



المستشار

أينما وجدت الثقة تأسست عام 2006

قانون الخدمة المدنية

الأصلي

سنتر المستشار (حقوق بنها)



01277776870



السنتر : بعد نفق امام كلية الحقوق (برج سما 1)
المكتبه : امام بوابه كلية حقوق(اخر السور)

د. جمال عبد الناصر د. حسن ابو الفتاح



الحماية القانونية للموظف العام

في ضوء قانون الخدمة ٨١ لسنة ٢٠١٦

مقدمة عامة

يهم القانون الإداري بتنظيم الدولة والأشخاص المعنوية العامة الأخرى باعتبارها أشخاص قانونية ضمن مجاله، إلا أن هذه الأشخاص المعنوية العامة بحاجة إلى من ينفذ سياسة الدولة وأداء الخدمات الأساسية للمرافق العامة، المسؤول عن التعبير عن إرادتها هو الموظف العام، هذا الأخير هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم لخدمة المرافق العامة التي تديرها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، فهو أداة الدولة في تحقيق وتنفيذ قوانينها لمسايرة التقدم والتطور.

بذلك فقد ألقى المشرع على عاتق الموظف العام زمرة من الواجبات التي يتبعن على الموظف الالتزام بها على الدوام، وقيده بالعديد من المحظورات هي الأخرى عليه بذل العناية القصوى لتجنب الوقوع بها، وخلافاً لذلك يكون عرضه للمساءلة التأديبية من قبل السلطات المختصة.

لما كان الموظف العام عرضة لهذه المساءلة فقد أحاط المشرع الموظف العام بسياج من الضمانات في مرحلتي التحقيق والمحاكمة على حد سواء تماشياً وإرساء لقواعد العدالة القانونية التي يتبعن أن تكون دائماً ماثلة في أذهان الكافة.

انطلاقاً من تطور الفقه الإداري فإن الأشخاص القائمين على تقديم الخدمات العامة والتي تصب في المصلحة العامة للدولة، وانطلاقاً من الواجبات المفروضة عليهم، فإن لهم بالتوازي من هذه الواجبات حقوقاً لا يمكن إنكارها، ولعل أهم هذه الحقوق في حال نسب خطأ لأحدهم هي الضمانات المقررة لهم قبل وأثناء وبعد التحقيق الإداري الذي يعد إحدى الحقوق والضمانات الأساسية للأشخاص القائمين على تقديم الخدمات العامة ألا وهم الموظفون العموميون.

إن الضمانات المقررة للموظف في التحقيق الإداري مقررة لصالح الإدارة كما هي مقررة لصالح الموظف العام على التوازي، إذ إن التحقيق الإداري والضمانات المحيطة به يضمن استمرار تقديم الخدمات العامة، فمن دون هذه الضمانات يبقى الموظف العام في توجس وخيفة مستمرة من أي تصرف يقوم به، وبتقدير ضمانات التحقيق الإداري يكون الموظف العام على قناعة مسبقة من أنه يستطيع الوقوف على حقيقة المخالفات المنسوبة إليه، ويكون له قدر كاف من الحرية في الدفاع عن نفسه ونفي المخالفات الموجه إليه، فضلاً عن أنه يضمن للموظف في حال ارتكابه الخطأ المنسوب إليه إيقاع العقوبة المقررة عليه قانوناً من دون مغالاة.

س/ اكتب بحثاً عن الموظف العام مبيناً علاقته بالإدارة؟

الفصل الأول: الموظف العام وعلاقته بالإدارة

تمارس الدولة نشاطها الإداري بواسطة موظفيها، ومن ثم يكون الموظفو العموميون أداء الدولة لتحقيق أهدافها، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب ظروف كل دولة والفلسفة السائدة فيها بما ينعكس على دور النشاط الإداري، فاتساع نطاق ومجالات النشاط الإداري يؤدي إلى ازدياد أهمية الموظف العام من ناحية، وكثرة عدد الموظفين من ناحية أخرى، والعكس صحيح، حيث يقل دور الموظفين العموميين وينكمش عدهم إذا ضاق نطاق ومجال النشاط الإداري.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

يتطلب تحديد مفهوم الموظف العام أن يتم بحث هذا المفهوم من الناحية القانونية في التشريع الإداري، وبيان هذا المفهوم من ناحية الفقه والقضاء الإداري.

المطلب الأول: تعریف الموظف العام في التشريع

لم يرد في معظم التشريعات تعريف محدد لمفهوم الموظف العام ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى وإلى صفة التجدد المضطرب للقانون الإداري. واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها.

فقد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن "هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة لها والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة".

المطلب الثاني: المفهوم الفقهي للموظف العام

لقد أثار تعريف الموظف العام جدلاً فقهياً واسعاً، لأن العناصر اللازم توافرها في الموظف العام ليست موحدة في الأنظمة الوظيفية المختلفة بحيث يصعب الاتفاق التام بين نظامي دولتين أو أكثر في هذا الخصوص.

أولاً: الفقه الفرنسي:

عرف الأستاذ "هوريو Hauriou" - الموظفين العاملين بأنهم كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدين عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة المرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى.

عرفه دويس Duez وديبير Debeyre بأنه "كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخله في نطاق قادر إداري منظم".

ثانياً: الفقه في مصر:

ذهب غالبية الفقهاء في مصر إلى تعريف الموظف العام بأنه "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق العامة يتولى إدارتها الدولة أو أحد الشخص القانون العام الإقليمية أو المرفقية وذلك يتولى منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق".

المطلب الثالث: التعريف القضائي للموظف العام:

لقد لعب مجلس الدولة الفرنسي دوراً هاماً في تطوير قواعد القانون الإداري، وكان له الفضل في تحديد مفهوم الموظف العام لكونه حرص على ايجاد معيار للتمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في

القطاعات عدة مناسبات بأنه الشخص الذى تناط به المختلفة للدولة حيث عرفه في وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة، واشترط المجلس أن يكون المرفق العام إداريا .

تناول القضايا المطروحة على النحو الثاني:

عرفت المحكمة الدستورية العليا الموظف العام بأنه: هو الذي يكون تعينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر.

كما وضعت المحكمة الإدارية العليا تعريفاً للموظف العام على أنه: هو كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري .

ال العسكريين والعاملين في الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري .

يبدو أن المشرع قد ترك أمر تعريف الموظف العام للفقه والقضاء ويختلف هذا التعريف في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى كالقانون المدني والقانون الجنائي والاقتصاد السياسي فإن معناه في هذه المجالات قد يكون أوسع أو أضيق من معناه في القانون الإداري.

عرف قانون الخدمة المدنية المصري ٨١ الصادر في ٢٠١٦ الموظف بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة.

لقد تشدد المشرع في المادة (١٦) من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ في حماية صفة الموظف العام وجعل التعين بموجب عقود مؤقتة في حالات الضرورة القصوى بشرط عدم توافر الخبرة المطلوبة للتعاقد مع أحد = موظفي المرفق العام المطلوب التعاقد لصالحه وبعد موافقة الوزير المختص والعرض على رئيس مجلس الوزراء.

شروط اعتبار الشخص موظف عام :

أولاً: أن يعين الشخص في عمل دائم :

هذا يعني أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف هي في ذاتها وظيفة دائمة، بمعنى أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف داخلة في الهيكل الإداري للمرفق العام ومقررة بصفة دائمة، كما يعني ذلك أيضاً أن يتولى الموظف بصفة دائمة بحيث ينقطع لخدمة الإدارة بصفة مستقرة وليس بصفة عارضة.

ثانياً: يجب أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون

العام الأخرى بالطريق المباشر:

هذا الشرط جوهري ويعني أن المرفق الذي يقوم فيه الموظف بعمل دائم يجب أن يدار مباشرة عن طريق أحد الأشخاص المعنوية العامة .

ثالثاً: يجب أن يصدر قرار بتعيين الموظف عن السلطة المختصة :

إذ لا يكتسب صفة الموظف العام إلا من عُيّن بقرار من السلطة المختصة، وعلى أن يكون هذا القرار مستجديعاً لعناصره القانونية، وعلى ذلك لا يُعد موظفاً عاماً الفرد الذي تقوم الإدارة بترشيحه لشغل وظيفة معينة ثم تعهد إليه ممارسة واجبات الوظيفة قبل صدور قرار التعيين حتى لو كان قد تقاضى بالفعل مقابلًا عن عمله، ذلك أن المركز القانوني للموظف لا ينشأ إلا بأداة التعيين من السلطة المختصة.

كذلك الأمر لا يُعد موظفاً عاماً الشخص الذي يتحل أو يفترض الوظيفة، ولكن التطبيق اقتضى بضرورة الاعتراف بمشروعية القرارات التي تصدر عن الموظف الفعلي أو الواقعي، وهو الشخص الذي يباشر مهام الوظيفة العامة في ظروف معينة دون تولية صحيحة، إما لعدم صدور قرار بتعيينه في الوظيفة أو لصدور قرار معيّب بتعيينه فيها.

الظروف التي يباشر فيها الموظف الفعلي اختصاصات الوظيفة العامة هي التي تستوجب إضفاء الشرعية على قرارات الموظف، وهي إما أن تكون ظروفًا عادية أو ظروفًا استثنائية، وقد برت أعمال الموظفين الفعليين في الظروف العادلة استناداً إلى نظرية الظاهر، حيث يوجد في هذه الحالة وضع ظاهر من

شأنه أن يقنع الغير المتعامل مع الإدارة- والذي يكون حسن النية- بسلامة وصحة المركز الذي يتمتع به الموظف الفعلي.

أعمال الموظفين الفعليين، في حالة الظروف الاستثنائية، فقد بررة استناداً إلى مبدأ هام في القانون الإداري، هو مبدأ سير المرفق العام بانتظام وأضطرار، وعلى هذا الأساس إذا انقطع حبل سير المرفق العام، وحل أحد الأشخاص الذين لا علاقة لهم بالوظيفة العامة ولا بالمرفق، ليقدم ذات الخدمات التي يقدمها، فإن ما يقوم به من تصرف في هذه الحالة يلزم الإدارة.

المبحث الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالإدارة المطلب الأول: علاقه تعاقديه

تقوم هذه النظرية على أساس تكييف علاقة الموظف العام بالدولة على أنها علاقة تعاقدية.

١- تكييف العلاقة على أنها علاقه تعاقديه نفع في نطاق القانون الخاص:

ظهرت هذه النظرية في بداية القرن التاسع عشر وسادت حتى منتصفه حيث لم تكن نظرية المرفق العام قد ظهرت بعد، ولم تكن نظريات القانون العام قد تبلورت، وبالتالي كان من الطبيعي أن يتم تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على أنها رابطة عقدية يحكمها القانون الخاص، وي الخاضع لأحكام القانون المدني .

ترتبط على هذه النظرية عدة نتائج نوجزها فيما يلي:

- ١- خضوع العلاقة لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي لا يوجد أية امتيازات لأي طرف، كما أنها قائمة على المفاوضات بين الطرفين حول شروط العقد، وتعد التزامات الأطراف فيما يتعلق بالحقوق والواجبات يكون مصدرها وأساسها هو العقد ذاته
- ٢- اختلاف المركز القانوني للموظف بعيداً عن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، وذلك ناجم عن اختلاف بنود العقد المتفق عليه من موظف لآخر، الأمر الذي يشكل خطراً على الوظيفة العامة والغاية منها، فيجعلها عرضة للاستغلال من قبل الرؤساء، من أجل تحقيق المصلحة الخاصة بدلاً من المصالح العامة.

لكن بعد أن ظهرت نظرية المرافق العامة كأساس للقانون الإداري ظهرت عيوب لهذه النظرية، و تعرضت لانتقادات منها:

- أ- من الناحية الشكلية: تفترض أن لكل من طرفي العقد حرية مناقشة شروط العقد، وأن هذه الحرية في المناقشة بين الموظف وجهاً للإدارة لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف العام، حيث إن الموظف يتم تعيينه بمجرد صدور قرار التعيين فقط لا بقبوشه شروط العقد، وهذا يعني غياب دور الإدارة لأنه في مجال الوظيفة العامة لا يجوز المناقشة وإبداء الرأي على قدم المساواة بين جهة الإدارة والموظف العام.
- ب- من الناحية الموضوعية: تؤدي هذه النظرية إلى إخضاع علاقة الموظف بالدولة إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وبموجب هذه القاعدة لا يجوز للإدارة أن تعدل مركز الموظف إلا بموافقتها بوصفه الطرف الثاني في العقد، وهذا يتعارض مع متطلبات عمل المرافق العامة وانتظامها، ومنها مبدأ قابلية نظام المرافق العامة للتغيير والتعديل بواسطة الإدارة تحقيقاً للنفع العام، كما أن الأخذ بهذه النظرية يؤدي إلى عدم المساواة بين الموظفين، ويتعارض مع مبدأ المساواة في الوظيفة العامة ويفتح المجال للتمييز وللأخذ بالاعتبار الشخصي في التعيين.

قد دفعت هذه الانتقادات أنصار النظرية العقدية إلى تعديل هذه النظرية، والقول بأن العقد الذي يربط الإدارة والموظف هو عقد قانون عام.

٢- تكييف العلاقة على أنها علاقه نعاقبهه نفع في نطاق من القانون العام:

حيث رأى أنصار هذا الاتجاه، أن العلاقة التي تجمع الموظف مع الإدارة ليست علاقة عقدية تخضع للقانون المدني، إنما هي علاقة عقدية يحميها القانون الإداري، ومن ثم فإن العلاقة بين الإدارة والموظفي هي علاقة عقد إداري.

النقد الموجه لهذه النظرية:

١- عدم وجود طرفين في العلاقة الوظيفية العقدية لأن العقد يفترض تطابق إرادتين وهذا الأمر لا وجود له هنا.

٢- أن أغلب العقود يتم فيها الاتفاق على محل العقد، أما في هذا العقد فال محل غير ثابت على أساس أن الدولة يمكنها تغييره في أي وقت.

٣- أن نظام التعاقد في الوظيفة نظام استثنائي في أغلب دول العالم ما عدا الدول الأنجلوسكسونية.

من خلال النقد السابق يمكن الاستنتاج بأن نظرية العقد تصلح لتكيف العلاقة بين الدولة والموظفي في النظام الأنجلوسكسوني، حيث يمكن أن تختلف حقوق الموظف من عقد إلى آخر، وهذه نتيجة طبيعية للأخذ بالنظرية العقدية في تكييف العلاقة بين الدولة والموظفي.

في النظام القانوني المصري فإن المركز القانوني الذي ينتهي إليه الموظف العام هو مركز تنظيمي تتماثل فيه الحقوق والواجبات بين الموظفين الذين يوجدون في مركز قانوني واحد. وحتى في الحالات التي يتم فيها تعيين الموظف بناءً على عقد فإن مركزه القانوني يظل، في الجزء الأعظم منه مركزاً تنظيمياً، ويرجع ذلك إلى أن العقد لا ينظم سوى عدد محدود من المسائل، وتنطبق على الموظف نصوص القوانين واللوائح بالنسبة لأية مسألة لم ينص عليها العقد.

المطلب الثاني: العلاقة بين الموظف العام والإدارة علاقة تنظيمية (الائحة)

لما كانت فكرة الرابطة التعاقدية في نطاق القانون العام غير نافعة، فقد تم العدول نهائياً عن تكييف الرابطة بين الموظف والدولة على أساس الفكرة التعاقدية، لتحول مكانها فكرة "المركز النظمي أو اللائحة للموظفين". وبالتالي فإن القواعد الموضوعة مسبقاً في القوانين واللوائح هي التي تحدد عناصر المركز القانوني للموظف العام.

يقصد بالرابطة أو العلاقة التنظيمية أن الموظف يخضع لأحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وواجبات تستمد مباشرة من النصوص القانونية أو اللوائح المنظمة للوظيفة مما يعني أن الموظف في مركز تنظيمي، وأن قرار تعيينه لا ينشأ له مركزاً خاصاً وذاتياً، ذلك أن هذا المركز موجود سلفاً وقبل صدور قرار التعيين.

ويترتب على تكييف العلاقة بين الإدارة والموظفي بأنها علاقة تنظيمية ثلاثة نتائج هي:

أن تحديد حقوق وواجبات الموظف يتم بناءً على قواعد تنظيمية عامة.

أن الإدارة تتمتع بسلطة إصدار قرارات إدارية فردية تمس جميع شئون الوظيفة.

أنه يجوز تعديل القواعد التنظيمية الخاصة بالوظيفة العامة دون توقيف على رضا الموظف أو قبوله لهذه التعديلات على نحو ما سيتم تفصيله فيما يلي:

١- أن القوانين واللوائح هي التي تحدد النظام القانوني للوظيفة العامة ليس العقد أو قرار التعيين، وذلك يعني أن تعيين الموظف العام عادة يتم بقرار صادر بمقتضى الإرادة المنفردة لجهة الإدارة. ويعتبر هذا القرار عملاً قانونياً شرطياً يترتب عليه إلحاق الموظف بمركز قانوني عام سابق على تعيينه، ويحدد كل من المشرع والسلطة الائحتية جميع عناصر هذا المركز القانوني التنظيمي.

٢- لا يجوز للموظف العام الامتناع عن القيام بواجباته: كما لا يحق للموظفين العموميين تقديم استقالة جماعية، وذلك لأن القانون قد رسم للموظف العام طريقاً قانونياً نظم من خلاله آلية الاعتراض على القرارات الإدارية المجنحة بحقه كالتظلم لدى الجهة الإدارية المختصة، والطعن أمام القضاء.

٣- يقع باطلأ كل اتفاق بين الموظف والإدارة يخالف القانون والأنظمة باعتبارها من القواعد الآمرة التي تتعلق بالنظام العام.

٤- سلطة الإدارة في إصدار قرارات تمس جميع شؤون الموظف:

٥- جواز تعديل القواعد الوظيفية دون رضاء الموظف: يجوز للمشرع، كما يجوز للسلطة الائحتية، كل في حدود اختصاصه، تعديل الأحكام الوظيفية في أي وقت ولا يجوز للموظف التمسك بحقوق مكتسبة من أجل منع المشرع أو الإدارة من تعديل الأحكام الوظيفية. ويشترط لتعديل القواعد المنظمة للوظيفة العامة توافر شرطين:
أ- أن يتم التعديل بواسطة قواعد عامة مجردة، مراعاة لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين الذين ينتسبون إلى مركز قانوني واحد.

ب- أن يسري التعديل بأثر مباشر، لا يسري على الماضي. ويترتب على هذا أن الموظف إذا اكتسب بالفعل حقاً ذاتياً من إحدى القواعد التنظيمية، وكان هذا الحق واجب الأداء، فإن تعديل القاعدة القانونية التنظيمية ينصرف أثره بالنسبة للمستقبل، إلا وفقاً للشروط التي ينص عليها الدستور لتطبيق نص القانون بأثر رجعي.

يلزم الموظف العام بواجبات معينة والتزامات وفقاً للقوانين واللوائح:

أداء العمل وفقاً للقوانين واللوائح:

أولاً: الإلعام الجيد بالاختصارات المنوطة به:

أي إلمامه بالاختصارات التي قد تستمد من الدستور أو من القوانين، خاصة قوانين التوظيف، أو القوانين المختلفة، أو الأوامر الداخلية، كما قد تستمد من أحكام القضاء وذلك وفقاً لنوعية ودرجة الوظيفة التي يشغلها صاحب الشأن.

ثانياً: أداء العمل بنفسه:

يجب على الموظف أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه، دون أن يفوض غيره في ذلك إلا في الأحوال المحددة في القانون.

ثالثاً: الدقة والأمانة في مباشرة الاختصارات الوظيفية:

أن يؤدي عمله بدقة وإنقاذ ويخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، ويقوم بأي عمل تكلفه به جهة الإدارة في غير الإدارة في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذ اقتضت مصلحة العمل ذلك، وأن يحسن معاملة الجمهور وينجز المصالح المعهود بها إليه في الوقت المناسب، وأن يحافظ على مواعيد العمل ويتبع الإجراءات التي يحددها الأنظمة في حالة التأخير عن المواعيد أو التغيب عن العمل. كما يجب عليه أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات الالزامية لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.

رابعاً: تخصيص كل الوقت للوظيفة :

من متطلبات واجب أداء العمل أن يخصص الموظف وقت العمل الرسمي كاملاً لأداء واجبات وظيفته وذلك لا يعني فقط مجرد تواجد الموظف في مقر عمله وإنما يعني أن يباشر الموظف أعماله في هذه الاتجاه وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا أن المفترض في الموظف أن يؤدي عملاً إيجابياً في خدمة المصلحة العامة طوال ساعات العمل الرسمية بتمامها فلي sis يكفي أن يوجد بمقر وظيفته في أوقات العمل الرسمية دون أن يؤدي عملاً ما كما لا يكفي أن يقوم في هذه الأوقات بأي قدر من العمل ولو يسير بل أنه مكلف بإنجاز العمل المطلوب منه أداوه في في الوقت المخصص لذلك فإذا لم يؤد عملاً ما أو لم ينجذب القدر من العمل المنوط به إنجازه كان مقصراً في واجبات وظيفته .

خامساً: واجب طاعة الرؤساء واحترامهم:

تعتبر طاعة الرؤساء من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الموظفين، إن مناطط طاعة المرؤوس للرئيس ما يعرف بفكرة السلطة الإدارية، أي تدرج الموظفين على مستوى الدولة تدرجًا تصاعدياً، بحيث كل موظف أو مجموعة من الموظفين التاليين لهم في الدرجة، وهؤلاء بدورهم يخضعون لتنبيه من هم في درجة أعلى وهذا.

ترتيباً على ذلك تخضع كل درجة من درجات السلم الإداري لرقابة وإشراف ما يعلوها من درجات وهو ما يطلق عليه بالرقابة أو السلطة الرئيسية، إلا أن ذلك لا يعني أنها حق شخصي مصاحب للوظيفة يباشره

الرؤساء دون حدود أو قيود بل على العكس من ذلك فهذه السلطة ما هي إلا نوع من الاختصاص تبين القوانين واللوائح مداه وكيفية ممارسته.

سادساً: واجب الحرص على اعتبار كرامة الوظيفة:

حيث تنص المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على "أن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجاري تأديبياً". يسري التزام الموظف باحترام كرامة الوظيفة على سلوكه داخل نطاق الوظيفة، كما يسري بالنسبة لسلوكه في حياته الخاصة خارج نطاق الوظيفة. بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجاري تأديبياً".

١- المحافظة على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها.

٢- والظهور بالمظهر اللائق بالوظيفة.

٣- ومراعاة آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه".

قد اشتملت المادة (١٥٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليه على تفصيل المحظورات التي يجب على الموظف العام الامتناع عنها في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، ومن هذه المحظورات حسب البنود التي وردت بها ما يلي:

البند رقم ١: مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية.

البند رقم ٧: الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه، ولو كانت خاصة بعمل كُلُّف به، أو الاحتفاظ بصورة أي وثيقة رسمية أو ذات طابع سري.

البند رقم ٨: أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق وسائل الإعلام والاتصال إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص.

البند رقم ٩: أن يجمع بين وظيفته وأي عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأنه الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متافق مع مقتضياتها".

البند رقم ١٠: أن يؤدي أعمالاً للغير بأجر أو بكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة.

البند رقم ١١: ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي أو جمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب أو جماعات، أو نشر الدعاية أو الترويج لها، إذا كان ذلك داخل مكان العمل أو بمناسبة تأديته.

البند رقم ١٢: الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة أو من تفويضه وذلك دون إخلال بأحكام قوانين التنظيمات النقابية.

البند رقم ١٣: استغلال نفوذه الوظيفي.

البند رقم ١٤: إساءة معاملة الجمهور متلقي الخدمة أو التباطؤ المتعمد في أداء الخدمة أو تأخيرها، أو إساءة استعمال السلطة.

البند رقم ١٥: إساءة استخدام أدوات أو معدات العمل أو العبث بأصول وممتلكات جهة العمل أو التقصير الذي يتربّ عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة والعاملين والمعاملين مع الجهة.

البند رقم ١٦: أن يقبل أي هدايا أو عمولة أو خدمة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.

البند رقم ١٧: مباشرة أي نشاط أو إتيان أي سلوك من شأنه تكدير الأمن العام، أو التأثير على السلام الاجتماعي أو أي فعل يُفقده حسن السمعة وطيب السيرة اللازمين لشغل الوظائف العامة أو الاستمرار في شغلها.

هي محظورات وردت على سبيل المثال لا الحصر، ولا تقتصر على النطاق الداخلي في الحياة الوظيفية للموظف فحسب، وإنما تمتد لتشمل نطاق حياته الخاصة.

بالرجوع إلى مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية. نجد أن المادة الخامسة من المدونة قد تعرضت لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة دون إشارة إلى تعريف هذا الواجب، حيث نصت في معرض حديثها عن واجبات العامل أنه: "يجب على العامل.. وأن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب". ثم أوضحت المادة (١٤) من مدونة السلوك أنه في مجال الحفاظ على هيبة ومكانة الوظيفة، يجب على الموظف العام أن يلتزم في مسلكه الوظيفي بما يلي:

الابتعاد نهائياً عن تعاطي المواد المسكرة والمخدّرة والمفقودة للوعي.

الامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب العامة والسلوك القويم. بذلك فإن إخلال الموظف العام بواجب الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة من شأنه فقد الثقة فيه لدى جمهور المتعاملين مع الإدارة، وبث القلق في نفوس الأفراد على أسرارهم، والخوف على مصالحهم، لشعورهم بأن هذا الموظف غير مؤمن على واجبات وظيفته، وأن أدائه لعمله لن يتصرف بالنزاهة والشفافية والموضوعية، وأن ممارسته لسلطاته وصلاحياته سيكون وبالاً عليهم، وسبباً للإضرار بهم واستغلالهم وتضييع حقوقهم.

سابعاً: عدم القيام بأى عمل من الأعمال التي يحظرها القانون:

تنص المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية على أنه "يحظر على الموظف بصفة خاصة مبادرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، واللتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات، أو مساعدة لصالح أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية أو الترويج لها.

ثامناً: عدم إفشاء أسرار الوظيفة:

يجب على الموظف العام عدم إفشاء أي معلومات أو بيانات عن المسائل التي يطلع عليها بحكم وظيفته، وهذا الواجب السلي هو من الواجبات التي لا تنتهي بعد انتهاء علاقة الموظف العام بالوظيفة العامة

- ١- إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات.
- ٢- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه.
- ٣- أن يفضي بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق وسائل الإعلام والاتصال .

بالإضافة إلى ما سبق فقد أكدت مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة طبقاً للمادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية أن من السلوكيات الواجب على الموظف المحافظة عليها في حياته الخاصة تجنب إفشاء أسرار جهة العمل، الأمر الذي قد يقلل من ثقة المواطنين في أجهزة الدولة.

كما نصت على عدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها الموظف أثناء تأديته لمهامه الرسمية بعد انتهاء عمله في الإدارة كوسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر أو للإساءة إلى الغير، وبينت أنه يحظر على الموظف استخدام المعلومات الرسمية التي حصل عليها بحكم وظيفته أو عمله الحكومي لتحقيق منفعة خاصة.

المبحث الثالث: طرق تعيين الموظفين العموميين

المطلب الأول: شروط التعيين في الوظائف العامة

تتمثل هذه الشروط في:

- ١- أن يكون متعمقاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية: يعد شرط الجنسية شرط أساسى لتولي الوظيفة العامة ولكن لم يقص القانون على الجنسية المصرية بل تحقيقاً لمبدأ الوحدة العربية يعامل الممتحن بجنسية إحدى الدول العربية معاملة المصري في تولي الوظائف العامة بشرط أن تعامل دولته المصرية نفس المعاملة.
- ٢- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة:
- ٣- لا يكون سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- ٤- لا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائى، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.
- ٥- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص: وذلك حتى يكون الموظف قادراً على القيام بأعباء وظيفته يجب أن يكون صحيح الجسم وخالياً من الأمراض المعدية، حتى لا يشكل خطراً في نقل العدوى إلى من يتعامل معهم من الموظفين والجمهور، وتحتفظ درجة اللياقة الصحية المطلوبة من وظيفة لأخرى.
- ٦- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة: تعد الشروط الخاصة للتعيين لضمان قدرة وكفاءة من يتم اختيارهم على القيام بأعباء الوظيفة العامة وتحقيق المصلحة العامة، لذلك

يلزم تحديد الشروط الخاصة بصدق كل وظيفة وفقاً لنظام ترتيب وتصنيف الوظائف في الدولة، وهي شروط تختلف باختلاف الوظيفة. ومن الشروط الخاصة ضرورة توافر الكفاءة العلمية والفنية فيمن يرغب في شغل وظيفة معينة، كما يعتبر ضرورة توافر المؤهل العلمي المناسب مع مقتضيات الوظيفة.

- ٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة:
- ٨- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً: يتطلب فيمن يريد التقدم للتعيين في وظيفة عامة أن يكون قد أتم السن القانوني لكي يتم تعينه، ويعتبر بلوغ الشخص السن القانوني من أهم الشروط التي يوضعها المشرع فيمن يريد التقدم لشغل الوظيفة، وهذا السن القانوني يختلف بين القوانين والتشريعات، ويعد اشتراط السن في حد الأدنى وفي حد الأعلى للتأكد من قدرة الشخص على القيام بمهام الوظيفة.

اطلب الثاني: طرق التعيين في الوظيفة العامة

أولاً: طريقة الاختيار الدراء باشر:

فترض هذه الطريقة تتمتع السلطة المختصة بالتعيين بالحرية في اختيار العاملين حيث يتم اختيارهم دون أية قيود أو ضوابط، فالثقة هي العامل الأساسي للتعيين في الوظيفة. وفقاً لهذه الطريقة تتمتع السلطة الإدارية العليا بحرية واسعة في اختيار الموظفين الذين يشغلون الوظائف العليا في الدولة، إلا أن هذا النظام يؤدي إلى سوء الاختيار وإلى الهبوط بمستوى الوظيفين.

تقييم طريقة الاختيار العباشر:

يشوب هذه الطريقة النفوذ السياسي والواسطة مما يؤدي إلى سوء اختيار الموظفين والهبوط بمستوى الوظيفة العامة.

تؤدي هذه الطريقة إلى شيوع ظاهرة الرشوة من أجل التعيين في الوظيفة العامة مما يؤدي إلى افتقار عنصر الجدارة والصلاحية في تولي الوظائف.

هذه الطريقة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين وتفتح أبواب المحسوبية والمحاباة.

ثانياً: طريقة الانتخابايان:

يعد الانتخاب أحد الأدوات التي يختار الشعب أو ممثلة أو ذو الشأن الفرد للتعيين في الوظيفة العامة، وتأخذ مصر بهذه الطريقة في بعض الوظائف، مثل اختيار عميد الكلية من بين الثلاثة الحاصلين على نسبة من الأصوات الانتخابية بالكلية التي يوجد بها أكثر من عشرة أساتذة وذلك كما في نص المادة ٤٣ من قانون تنظيم الجامعات.

تقييم طريقة الانتخاب:

إذا كان أسلوب الانتخاب يتصف بأنه ذو طابع ديمقراطي حيث يسمح للشعب بالاختيار من بين المرشحين لشغل الوظائف العامة، فإن له العديد من العيوب، حيث لا يقود غالباً إلى اختيار أصلاح المرشحين لتولي الوظيفة من ناحية الكفاءة العلمية والمهنية، كما يتأثر الاختيار فيها لاعتبارات سياسية وشخصية ودعائية علاوة على أن المنتدب يتتأثر في الغالب في ممارسته لوظيفته بميول ورغبات جمهور الناخبين مما يفقد الم موضوعية في العمل.

ثالثاً: أسلوب امتساقه:

تقوم طريقة المسابقة على اختيار الموظفين من بين عدد من المرشحين بعد إجراء امتحان لهم تقوم به هيئة إدارية متخصصة أو الجهة المراد التعيين فيها. ويتم المفاضلة بين المرشحين على أساس نتيجة الامتحان الذي يثبت أحقيبة الفائز لتحمل واجبات الوظيفة. ويكون التعيين وفقاً للترتيب التنازلي لنتائج المتقدمين للامتحان. وتعد طريقة الامتحان هي الأفضل في اختيار الموظفين إذا أحسن تطبيقها بدقة وأمانة. ولقد أخذت مصر بهذه الطريقة.

تقييم هذه الطريقة:

- تساعد هذه الطريقة على أن يكون التعيين على أساس الجدارة التي تحل محل المحسوبية.
- تحقق هذه الطريقة مبدأ تكافؤ الفرص بين الذين تتماشأ مراكزهم القانونية على التعيين في الوظائف العامة.

رابعاً: طرق أخرى للتعيين:

١- الإعداد الفني والاختيار للتعيين من السلطة العليا:

يقوم هذا الأسلوب على ترتيب وإعداد المرشحين لشغل الوظائف العامة إعداداً سابقاً لتعيينهم، وذلك عن طريق تدريبهم على أعمال الوظيفة التي سيتولونها تدريباً نظرياً وعملياً كافياً، خلال مدة معينة بحيث يكون للإدارة إذا ما ثبت صلاحية المرشح للعمل أن تصدر قرار تعيينه بالوظيفة التي أعد لها مع استبعاد كل من يثبت عدم صلاحيته لذلك.

تقييم أسلوب الإعداد الفني:

تعتبر هذه الطريقة أفضل الطرق لإعداد الموظفين إعداداً فنياً لتولي الوظائف، كما أنها تمكن من إعداد الموظفين إعداداً فنياً بما يتلاءم مع متطلبات العمل. وعلى الرغم من المميزات لهذه الطريقة إلا أنها تكلف جهة الإدارة نفقات عالية، كما أنها لا تصلح لإعداد المرشحين في جميع الوظائف.

٢- التكليف والوظائف العجوزة:

يقصد بالتكليف هو إلزام بعض المواطنين بالعمل في وظائف معينة ولمدة محددة وذلك استناداً لنص قانوني أو قرار إداري يصدر من الجهات المختصة، وتعد هذه الطريقة استثناء من الأصل وهو أن لا يفرض على أحد القيام بعمل أو وظيفة معينة، إلا أن التكليف تقتضيه أحياناً المصلحة العامة سواء أكان ذلك في الظروف العادية أو الاستثنائية.

تلجأ الإدارة لهذه الطريقة عندما تكون في حاجة ماسة لشغل بعض الوظائف بسرعة، أو لوجود نقص في الأشخاص المؤهلين لشغل بعض الوظائف الفنية، مثل تكليف الأطباء حديثي التخرج.

المطلب الثالث: حركة الموظف العام الإدارية

أولاً: فترة الاختبار:

إن توافر الشروط العامة لتولي الوظائف في الدولة واجتياز الاختبارات لا يعني بالضرورة أن الموظف الذي وقع عليه الاختيار على درجة من الكفاءة والجدارة بما يكفي لتحقيق أهداف وغايات الوظيفة العامة. فالكفاءة والجدارة لا تتضح ولا يمكن التتحقق منها إلا عندما يمارس الموظف مهام وظيفته، بحيث تتأكد الإدارة من قدرته على الإنجاز وحسن التصرف ومدى احترامه لمواعيد العمل، ومن هنا تحرص التشريعات الوظيفية على النص على وضع الموظف الذي يعين تحت التجربة لفترة من الزمن يكون خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها.

يقصد بفترة الاختبار:

هي فترة يحددها القانون يوضع الموظف خلالها تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية، للوقوف على مدى صلاحيته لممارسة العمل المسند إليه وقدرته على تحمل مسؤوليات وأعباء الوظيفة المعين فيها، حيث لا يكون تعين الموظف نهائياً إلا إذا اجتاز فترة الاختبار بنجاح وتثبت صلاحيته للبقاء في الخدمة.

قد عرفت المحكمة الإدارية العليا فترة الاختبار بأنها "فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند إليه، وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته".

قد حدد المشرع المصري في المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فترة الاختبار بقوله: "يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تتقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته".

من ذلك يتضح أن المشرع حدد فترة الاختبار بمدة ستة أشهر من تاريخ استلام العمل وليس من تاريخ التعيين، فالعبرة بالتسليم الفعلي للعمل وليس بصدور قرار التعيين، فإن ثبتت صلاحيه الموظف، يصدر قرار بالثبت ويستمر مركزه القانوني ويعتبر نهائياً، وتحسب مدة الاختبار مدة خدمة فعلية للموظف، إذا لم تثبت صلاحيه الموظف فيجب على الجهة التي عينته أن تصدر قرار بفصله ولو لم تنتهي فترة الاختبار، إذ قد يظهر قصور الموظف منذ الأشهر الأولى لمباشرة العمل، فيكون عندئذ من العبر انتظار نهاية الاختبار لفصله، والسلطة المختصة بإصدار قرار فصل الموظف تحت الاختبار لعدم الصلاحيه هي السلطة التي تملك التعيين.

ثانياً: النقل:

يعتبر النقل وضع من أوضاع الموظفين الذي يترتب على تعيينهم في الوظيفة العامة. ولقد عرفت المحكمة الإدارية العليا النقل بأن "علاقة الموظف بالجهة الإدارية هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ومن ثم فهو مركز لائحي لا تعاقدي - تملك جهة الإدارة تعديل هذا المركز بنقل الموظف من وظيفته إلى أخرى متى كان الغرض من ذلك تحقيقصالح العام وحسن سير المرفق.

س/ اكتب بحثاً عن حقوق الموظف؟

الفصل الثاني: حقوق الموظف العام

من المعلوم أن الدولة لا تمارس أعمالها بنفسها بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين، والعلاقة بين الدولة وموظفيها علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة. وبموجب هذه العلاقة القانونية، فإن لهؤلاء الموظفين حقوق يتعين على الإندارة الوفاء بها واحترامها. وتتمثل الحقوق المقررة لصالح الموظف في حقوق مادية كالمرتب، التعويضات وحقوق ذات أثر مادي كالترقية، وإلى جانب ذلك حقوق معنوية لا تقل أهمية من الحقوق المادية لضمان احترام آرائه وأفكاره، مثل الحق النقابي.

المبحث الأول: الحقوق المالية للموظف العام

تتمثل هذه الحقوق المالية وفق قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما يلي:

١- الأجر الوظيفي:

المبلغ الذي يتلقاه الموظف بصفة دورية مقابل انقطاعه لخدمة الإدارية، وقد عرفه قانون الخدمة المدنية في المادة (٣٦) " بأنه الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون. ويتحدد الأجر بالنظر إلى نوعين من الأسس:

* أسس موضوعية: وترتبط بنوع الوظيفة أو بقيمة العمل الذي يؤديه صاحب الشأن.

* وأسس شخصية: تتعلق بالموظف ذاته من حيث مؤهلاته- أقدميته- حالته الاجتماعية.

من ثم لا يعتبر المرتب أو الأجر منحة من جهة الإدارية لصاحب الشأن، يخضع أمر تحديده للسلطة التقديرية لهذه الجهة، وإنما حق تقريره القوانين واللوائح بحيث لا يجوز المساس به إلا طبقاً لما تقرره هذه القوانين أو تلك اللوائح.

٢- الأحراطكم:

كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، وقد نص القانون على أن "يصدر بنظام الأجر المكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء بمراعاة طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة

اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها بحسب الأحوال بناءً على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية".

٣- العلاوات:

مبالغ إضافية تدفع للموظف شهرياً إذ تتتنوع وتتعدد، فمنها العائلية، وعلاوة تحسين المعيشة، وطبيعة العمل، وقد نص قانون الخدمة المدنية المصري في المادة ٣٧ على أن "يستحق الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة بنسبة ٧% من الأجر الوظيفي، على أن يعاد النظر في هذه النسبة بصفة دورية منتظمة".

٤- العلاوة التشجيعية:

تمثل هذه العلاوات في الواقع نوعاً من الحوافز المادية والمعنوية التي تحت الموظفين على التفاني في أداء الخدمة العامة ولذا فهي تنبع بالتشجيعية. ولقد حدد قانون الخدمة المدنية العلاوة التشجيعية في المادة ٣٨ "يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة ٥% من أجرة الوظيفي، وذلك طبقاً للشروط الآتية:

- أن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفاءة على الأقل عن العاملين الآخرين.
- لا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام.
- لا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على (١٠%) من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى من كل مجموعة نوعية على حدة".

٥- حواجز التميز:

أجازت المادة ٣٩ من قانون الخدمة المدنية أن يحصل الموظف على حافز تميز علمي إذا حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة، ويمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف حافز تميز آخر إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها.

٦- المعاش:

راتب يفرض للموظف الذي تنتهي علاقته بالوظيفة بعد خدمته فيها لمدة زمنية معينة مقدرة في القانون، وذلك ليتمكن من العيش الكريم بعد أن يبلغ من العمر سنًا معينة، أو يكون قد مضى على خدمته مدة معينة تجيز له الدولة طلب التقاعد إذا ما بلغها.

المبحث الثاني: حقوق الموظف العام الوظيفية

يقصد بها الامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام والتي يستمدّها من مركزه القانوني، وتمثل في الترقية والإجازات.

المطلب الأول: حماية حقوق الموظف العام في الترقية

يقصد بالترقية إسناد وظيفة جديدة إلى الموظف تكون ذات مستوى أعلى من وظيفته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات، أو انتقاله من درجة إلى درجة أعلى داخل ذات الفئة الوظيفية.

يتربّ على الترقية زيادة في المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة في اختصاصاته الوظيفية.

اتفق قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ مع القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة في الجمع بين أسلوبين للترقية: أسلوب الترقية بالأقدمية وأسلوب الترقية بالاختيار.

الأسلوب الأول: الترقية بالأقدمية:

تعرف الأقدمية هي مركز قانوني ذاتي للموظف يتحدّد به وضعه وترقيته بين أقرانه في ذات درجه، وهذا المركز الذي تحدّده القوانين وأللواحة.

في هذه الصورة يرقي أقدم الموظفين في الدرجة إلى الدرجة الأعلى، ثم من يليه في الأقدمية.. وهكذا، ومعنى ذلك أن هذا النوع من الترقيات يأخذ من ترتيب الموظفين طبقاً لأقدمياتهم في الدرجة المرقى

منها معياراً أو أساساً عند إجرائها، وتحديد ذلك مرجعه إلى تاريخ حصولهم على هذه الدرجة، فإذا اتحد التاريخ بين عدد من الموظفين كانت العبرة بالأسبقية في الحصول على الدرجة السابقة.. وهكذا حتى تاريخ الالتحاق بالخدمة، وفي حالة التساوي يقدم الحاصل على مؤهل أعلى ثم الأسبق في التخرج فإن تساوى يقدم الأكبر سنًا .

تتميز هذه الصورة من صور الترقية بأنها تمثل ضمانة للموظفين ضد تعسف أو تسلط الإدارة، وبالتالي تبعث لديهم الاطمئنان والاستقرار مما ينعكس إيجاباً على أداء الجهاز الإداري ولكن يعب عليهمـ كما ذكرنا من قبلـ أنها تحول دون ظهور الكفاءات الممتازة التي يمكن أن تساهم في رقي الإدارة وتقديمها، أي أنها تقتل روح المبادأة والابتكار عند الموظفين الجادين المتفوقين.

الأسلوب الثاني: الترقية بالاختيار:

الترقية التي لا تعتمد أساساً على مدة الخدمة أو الأقدمية وإنما على الكفاءة والجدارة التي تُقاس عادة بواسطة تقارير الكفاية أو مسابقات وامتحانات تعد خصيصاً لهذا الغرض.

الترقية بالاختيار تقوم إذن على أساس تفضيل للأكفاء أو الأجر من الموظفين لشغل الوظائف الأعلى في السلم الإداري بغض النظر عن مدة خدمتهم أو أقدميتهم في الدرجة أو الوظيفة السابقة ومن ثم تعد هذه الترقية عنصراً أساسياً وهاماً لتقدم الإدارة ورقيها، ذلك أن الموظف عندما يتتأكد أن ترقيته تتوقف إلى حد كبير على مدى مهاراته وكفاءاته المهنية، فإنه سيعمل جاهداً بمختلف الطرق والوسائل على إثبات ذلك مما ينعكس بآثار إيجابية على الإدارة ذاتها.

المطلب الثاني: حماية حقوق الموظف في الإجازات

منح قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ للموظف الحق في الحصول على عدة صور من الإجازات وهي الإجازات العامة أو كما يقال لها العطلات الرسميةـ والتي تعطل فيها جميع مصالح الدولة ودواعيهاـ والإجازات العارضة، والإجازات الاعتيادية، والإجازات المرضية، والإجازات الخاصة، والإجازات الخاصة للمرأة :

١- قد نصت على الإجازات الرسمية المادة (٤٧) من القانون المشار إليه، والتي منح فيها المشرع للموظف الحق في إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من مجلس الوزراء. كما منح المشرع الموظفين غير المسلمين الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل في أعيادهم الدينية التي يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء. وأجازت المادة (٤٧) من ناحية أخرى أن تقوم جهة الإدارة بتكليف الموظف بالعمل أثناء العطلات الرسمية مقابل أجر مضاعف أو تعويضه عن هذه الإجازة بإجازة أخرى في وقت لاحق، وذلك إذا اقتضت ضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد تشغيل الموظف أثناء الإجازة الرسمية.

٢- الإجازات العارضة أو الطارئة: يستحق الموظف بناءً على نص المادة (٤٨) من قانون الخدمة المدنية إجازة عارضة لمدة سبعة أيام في السنة، وهي التي تكونـ كما يدل عليها اسمهاـ لسبب عارض أو طارئ يتعدى الإبلاغ عنه مقدماً، ومن ثم فهي حق للموظف يتمتع به حسبما يتراعى له، ولكن يشترط لذلك ما يلي:

ـ تعذر الإبلاغ عن سبب الإجازة مقدماً، إذ يجب أن يكون هذا السبب طارئاً يتعدى معه الحصول على أيام إجازة أخرى.

ـ أن يقدم الموظف لرئيسه عقب عودته بياناً بهذا السبب.

ـ لا يجب أن تزيد مدة الانقطاع عن العمل عن سبعة أيام في السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة.

ـ الإجازات الاعتيادية: ويطلق عليها أحياناً الإجازات الدورية أو السنوية، نصت عليها المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية، وهي حق للموظف يستمده مباشر من القانون، ولذا لا تملك الإدارة حرمانه منه أو الانتقاض منه، وقد تقرر هذا الحق للموظف ليس فقط من أجل راحته من عناء العمل أو من أجل تجديد نشاطه وحيويته، وإنما تقرر أيضاً لمصلحة العمل ذاته، ذلك أن

الموظف يعود للعمل بعد إجازته وهو أكثر استعداداً وأوفر إنتاجاً مما ينعكس بآثار إيجابية على أداء الجهاز الإداري.

٤- الإجازات المرضية: يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة الفئة الطبية المختصة، إلا أن ثبوت هذه اللياقة عند التعيين لا يعني على الإطلاق أن الموظف سيظل دائماً كذلك فهو معرض في الواقع - باعتباره إنسان - للمرض في كل لحظة، من هنا تعرف قوانين الخدمة المدنية للموظفين بالحق في إجازات مرضية مناسبة رعاية لمصلحتهم ومصلحة زملائهم في العمل وكذلك مصلحة العمل ذاته، ومن ثم فالقرار الصادر من الجهة الإدارية بمنح الموظف إجازة مرضية بناءً على تقرير طبي صادر من هيئة طبية مختصة لا يعتبر قراراً.

المبحث الثالث: حقوق وحريات الموظف العام السياسية

تعد مسألة الحقوق والحراء السياسة، وعلى رأسها المشاركة السياسية في إدارة الشأن العام، الهدف الأساسي الذي ناضلت ووضحت من أجله مختلف الشعوب لتعتمد ذلك الحقوق بالتدريج على مختلف الفئات الاجتماعية.

تعتبر الحقوق السياسية هي حقوق لصيقة بصفة المواطن بحيث يكتسبها الفرد باعتباره عضواً في جماعة سياسية أو دولة، يكون له حق المشاركة في حكمها من خلال حقه في الترشح لمختلف الهيئات المنتخبة، كما يكون له حق الانتخاب وتولي مختلف الوظائف العامة في الدولة التي يحمل جنسيتها ويتمتع فيها بصفة المواطن دون غيرها من الدول الأخرى.

المطلب الأول: حق الموظف العام في الانتخاب والترشح

من أهم مظاهر المشاركة السياسية للمواطنين عموماً، وللموظفين على وجه الخصوص، أن يتاح للجميع المشاركة في أن يكونوا ناخبيين، وأن يتاح لهم حرية الترشح، وتأكد الدول دائماً على هذه الحقوق في صلب دساتيرها لتكون ضمانة لحرية المشاركة السياسية.

ارتباط حق الانتخاب باعتباره حق دستوري، بشرط المواطن وهو يعتبر من أهم الحقوق السياسية التي يمارسها المواطن عامة والموظف العام خاصة. وهو حق شخصي كرسه المشرع بغرض خدمةصالح العام من خلال ضمان تحقيق أبرز نسبة تمثيلية في الهيئات المنتخبة. ويقصد بحق الانتخاب والترشح، قدرة الفرد في أن يشارك في الانتخابات بمختلف مستوياتها أما ناخباً أو مرشحاً لشغل منصب معين أو لعضوية مجلس معين.

يعد الانتخاب من أهم الدعائم لنظام الحكم الديمقراطي، لأن الوسيلة المهمة للمشاركة في تكوين النظام السياسي للبلد ممثلاً بالسلطة، التي تعتبر نتاجاً لرغبات الشعب، والتي تترجم ما يرغب فيه الشعب من حقوق ومزايا، إذ أن الانتخاب هو التنظيم القانوني لمبادئ المشروعية.

يعد الانتخاب وسيلة الشعب للتعبير عن رأيه في نظام الحكم واستمراريته ، حيث يمكن للمواطنين أن يشاركون في عملية صنع القرار السياسي. ويعرف الانتخاب بأنه ممارسة حق الاختيار على نحو تت سابق فيه الإرادات المؤهلة لتلك الممارسة يعتبر حقاً الانتخاب والترشح لتولي الوظائف العامة من الحقوق السياسية الهامة التي يعترف بها المشرع الفرنسي حالياً- وفق شروط معينة- لجميع فئات الشعب ومنهم الموظفين العموميين إلا ما تعلق منها بحالات استثنائية تملية طبيعة الوظيفة.

ـ **ـ إلا أن القانون الفرنسي ميز بين الموظفين المدنيين والعسكريين** ← فقد كانت فرنسا تسير على نهج إعفاء العسكريين من ممارسة حق ال انتخاب حتى عام ١٩٤٥، تحت تأثير ظروف تاريخية خاصة بها، ومن ثم بعد صدور أمر ١٧ أغسطس ١٩٤٥ أصبح للعسكريين الحق في التصويت والمشاركة في الانتخابات.

ـ قد جاء الدستور الفرنسي عام ١٩٥٨ بمبدأ المساواة بين جميع المواطنين الفرنسيين في عملية ممارسة الانتخاب، حيث نص على "السيادة الوطنية ملك للشعب يمارسها عن طريق ممثليه وعن طريق

الاستفتاء الشعبي، ولا يحق لأي فئة من الشعب أو أي فرد أن يدعي لنفسه حق ممارسة السيادة الوطنية".

بذلك يتضح أن فرنسا تأخذ بمبدأ المساواة بين المواطن العادي والموظف في مسألة الانتخاب .
 في مصر قرر دستور مصر ٢٠١٤ في المادة "٨٧" مشاركة المواطن في الحياة العامة واجب وطني، ولكن مواطن حق الانتخاب والترشح وإبداء الرأي في الاستفتاء، وينظم القانون مباشرة هذه الحقوق، ويحوز الإعفاء من أداء هذا الواجب في حالات محددة يبينها القانون.

بذلك يُعفى من أداء هذا الواجب ضباط وأفراد القوات المسلحة الرئيسية والفرعية والإضافية وضباط وأفراد هيئة الشرطة طوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة أو الشرطة.

بالنسبة لحق الترشح فإن المادة رقم ٧٤ من دستور مصر ٢٠١٤ تنص على أنه "للمواطنين حق تكوين الأحزاب السياسية، بإخطار ينظمها القانون، ولا يجوز مباشرة أي نشاط سياسي، أو قيام أحزاب سياسية على أساس ديني، أو بناءً على التفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو على أساس طائفي أو جغرافي، أو ممارسة نشاط معاد لمبادئ الديمقراطية، أو سري، أو ذي طابع عسكري أو شبه عسكري".

المطلب الثاني: حق الموظف العام في العمل النقابي

يعتبر الحق النقابي مظهراً من مظاهر الديمقراطية في مجال العمل الوظيفية العامة، وصورة من صور التعبير عن الرأي بشكل جماعي.

مفهوم الحق النقابي:

أولاً: تعريف النقابة:

"منظمة تكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم".

نجد مثلاً تشريع العمل الإنجليزي عرف الجهاز النقابي بأنه: "جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض تنظيم بين عمال ومستخدمين أو بين عمال آخرين، بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة والحصول على مزايا لأعضائها".

ثانياً: مفهوم حق الموظف في الانتهاء إلى النقابات:

أتاحت العديد من التشريعات للدول المختلفة، الحق لموظفيها بتكون النقابات والانضمام إليها في مجال الوظيفة العامة، لما تمثله الحرية النقابية من ضمانة أساسية للموظفين العموميين، للدفاع عن مصالح وحقوق هذه الفئة من الشعب، ليس فقط في مواجهة الإدارة، بل للدفاع عن مصالحهم أمام سائر السلطات في الدولة بما في ذلك السلطة التشريعية، وذلك من خلال السعي المنظم للنقابات لدى سائر السلطات لتمثل شؤون الوظيفة العامة والمطالبة بتحسين أوضاع الموظفين. وفي مصر لم يكن للموظف العام حرية التعبير عن الرأي، باستعمال الحق النقابي، إذ كان الحق النقابي محظوراً، وذلك بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢، والذي حظر على موظفي الحكومة مستخدمي مجالس المديريات، والمجالس البلدية والمحلية والروية وعمال الجيش والطيران والقوة البرية والبولييس الدائمين، واستثنى من ذلك العامل التابعين للدولة، إذ كانت للنقابات التي ينشئها العمال وضع خاص، لأن المشرع حرمتها من التدخل بين العمال ورب العمل، لأن الدولة لا يمكن أن تعامل معااملة رب العمل في القطاع الخاص، وبعد ثورة ١٩٥٢ فقد تأكد الحظر على موظفي الدولة بممارسة العمل النقابي، وذلك بصدور القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وأتى ذلك بصدور العديد من القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية، التي تضمنت تحديد من يحق لهم ممارسة العمل النقابي من عمال الحكومة.

بعد صدور دستور ١٩٧١ فقد بدأت مرحلة جديدة، من حرية الموظفين العموميين في تكوين النقابات التي تتولى الدفاع عن مصالحهم المشتركة، حيث نصت المادة ٥٦ منه أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون له الشخصية الاعتبارية".

قد نص دستور مصر ٢٠١٤ على أن: "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم، وتケفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل إدارتها إلا بحكم قضائي".

س/ اكتب بحثاً مستوفياً عن تأديب الموظف العام؟

الفصل الثالث: تأديب الموظف العام

المبحث الأول: المخالفة التأديبية والسلطة المختصة بتوقيع الجزاء

المطلب الأول: المخالفة التأديبية والجزاءات التي توقع على الموظف

الفرع الأول: تعريف المخالفة التأديبية وأركانها

يستعمل القضاء مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ الذي يرتكبه الموظف، ومن أشهر هذه المصطلحات الجريمة التأديبية أو الذنب الإداري أو المخالفة الإدارية.

أولاً: مفهوم المخالفة التأديبية:

لا يوجد في قانون الخدمة المدنية المدنية لسنة ٨١ لسنة ٢٠١٦ تعريف شامل للمخالفة التأديبية، ويرجع ذلك إلى أن المخالفة التأديبية لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص) كما هو في قانون العقوبات، وذلك لتعذر حصر المخالفات التأديبية. فالحياة الإدارية تتسم بسرعة التطور والمرونة وبذلك يصعب على المشرع حصر المخالفات في نصوص محددة جامدة. لذا نص المشرع على بيان بعض الواجبات والمحظورات على سبيل الحصر، ووضع لذلك قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات المنصوص عليها أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة يجازي تأديبياً.

لذلك نص قانون الخدمة المدنية في المادة (٥٨) منه "كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبياً".

كما نصت المادة ١٤٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على أنه "يجب على الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها والعمل على تطبيقها".

مما سبق يتضح سكت المشرع في قانون الخدمة المدنية عن وضع تعريف للمخالفة التأديبية أي إلى اجتهاد الفقهاء لوضع تعريف لها، فعرفها الدكتور سليمان الطماوي بأنها عبارة عن "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات وظيفته".

عرف جانب آخر من الفقه المخالفة التأديبية بأنها "كل تصرف يصدر من العامل أثناء الوظيفية أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل ممّا ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".

ثانياً: أركان المخالفة التأديبية:

تقوم المخالفة التأديبية على ركنتين أساسين هما الركن المادي والركن المعنوي، على النحو التالي:

أ- الركن المادي:

الركن المادي في المخالفة التأديبية "هو عبارة عن سلوك محدد يصدر عن الموظف سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً. فإذا اقتصر سلوك الموظف على مجرد التفكير في المخالفة فلا يعد مخالف تأديبية طالما لم يخرج إلى حيز التنفيذ.

ليتحقق الركن المادي في المخالفة التأديبية يتشرط ما يلي:

- أن يكون هناك تصرف إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية والواقعية، بحيث يكون هناك تصرف محدد وثبت ارتكبه الموظف، فلا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد الإشاعات والأقاويل أو بناؤه على مجرد الشك، وإنما لابد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجب وظيفي.
- أن يخرج السلوك والتصرف الذي ارتكبه الموظف إلى حيز الواقع، فالأعمال التحضيرية التي تتمثل في إعداد وسائل تنفيذ المخالفة التأديبية وكذلك مجرد الأفكار التي تراود الموظف للإقدام على ارتكاب المخالفة، كلها أمور لا يعتبر أي منها في حد ذاته مخالفة تأديبية .
- أن يكون الفعل أو التصرف الذي ارتكبه الموظف إخلالاً بواجبه الوظيفي محدداً، فالوصاف العامة والنعموت المرسلة كسوء السيرة الذاتية أو الخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي، لا يمكن اعتبارها ركناً مادياً للمخالفة التأديبية.

ب- الركن المعنوي:

يتمثل الركن المعنوي في اتجاه إرادة وسلوك الموظف إلى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلي المخل بواجبات الوظيفة العامة، أو بمعنى آخر توافر الإرادة الآثمة أو غير المشروعة لدى الموظف مرتكب المخالفة الوظيفية، وقد اختالف الفقهاء في تحديد الركن المعنوي، فانقسموا في ذلك إلى رأيين:

الرأي الأول: يرى أن يسأل الموظف تأديبياً إذا اقترن الركن المادي للجريمة بالركن المعنوي، ولا تقوم المسئولية التأديبية في حال عدم توفر الركن المعنوي على الرغم من توفر الركن المادي للمخالفة التأديبية، وذلك على غرار الجريمة الجنائية، فالمخالفة التأديبية قد تكون عمدية أو غير عمدية وهو ما يعني صدور الفعل عن إرادة آثمة.

الرأي الثاني: فيرى أنه يمكن التسليم بما جاء في الرأي الأول بالنسبة للمخالفات التي تمثل جريمة جنائية في قانون العقوبات، أما بالنسبة لباقي المخالفات التأديبية فلا يجوز قياسها على الجريمة الجنائية، نظراً للطبيعة الخاصة بالتأديب، لذا فإن الإرادة الآثمة للعامل الذي يراد تأديبها لا تعني أكثر من أنه قد ارتكب الفعل أو الامتناع عن واجب دون عذر شرعي، سواء كان حسن النية أو سيئها، وبالتالي فإن الركن المادي وحده لا يكفي لقيام المخالفة التأديبية.

لقد أورد قانون الخدمة المدنية في المادة (٥٧) أنه "يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرها من القوانين واللوائح والقرارات والتعليميات المنفذة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومنات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص".

يحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة والتجدد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديتيه لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها.

كما أوردت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في المادة ١٥٠ على المخالفات التي يحظر على الموظف القيام بها على النحو التالي: يحظر على الموظف مخالفته القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها، ويحظر عليه على الأخص ما يأتي:

- مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجدد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية.
- إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك دون إذن كتابي من الرئيس المختص، ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة.
- عدم الرد على مناقصات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتبات بصفة عامة أو تأخير الرد عليها، ويعتبر في حكم عدم الرد أن يجب الموظف إجابة الغرض منها المماطلة والتسويف.
- عدم موافاة الجهاز المركزي للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤدية لها في المواعيد المقررة أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الإطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه.
- عدم موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالبيانات والمستندات أو ما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الإطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه.
- عدم الرد على مكاتبات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو تأخير الرد عليها، ويعتبر في حكم عدم الرد أن يجب الموظف إجابة الغرض منها المماطلة والتسويف.
- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو نزاع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظة، ولو كانت خاصة بعمل كلف به، أو الاحتفاظ بصورة أي وثيقة رسمية أو ذات طابع سري.
- أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق وسائل الإعلام والاتصال إلا إذا كان مصرياً له بذلك كتابة من الرئيس المختص.
- أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل يخربه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأنه الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها.
- أن يؤدي أعمالاً لغير بأجر أو بكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة
- ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي أو جمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب أو جماعات أو نشر الدعاية أو الترويج لها، إذا كان ذلك داخل مكان العمل أو بمناسبة تأديته.
- الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة أو من تفوهه، وذلك دون الإخلال بأحكام قوانين التنظيمات النقابية.
- استغلال نفوذه الوظيفي.
- إساءة معاملة الجمهور متلقي الخدمة أو التباطؤ المتعمد في أداء الخدمة أو تأخيرها أو إساءة استعمال السلطة.
- إساءة استخدام أدوات أو معدات العمل أو العبث بأصول وممتلكات جهة العمل أو التقصير الذي يتربّب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة والعاملين والمعاملين مع الجهة.
- أن يقبل أي هدايا أو عمولة أو خدمة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
- مباشرة أي نشاط أو إتيان أي سلوك من شأنه تكدير الأمن العام، أو التأثير على السلام الاجتماعي أو أي فعل يفقده حسن السمعة وطيب السيرة اللازمين لشغل الوظائف العامة أو الاستمرار في شغلها.

الفرع الثاني: مفهوم الجزاء التأديبي الذي يقع على الموظف

أولاً: مفهوم الجزاء التأديبي بعض الفقهاء:

يعرف الجزاء التأديبي بأنه "العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام، وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسبها"، بينما نجد بعض الفقهاء يعرّفه بأنه "الإجراء الذي يوقع بقصد تأمين قمع مخالفات تأديبية تمس العامل العمومي في مزاياه الوظيفية".

ثانياً: الحزاءات التي توقع على الموظف:

حضر المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية الجزاءات التي يمكن أن توقع على الموظف العام في المادة ٦١ من القانون بأنها "الإنذار، الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يوماً في السنة، الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نص الأجر الكامل، جيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين، الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة، الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية، الإحالة إلى المعاش، الفصل من الخدمة".

كما حدد القانون الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية وهي: التنبيه، اللوم، الإحالـة للمعاش، الفصل من الخدمة.

المطلب الثاني: السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية

هناك نظامين للتحقيق الإداري، **الأول هو النظام الأحادي**: وتنفرد في هذا النظام الجهات الإدارية ب المباشرة التحقيق مع الموظف العام وحدتها من دون معاونة أي جهة أخرى، ولا يكون عليها أي رقابة باشتثناء الرقابة القضائية فيما يتعلق بمشروعية إجراءات التحقيق الإداري ومطابقتها للقانون، في حين أن **النظام الثاني هو النظام المزدوج**: ويتم مباشرة التحقيق في هذا النظام من جانب الجهة الإدارية إلى جانب هيئات قضائية أخرى، ويكون اختصاص مباشرة التحقيق في هذا النظام محدوداً قانوناً بين الإدارة والهيئات القضائية بحسب طبيعة المخالفة وجسميتها.

لقد أخذت كلًا من العراق والأردن بالنظام الأحادي المتبع في مجال التحقيق الإداري، بحيث تنفرد جهة الإدارية في مباشرة التحقيق الإداري مع الموظف العام ولا تشاركها في ذلك أي جهة أو هيئة قضائية أخرى، وذلك فيما يتعلق بالمخالفات التأديبية الإدارية فقط، في حين أن أفعال الموظف العام التي تشكل جرائم جنائية يعاقب عليها قانون العقوبات فتختص مباشرة التحقيق فيها الجهات القضائية المنوط بها ذلك قانوناً.

تجدر الإشارة في معرض هذا الأمر إلى أن المشرع المصري اتبع في التحقيق مع الموظف العام الأسلوب المزدوج في مباشرة التحقيق، بحيث تكون سلطة التحقيق مع الموظف العام للجهة الإدارية في بعض المخالفات المنسوبة إلى الموظف العام، أما تلك المخالفات الجسيمة كتلك التي تتعلق بهدر المال العام تكون من اختصاص النيابة العامة الإدارية، ويلاحظ أن المشرع المصري جعل اختصاص مباشرة التحقيق مع الموظفين من الدرجات العليا مثل: أولئك الذين يشغلون الوظائف القيادية من اختصاص النيابة الإدارية، ويستنتج مما تقدم أن النيابة العامة الإدارية تتولى التحقيق في المخالفات الجسيمة للوظيفة فتتولى التحقيق بحسب جسامته المخالفة، فضلاً عن أنها تتولى التحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية فتتولى التحقيق من الجهة الأخرى بحسب المستوى الوظيفي للموظف المحال إليها.

يمكن إيجاد سند ما تقدم في "نص المادة ٥٩ و ٦٠ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لعام ٢٠١٦" إذ جاء في المادة ٥٩: "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتتوقيع الجزاء مسبباً، ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتتوقيع الجزاء".

كما نصت المادة ٦٠ من القانون السابق ذاته على: "تحتفظ النيابة الإدارية من دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، وكذلك تختص من دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يتربّب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للوحدة أو المساس بها، وتتولى التحقيق في المخالفات الأخرى التي تحال إليها ويكون لها بالنسبة إلى هذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة بتوقيع الجزاءات والحفظ، وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة إلى سائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة ما أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، ويقع باطلًا كل إجراء أو تصرف يقع خلاف ذلك".

المبحث الثاني: ضمانات تأديب الموظف السابقة على صدور

الجزء التأديبي

يعتبر التحقيق الإداري مع الموظف العام من أهم الضمانات التأديبية، إذ يستطيع الموظف من خلال التحقيق أن يدافع عن نفسه ويفند ما يوجه إليه من اتهام، وذلك لكون التحقيق يعتبر الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية، حيث يستهدف التحقيق الإداري كشف مرتكب المخالفات بعد وقوعها من فاعلها أو تثبيت إسنادها إلى شخص معين للوصول إلى الحقيقة.

يعد تسبب القرار التأديبي كذلك من الضمانات التي يتمسك بها الموظف العام، حيث إن تسبب القرار التأديبي يعد ضمانة شكلية ومقيدة لجهة الإدارة، حيث تنفيذ الإدارة عند إصدار القرار الإداري ضد الموظف ببيان الأسباب التي بنت عليها قرارها الإداري.

يعد حق الدفاع أيضاً أحد الضمانات التي يجب على الموظف أن يتمتع بها عند توجيه التهم إليه، حيث إن هذه الضمانة تمكن الموظف من رد التهم عن نفسه في كافة الإجراءات التأديبية، فمن ضمن صور الدفاع عن نفسه أن يتولى هذا الحق بنفسه أو يستعين بمحام للدفاع عنه، وحقه في الإطلاع على الأوراق والمستندات الموجودة في التحقيق.

المطلب الأول: الإحالة إلى التحقيق الإداري

يعد قرار الإحالة إلى التحقيق الإداري من القرارات الجوهرية التي يرتبط بها التحقيق وصحته وجوداً وعدماً من الناحية القانونية، فإذا ما صدر قرار الإحالة من جهة غير مخولة قانوناً، فإن التحقيق يكون باطلًا وغير مشروع، يترب على هذا البطلان إلغاء إجراءات التحقيق الإداري وكافة الآثار المترتبة عنه، ومنها: قرار العقوبة التأديبية.

أولاً: مفهوم الإحالة للتحقيق:

تعد الإحالة هي أول إجراءات التحقيق إذ تفتح الموظف قبل موظفه إلى التحقيق وذلك من قبل السلطة المختصة قانوناً بذلك الإجراء. لذلك تعد الإحالة من الأمور الجوهرية التي تبدأ بها إجراءات التحقيق للوصول إلى الحقيقة في واقعة معينة تمهدًا لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم مع توفير الضمانات للموظف الذي قد يواجه بغير مقدمات بإحالته إلى التحقيق.

لقد أكدت ذلك المادة ١٥١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري على أنه يحال الموظف إلى التحقيق فيما نسب إليه من مخالفات، وذلك بموافقة أحد رؤسائه الإداريين من لا يقل مستواه عن مدير عام.

لذلك يتبع اتخاذ جانب الحراس عند الإحالة إلى التحقيق بحيث ينبغي ألا يكون التحقيق قائماً على شبهه أو مبنياً على كيد أو نكارة. كما ينبغي عدم التهاون في الإحالة على تحقيق، إذ إن ذلك يؤدي إلى التسيب وسوء الإدارة.

وينبغي الإشارة هنا إلى التفريق بين طلب التحقيق وبين الإحالة إلى التحقيق، فطلب التحقيق لا يعدو أن يكون بمثابة الشكوى، قد تنتهي بالإحالة إلى التحقيق وقد لا تنتهي إلى ذلك.

يعد عدم التحقيق بالشكوى رفضاً لها، أي رفضاً لطلب التحقيق، بيد أن إحالة الموظف إلى التحقيق هو الإجراء الأول في الادعاء والذي من نتيجته يتحرك التحقيق ذاته، فتلية الإجراءات الأخرى، وهنا يبدو واضحاً أن التحقيق التأديبي لا ينعقد إلا بإحالة الموظف إلى التحقيق حتى تباشر السلطة المختصة بالتحقيق الإجراءات المطلوبة لذلك من أجل التوصل إلى الحقيقة.

خلاصة القول أن الإحالة إلى التحقيق تعد شرطاً جوهرياً لإجراء التحقيق مع الموظف المتهم بارتكاب مخالفة معينة، حتى تباشر الجهات المختصة التحقيق معه، ولا يجوز لتلك الجهات مباشرة التحقيق من تلقاء نفسها وإنما يتطلب صدور أمر بالإحالة من الجهات التي منحها القانون هذه الصلاحية، علماً أن هذه الجهات تتفاوت من قانون إلى آخر.

وقد أناط القانون المصري صلاحية الإحالة للتحقيق إلى سلطة التأديب الرئاسية، وقد حدد القانون السلطة المختصة باعتبارها الوزير المختص ورئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص.

ثانياً: مدى إمكانية الطعن على قرار الإحالة إلى التحقيق:

نتيجة الأهمية التي ينطوي عليها قرار الإحالة لما يرتبه من آثار مهمة اتجاه الموظف المحال إلى التحقيق، يتطلب الأمر البحث في إمكانية الطعن على هذا القرار الإداري، وقد انقسم الفقه بهذا الشأن بين من يؤيد الطعن به ومن يقف بالضد من هذا الموقف، فقد ذهب جانب من الفقه إلى القول أن قرار الإحالة إلى التحقيق يرتكب بذاته آثاراً قانونية تسمح باعتباره قراراً نهائياً قابلاً للطعن فيه بالإلغاء وعارضه فريق آخر أنه فضلاً عن عدم جدواه الطعن بقرار الإحالة إلى التحقيق الذي يستغرق نظره مدة أطول بكثير مما يستغرقه التحقيق فعلاً، فمن الطبيعي أن يكون قرار الإحالة إلى التحقيق عنصراً من عناصر القرار التأديبي نفسه، لأن هذا القرار مهما كانت له من آثار رتبها القانون، لا يعود أن يكون إجراء تحضيرياً أو تمهيدياً للقرار التأديبي، وما الآثار التي رتبها القانون على الإحالة إلى التحقيق إلا آثاراً يتعلقب مصيرها بالتصرف بالتحقيق.

قد ذهب المحكمة الإدارية العليا إلى القول "كان الأمر بالإحالة إلى التحقيق ليس قراراً إدارياً كما لا يعود أن يكون إجراءً تمهيدياً سابقاً على معاقبته، وثم فلا يجوز الطعن فيه استقلالاً قبل صدور القرار النهائي من السلطة التأديبية المختصة القابل وحده للطعن، إذا ثمة مصلحة تعود على العامل من إجراء طعنه أو تظلمه من هذا القرار".

يتضح مما سبق أنه يتعدى على الموظف الطعن بقرار الإحالة إلا بعد استكمال الشكليات التي اشترطها القانون لأنه يعد إجراءً تمهيدياً للوقوف على حقيقة التهم المنسوبة إلى الموظف ولا يعد استناداً إلى ذلك قراراً مستقلأً يستطيع الموظف الطعن به على وجه الاستقلال كونه يشكل في نهاية الأمر عملاً قانونياً لا يمكن فصله عن المراحل اللاحقة، مما يجعله عديم الجدوى إلا بعد اتخاذ كافة الإجراءات الأخرى والمتمثلة بالتحقيق معه ومن ثم رفع التوصية إلى الجهة المختصة بفرض العقوبة التأديبية لتتولى بعد ذلك اتخاذ القرار الإداري القاضي بفرض الجزاء المناسب سواء الذي أوصت به اللجنة التحقيقية أو جزاء آخر ترى أنه يتناسب مع جسامية الفعل المرتكب من قبل الموظف، مع خضوع سلطة الإدارة في تقدير جسامية المخالفة إلى رقابة قضاء الإلغاء.

المطلب الثاني: التحقيق الإداري

تبدأ مرحلة التحقيق الإداري مع الموظف العام بقيام الأخير بارتكاب مخالفة تأديبية تستوجب فرض العقوبة المقررة قانوناً عليه، إلا أن المشرع وحرصاً منه على تأمين الحماية الالزمة للموظف العام أثناء تأدية واجبه، لم يجعل فرض العقوبة اعتباطاً من الإدارة، فإذا ما نسبت لموظفي عام مخالفة تأديبية فإن ذلك يستدعي التحقيق مع الموظف العام، والغاية من التحقيق هي عدم أخذ الموظف العام بجريمة الأفعال التي قد تنسبها إليه الإدارة التي يعمل فيها من دون لأن يكون لها أساس قانوني، فضلاً عن حماية الموظف العام وتؤمن استمرار تقديم الخدمات العامة التي يكون الموظف العام عصيها الرئيس. وبذلك يكون الهدف من التحقيق الإداري الوصول إلى الحقيقة وكشف الملابسات كافة التي قد تحيط بها، بحيث لا تنسب عقوبة إلى موظف إلا إذا كان ارتكب حقاً مخالفه تستدعي العقاب.

الفرع الأول: أسس التحقيق الإداري

أولاً: مفهوم التحقيق الإداري:

قد اجتهد بعض الفقهاء لإيجاد تعريف للتحقيق الإداري، ومن ذلك تعريف بعضهم له بأنه إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها، أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإماتة اللثام عنها". وعرفه آخرون بأنه "إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، وكذلك عرفه البعض بأنه "مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو

عدم ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالففة أو جريمة معينة من عدمه وبيان شخص مرتكبها".

في ذلك تعرضت المحكمة الإدارية العليا في مصر لتحديد مفهوم التحقيق الإداري في أحكامها "التحقيق يعني بصفة عامة الفحص والتقصي الموضوعي المحايد، والتروي لاستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بصفة وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة.

ثانياً: التمييز بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي:

يختلف التحقيق التأديبي عن التحقيق الجنائي، فالأخير يعرف بأنه الإجراءات التي يتخذها شخص مخول قانوناً ضمن نطاق أحكام القوانين الإجرائية في ضوء ظروف القضية والمقدرة الشخصية له لإثبات وقوع الجريمة ونسبة فعلها إلى فاعليها لمعاقبتهن عليها وفق أحكام القوانين النافذة.

لذلك يجب التفريق بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي حتى لا يختلط الأمر.

من حيث أوجه الشبه:

يتافق التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي في الغاية التي يهدف إليها كل منهما، وهي كشف الحقيقة عن علاقة الموظف المحال للتحقيق بالتهمة المنسوبة إليه، وكلاً من التحقيق الإداري والجنائي يخضعان لمبدأ شخصية العقوبة.

تمتاز الإجراءات في التحقيق التأديبي والجنائي بأنها وسيلة لجمع أدلة الإثبات، فالمعاينة وسماع الشهود واستجواب المتهم وانتداب الخبراء، كلها مصادر لكشف الأدلة التي تفيد في إثبات وقوع الجريمة أو المخالففة ونسبتها إلى متهم معين أو نفيها عنه.

لذلك يلتقي كل منها في اعتماد مبدأ الكتابة من خلال تدوين التحقيق التأديبي والجنائي .

أما عن أوجه الاختلاف:

لا شك في أن التحقيق التأديبي يختلف عن التحقيق الجنائي من جوانب عدة، منها الاختلاف في الغرض من التحقيق، فالغرض من التحقيق التأديبي هو تحديد ماهية الأفعال التي صدرت من الموظف، والمبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالففة تأديبية لواجبات الوظيفة أو خروجاً عن مقتضياتها من عدمه، وصولاً إلى الحقيقة لتوقع العجزاء المناسب على مرتكبها على أساس من اليقين والجزم، لا الشك والظن.

الغرض من التحقيق الجنائي هو التثبت من الأدلة القائمة على نسبة الجريمة إلى فاعل معين، فعندما يرتكب شخص ما فعل من الأفعال التي يحظرها المشرع بوصفها جرائم، وذلك يعني التحقيق الجنائي يخضع لشرعية (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، ومعنى ذلك أنه لا يجوز اختلاف مخالفات لم ينص القانون عليها، أو فرض عقوبة غير تلك المقررة قانوناً على خلاف التحقيق الإداري الذي يكون فيه للإدارة تقدير المخالففة التي تستوجب التأديب.

في هذا الإطار يعتبر التحقيق الجنائي أعم وأشمل من التحقيق الإداري .

يعتبر الأساس القانوني للتحقيق الجنائي هو تطبيق نصوص قانون العقوبات واستيفاء حق المجتمع في معاقبة المجرم الذي أخل بالتوازن المجتمعي، في حين أن أساس التحقيق الإداري هو ضمان استمرار المرفق العام في تقديم الخدمات العامة، وتعويض المرفق عن الضرر اللاحق به من جراء المخالففة سواء كان التعويض مادياً، أم معنوياً بتعزيز الثقة العامة بالخدمات التي يقدمها.

يختلف التحقيق التأديبي عن الجنائي من حيث السلطة المختصة بالتحقيق، فيختص بإجراء التحقيق الجهة الإدارية من خلال تشكيل لجنة تحقيقية تعد لهذا الغرض لتبادر التحقيق مع الموظف بعد إحالة الأمر لها استناداً إلى قرار إداري من الجهة المختصة التي تملك حق الإحالة للوقوف على حقيقة المخالففة

المنسوبة إلى موظف معين وهذا حق أصيل حرمت التشريعات على تضمينه في قوانين التأديب، وهذا بطبيعة الحال يختلف عن السلطات المختصة في التحقيق الجنائي.

من كل ما تقدم يبدو واضحاً أن التحقيق الجنائي محله جريمة ارتكبت ضد المجتمع، وتنفذ إجراءات معينة تؤدي إلى اكتشافها ومعرفة مرتكبها تمهيداً لتقديمه إلى المحكمة لينال عقابه، بينما محل التحقيق التأديبي هو مخالفة ارتكبت من قبل موظف ما.

خلاصة القول إن التحقيق التأديبي يطال مخالفة تأديبية لم ترد على سبيل الحصر في القانون لأن (مبدأ لا جريمة إلا بانص) لا تطبق له في القوانين التي تنظم خدمة الموظفين.

التحقيق الجنائي فينصب على الأفعال التي تشكل جرماً على وفق قانون العقوبات، على أن تعتمد الجهات المختصة بالتحقيق الإجراءات الواردة في قانون الإجراءات الجنائية.

ثالثاً: أهمية التحقيق الإداري:

أ- أهمية التحقيق الإداري بالنسبة إلى الموظف العام:

يعد التحقيق الإداري ضمانة من ضمانات الموظف العام إذ إنه يتتيح للموظف العام ممارسة حق الدفاع عن نفسه وإثبات براءته من الأفعال المنسوبة إليه، وألا تقوم الإدارة بفرض الجزاء التأديبي اعتباً من دون اتباع الإجراءات الشكلية والموضوعية المقررة قانوناً، فضلاً عن أن التحقيق الإداري يسهم بشكل واقعي وفاعل في إيجاد التنااسب بين الفعل المنسوب إلى الموظف والعقوبة، وذلك بإثبات المخالفة على الموظف وتقدير الضرر اللاحق بالمرفق العام.

ب- أهمية التحقيق الإداري بالنسبة إلى الإدارة العامة:

إن الهدف الرئيس من وجود الإدارة العامة وتقسيمها على الإدارات المركزية اللامركزية والمرفقية هو ضمان سير المرفق العام بانتظام واضطراط بالشكل الذي يضمن تقديم الخدمات العامة بالشكل الأفضل. انطلاقاً من أن الموظف العام يعد محرك العمل في المرافق العامة وتقديم خدماتها، فإنه من الواجب على الإدارة أن تقوم بحماية الموظف العام قبل إيقاع الجزاء التأديبي بحقه بالتأكد من قيام الموظف فعلاً بارتكاب مخالفة تستوجب التأديب، فإن اتباع الإدارة للإجراءات المقررة قانوناً يضمن حماية المرفق العام والموظف على حد سواء. وبذلك فإن التحقيق الإداري يضمن للإدارة معاينة ومعالجة أماكن الخلل والقصور في الجهاز الإداري، فضلاً عن أن إيقاع العقوبة على الموظف من الإدارة جزافاً ينعكس سلباً على علاقة الموظف بالمرفق العام الذي يعمل به الأمر الذي ينعكس سلباً على إنتاجيته في تقديم الخدمة العامة.

ج- أهمية التحقيق الإداري بالنسبة إلى المجتمع:

تبرز أهمية التحقيق الإداري بالنسبة إلى المجتمع في أنه يعزز الثقة العامة بالمرافق العامة والخدمات التي تقدمها، ويكون ذلك بالثقة المشروعة التي تتولد لدى متلقى الخدمات المرفقية، في أن القائمين على تقديم هذه الخدمات يتلقون الجزاء المناسب في حال قيام أي منهم بارتكاب مخالفات تأديبية تستوجب التأديب.

د- أهمية التحقيق الإداري بالنسبة إلى الجزاء المفروض:

تظهر أهمية التحقيق الإداري فيما يتعلق بالجزاء المفروض حول إمكانية تكييف الخطأ الوظيفي، لأن الأفعال التي تستوجب التأديب خاضعة للسلطة التقديري للإدارة، معنى أن السلطات الإدارية في إطار معاقبتها للموظف العام لا تخضع لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، على عكس المحقق في التحقيق الجنائي الذي يتلزم بنسبة الجريمة المقررة قانوناً لفاعلها من دون زيادة أو نقصان، وبذلك تكون الإدارة حرية في تقدير ما إذا كان فعل الموظف المخالف يستوجب التأديب من عدمه.

رابعاً: الأساس القانوني للتحقيق الإداري:

يجد التحقيق الإداري سنته في مبدأ المشروعية الإدارية، لأن اتباع الإجراءات المقررة قانوناً أثناء التحقيق الإداري بعد تطبيقاً لمبدأ المشروعية، وجاء خرق هذا المبدأ أثناء التحقيق الإداري هو إبطال

كافة إجراءات اللجنة التحقيقية مع إلغاء جميع الآثار المترتبة على التحقيق. ويؤكد ذلك المادة ٥٤ من دستور مصر ٢٠١٤.

على الرغم من أن المادة السابقة كانت تشير بشكل مباشر إلى الناحية الجنائية وما يستتبعها من إجراءات التحقيق إلا أن ذلك لا يمنع من جعلها سندًا للتحقيق الإداري على أساس أن الدستور لا يحوي مبادئ تفصيلية دقيقة بل أحکاماً عامة وشاملة، فضلاً عن أن التحقيق الإداري يجد له من التحقيق الجنائي سندًا يمكن الارتكاز إليه.

انطلاقاً من أن الدستور يعد أساساً قانونياً للتحقيق الإداري، فإن التشريعات العادلة كذلك تعد من أهم الأسس القانونية للتحقيق الإداري على أساس أن هذه التشريعات تتضمن أحکام الدستور بالشرح والتفصيل، ومن ذلك فإن "المادة ٥٩ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ نصت على أنه لا يجوز توقيع أي جزء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، فضلاً عن أنه يجب أن يكون القرار الصادر بالجزاء مسبباً".

الفرع الثاني: شروط وأثار التحقيق الإداري

أولاً: شروط صحة التحقيق الإداري:

١- استيفاء الشكل الكتابي للتحقيق:

يعد استيفاء الشكل الكتابي للتحقيق ضمانة مهمة للموظف العام عند التحقيق معه فيما هو منسوب إليه، ولا يوجد ما يوجب إفراغ التحقيق التأديبي في شكل معين، أو في وضع مرسوم أسوة بالتحقيق الجنائي، وكل ما ينبغي ملاحظته هو أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة وبمراجعة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته، بأن تتوافر فيه ضمانات السلامة والحيدة والاستقصاء لصالح الحقيقة وأن تكفل به حماية الموظف تحقيقاً للعدالة، لذلك عد تدوين التحقيق من أهم الضمانات الشكلية في التحقيق التأديبي.

الأصل في التحقيق أن يكون مكتوباً "لا يجوز توقيع أي جزء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه".

يرجع السبب في نشوء مبدأ التدوين في التحقيق التأديبي إلى الحاجة لإثبات حصول الإجراءات والظروف التي اتخذ فيها والأثر الذي ترتب عليه وذلك في وضوح وتحديد، والكتابة هي التي تقوم بهذا الدور، كما يرجع السبب أيضاً في نشوء مبدأ التدوين إلى أن الغاية من التحقيق ليست كامنة في ذاته، وإنما بعرض إجراءاته ونتائجها بعد الفراغ منها على السلطة المختصة بإصدار الحكم أو القرار بالفصل بالدعوى.

٢- أهمية كتابة التحقيق لها أهمية بالغة:

ذلك أن التحقيق الكتابي يعتبر حجة على الكافية بحيث لا يستطيع أحد إنكاره، كما أن التحقيق المكتوب يمكن الموظف من الإطلاع على الأدلة التي بموجبها تمت إدانته أو براءته، وكذلك تعد كتابة التحقيق وتوقيع الموظف المتهم على محضر التحقيق دلالة على مواجهته بحيث لا يستطيع إنكار سماع أقواله.

وكتابة التحقيق لها أهمية أخرى تمثل في كونها تضفي عليه صفة الرسمية فتحافظ على كافة إجراءاته من التشويه والتحريف، كما تعد الكتابة وسيلة للتثبت من كافة الأقوال وشهادات الشهداء والمعاينات والإفادات التي تجرت أثناء التحقيق والتي لا يمكن الاحتفاظ بها إلا من خلال الكتابة.

قد حسم المشرع المصري الأمر عندما أوجب أن يكون التحقيق مكتوباً، حيث نصت المادة (٧٩) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوجيه الجزاء مسبباً.

ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

٣- الضوابط الشكلية لكتابات التحقيق:

لا يشترط في كتابة التحقيق أن تتم بشكل معين، إلا أنه في المادة ١٥٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦، على "مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة (٥٩) من القانون، يكون التحقيق مع الموظف المحال إلى التحقيق كتابة، ويثبت في محضر مرقم بأرقام مسلسلة، يذكر به تاريخ وساعة ومقر فتح المحضر، واسم المحقق، وقرار الإحالة، والسلطة التي أصدرته، واسم الموظف المحال إلى التحقيق وسنه ومحل إقامته والإدارة التابع لها ووظيفته ومستواها الوظيفي، وملخص الواقعية محل التحقيق، وأقوال شهود الإثبات والنفي، وما تم الإطلاع عليه من مستندات، وإثباتات ساعة و تاريخ غلق المحضر، وتذيل كل صفحة من صفحات المحضر بتوقيع المحقق ومن أدلّي بأقواله بهذه الصفحة.

يجب على المحقق أن يوقع على كل ملحوظة أو مواجهة تتم بين الشهود أو بين الشهود والموظف المنسوب إليه المخالففة، ويكون ذلك دون تحشير أو شطب، وإذا وقع خطأ فيوضع بين قوسين ويكتب كلمة (صح) ويوقع منه. ويجب أن يتضمن المحضر توقيع أو ختم أو بصمة كل من تسمع أقواله في التحقيق بعد تدوينها، فإذا امتنع، أثبت المحقق ذلك في محضره مع تسجيل ما قد يبديه من أسباب.

يجب عند كتابة محضر التحقيق أن تأتي العبارات متسلسلة وواضحة بعيدة عن الغموض والتأويل والتعقيد، وأن لا يكون في المحضر عبارات فيها شطب أو إضافة أو تصحيح أو كشط، حتى يتحقق التحقيق أهدافه، وإضافة إلى ذلك يجب أن تتم الكتابة بلغة عربية واضحة وسليمة، فإذا وجدت بعض العبارات باللهجة العامية فلا يمنع من تدوينها حتى يكون التحقيق دقيقاً، مثل بعض عبارات السب والقذف والألقاب لبعض الأفراد وغير ذلك.

كما يجب أيضاً ذكر تفاصيل التحقيق وإجراءاته، من حيث هل حضر الموظف أو (الموظفون) المحال للتحقيق أم لم يحضر، وكذلك كيف تمت مواجهته بالتهم الموجهة إليه وجوابه على ذلك، وهل كان لديه محام يدافع عنه عند التحقيق معه وهل كان هناك شهود، وكذلك ذكر الأدلة الموجودة ضد الموظف من أدلة كتابية أو تقرير الخبراء، وكذلك ذكر أدلة النفي للموظف التي استند إليها، وكذلك كم استغرق التحقيق وكم جلسة تم فيها التحقيق أفي جلسة واحدة أم في عدة جلسات.

كما يجب في المحضر إرفاق الوثائق والأدلة الكتابية والمستندات التي استندت عليها اللجنة في مواجهة المتهم، وفي حالة وجود تقارير الخبراء يجب إرفاقها، وإذا كانت هناك أدلة غير مكتوبة قد تكون فيها تسجيل صوتي أو مرئي فيه إدانة للموظف يجب إرفاقها والتنبيه (C.D) مثل أقراص إليها في محضر التحقيق، كما يجب إرفاق الصور والوثائق في محضر التحقيق إن وُجدت، مع إرفاق المستندات والأدلة التي استند إليها الموظف في إثبات براءته إذا ما وجدت.

عند ذكر توصيات لجنة التحقيق يجب أن تكون هذه التوصيات مسببة، بمعنى انه يجب ذكر سبب التوصية الصادرة عن لجنة التحقيق.

عند الانتهاء من التحقيق يجب على جميع أعضاء لجنة التحقيق التوقيع على محضر التحقيق وذكر اسم كل واحد منهم، وكذلك يجب على المحقق وكاتب التحقيق التوقيع في نهاية كل صفحة من صفحات محضر التحقيق، كما يجب على الموظف الموجهة إليه التهم أن يوقع على محضر التحقيق، وكذلك توقيع الشهود عند نهاية أقوالهم، كما يجب أن يذكر ما تم الإطلاع عليه أثناء إجراء التحقيق ويجب كذلك ذكر تاريخ وساعة إتمام وإغلاق محضر التحقيق.

يجب على المحقق بعد استيفاء كل ما ذكر سابقاً أن يراجع التحقيق وما تم تدوينه في محضر التحقيق ليتأكد من عدم وقوع خطأ في العبارات أو الأقوال أو الاعترافات وغيرها. والتتأكد من عدم إهمال أي معلومة يكون في ذكرها فائدة للتحقيق.

٤- الاستثناء الوارد على الشكل الكتابي للتحقيق:

إذا كان الأصل أن يجري التحقيق كتابة، إلا أن تلك القاعدة ليست مطلقة بل توجد عليها بعض الاستثناءات إذ تجيز التشريعات أن يكون الاستجواب أو التحقيق مع الموظف بشأن بعض العقوبات الانضباطية شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

يعرف الاستجواب بأنه إجراء من إجراءات التحقيق، بمقتضاه يتثبت المحقق من شخصية المتهم ويناقشه في التهمة المنسوبة إليه على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه يؤيدها أو دفاع ينفيها، والاستجواب بهذه المثابة ذو طبيعة مزدوجة، فهو وسيلة للإثبات والدفاع ولما كان هذا هو الغرض منه فإنه من إجراءات التحقيق التأديبي، ويتحقق الاستجواب التحقيقي بتوجيه التهمة ومناقشة المتهم تفصيلياً عنها ومواجهته بالأدلة القائمة ضده ومناقشته فيها إثباتاً ونفياً. فلا يتحقق الاستجواب بمجرد سؤال المتهم عما هو منسوب إليه وإحاطته علمًا بنتائج التحقيق إذا لم يتضمن ذلك مناقشته تفصيلياً في الأدلة المسندة إليه.

يذهب بعضهم إلى القول إن الاستجواب يعد من الإجراءات الخطيرة، لما يترتب عليه من شوائب تؤدي إلى المساس بعدالة المسائلة التأديبية ونراحتها كما يترتب عليه إخفاء الحقيقة في تلك الإجراءات وهو ما يشكل خطراً حقيقياً على ضمانات الموظفين في تلك المرحلة المهمة.

التحقيق الشفهي أمر غير مرغوب فيه لما يترتب عليه من إهانة لضمانات التحقيق في بعض الحالات حتى لو تعلق ببعض العقوبات التي تعد بسيطة، فيجب عدم التقليل من أثر هذه العقوبات وذلك بالاكتفاء فيها بالتحقيق الشفوي، فتلك العقوبات وإن لم تصل للقدر الكبير من الجسامنة فإن لها تأثير أدبي ومعنوي على الموظف قضلاً عما تخلفه من تأخير الترقية والزيادة.

قد خول المشرع الفرنسي السلطة الرئاسية في ظل الأمر رقم (٢٤٤) لسنة ١٩٥٩ حق توقيع عقوبة اللوم والإذلال دون الرجوع إلى رأي اللجان الإدارية المشتركة والتي تعقد بصفتها مجلساً تأديبياً.

قد سار بالاتجاه ذاته المشرع المصري عندما استثنى في قانون الخدمة المدنية عقوبة الإنذار والخصم من الأجر لمدة تزيد عن ثلاثة أيام من شرط تدوين إجراءات التحقيق الشفهي في تلك الحالة.

في السياق المتقدم قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر: (إذا ثبت من قرار الجزاء، ومن اعتراف العامل نفسه بصحيفة دعواه أن المدير العام قد استدعاه إلى مكتبه وواجهه بالتهم المنسوبة إليه، وبالمصادر التي استمد منها، ثم استمع إلى دفاعه في كل منها وقام بترجيح ثبوت التهمة قبله لاطمئنانه إلى المصادر المستمدة منها، فبذلك يكون هذا التحقيق الشفهي قد استكمال الضمانات الأساسية التي يقوم عليها كل تحقيق كتابي أو شفهي فضلاً عن أنه ليس ثمة ما يوجب إفراغ التحقيق مع العامل في شكل معين كما أن عدم توقيع العامل على محضر التحقيق الشفهي لا يؤدي إلى بطلان التحقيق لأن ذلك خاص بالتحقيق الكتابي).

ثانياً: الآثار التي تثبّت على التحقيق الإداري:

يتربّ على التحقيق الإداري نتائج غاية في الأهمية وتتمثل هذه النتائج بالتوصيات الصادرة عن لجان التحقيق وتكون هذه التوصيات ضمن ثلاثة محاور:

المotor الأول: يتمثل في غلق التحقيق، لعدم وجود مخالفة تأديبية أو أن هذه المخالفة لا تستحق التأديب.

المotor الثاني: تتضمن توصيات بإيقاع العقوبات الخفيفة التي خول المشرع جهة الإداره فرضها بنفسها ومن دون الرجوع لأي جهة أخرى.

المotor الثالث: تتضمن توصيات بإحاله العامل المخالف إلى المحاكم المختصة لإعادة التحقيق في الموضوع وإيقاع العقوبة المناسبة التي تكون في هذه الحالة بقرار قضائي، وتتجدر الإشارة إلى أن المحاكم التأديبية غير ملزمة بالنتائج التي توصلت إليها لجان التحقيق قبل إحالة الموظف المخالف إليها، وإنما يكون لها أن تتخذ الإجراءات التي تراها مناسبة، ويمكن للموظف المخالف الذي ثبتت إدانته أمام لجان التحقيق أن يتمثل الحقوق المقررة له جميعاً في الدفاع عن نفسه لغاية إثبات براءته .

ويكون الاختصاص بالتصريف في التحقيق الإداري على النحو الآتي:

- للرؤساء المباشرين الذين تحدهم السلطة المختصة، كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز عشرين يوماً في السنة وبما لا يزيد عن ثلاثة أيام في المرة الواحدة.

- ٢- لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز أربعين يوماً في السنة ولا يزيد عن خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة.
- ٣- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من ١ إلى ٥ في الفقرة الأولى من المادة ٦٠ من هذا القانون والبندين ١ و ٢ من الفقرة الثانية من ذات المادة.
- ٤- للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون.
- الآثار المتربعة على التحقيق الاحتياطي عن العمل** يعتبر الوقف الاحتياطي عن العمل، من أهم وأخطر الآثار التي تترتب على التحقيق، حيث يمكن أن يقع على الموظف عدة أنواع من الوقف، منها الوقف بقوة القانون كأن يصدر قرار بالحبس الاحتياطي أو نتيجة لعقوبة جنائية، وهناك عقوبة قد تصدر بالوقف وهي العقوبة تأديبية، وأخيراً هناك وقف يتم لمصلحة التحقيق.
- مفهوم الوقف الاحتياطي**: بعض الفقه عرّفه بأنه "إجراء احتياطي ملقت، تلجأ إليه الإدارية بقصد إبعاد الموظف عن المرفق، عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية، فيمنع عليه ممارسة أعمال وظيفية مدة الوقف.
- قد عرفه جانب آخر من الفقه بأنه "غل يد العامل عن ممارسة وظيفته مدة مؤقتة من الزمن، فلا يباشر عملاً ولا يزاول اختصاصاً ولا يتواجد بمقر عمله- فهو إجراء مؤقت تلجأ إليه السلطة المختصة عندما تشرع في اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل لما أسند إليه من تهم.
- القضاء فقد عرفه بأنه: "إسقاط ولایة الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً، فلا يتولى فيها سلطة أو يباشر لها عملاً ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مأخذ، فيقتضي الأمر إقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق فيها توصلاً للحقيقة، وابلاجها في جو خالي من مؤثراته، أو بعيداً عن سلطاته، أو لأن اتهامه يدعوه إلى الاحتياط وصون العمل العام الموكل إليه بتجريده منه وكف يديه عنه، أو لأنه في الاتهام ما يشننه، فيمس تبعاً لذلك مركز الوظيفة التي يتولاها، وتؤثر في حسن سير العمل، فينحي عنها حتى يظهر من أدران ما شابه وعلق به، من أجل ذلك شرع الإيقاف واستهدفت غايته وحكمته.

تنص المادة ١٦٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على أنه "إذا اقتضت مصلحة التحقيق وقف الموظف احتياطياً عن العمل، يعرض الأمر على السلطة المختصة بمذكرة تتضمن موضوع التحقيق ومبررات الوقف ومدته بما لا يجاوز ثلاثة أشهر، فإذا قررت وقفه عن العمل يتعين إعلانه بقرار الوقف وإرسال صورة منه إلى كل من رئيسه المباشر وإدارة الموارد البشرية.

المطلب الثالث: ضمانات تأديب الموظف العام السابعة والمعاصرة

للتحقيق الإداري

الفرع الأول: مواجهة الموظف بالمخالفات التأديبية المنسوبة إليه

تعني المواجهة إحاطة الموظف المتهم علماً بما نسب إليه من تهم، لكي يتمكن من إعداد دفاعه وتقديم التهم المنسوبة إليه، ولكي يكون الدفاع مجدياً يجب أن يخطر صاحب الشأن بالمخالفات المنسوبة إليه ويجب أن يمهل وقتاً كافياً ليقدم ملاحظاته، كما يجب إطلاع صاحب الشأن إطلاعاً كاملاً على أوراق الملف كافة وليس فقط الاتهامات الموجهة إليه. وضمانة المواجهة تقوم على عصرتين، هما إعلان الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، وحق الموظف بالإطلاع على الملف الوظيفي.

تعد المواجهة بالاتهام ضمانة أساسية من ضمانات التحقيق ويترتب على عدم تحقيقها الإخلال بحق من حقوق الدفاع وهو ما يؤدي إلى بطلان إجراءات التحقيق، فمواجهة المتهم بأقوال بعض الشهود والمستندات لا يعني أن إجراءات التحقيق صحيحة ما دامت تلك المواجهة لم تتضمن اتهامات جديدة منسوبة إليه، لذلك فإن هناك بعض الضوابط التي يتعين القيام بها لمواجهة المتهم من أبرزها:

أ- أن تكون التهمة محددة:

لم يحدد المشرع شكلاً معيناً للمواجهة، ولكن الهدف من المواجهة هو العلم بالتهمة وأدلتها وهو ما يوجب أن تكون التهمة محددة وواضحة المعالم ليس بها غموض حتى يتسرى للمتهم الرد على تلك التهمة التي تستند إليها سلطة التحقيق وأدلتها التي عندها والدفاع عن نفسه ضد تلك الأدلة والتهمة المنسوبة إليه.

بـ- تبليغ الموظف بحقيقة موقفه من تلك المواجهة:

لا يتمتع أغلب الموظفين بالخبرة القانونية الكافية والعلم بالإجراءات التأديبية، وهو ما يوجب تبنيه الموظف المحال للتحقيق بحقيقة موقفه من تلك المواجهة، فلا يكفي مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه إنما يجب أن تتم على جهة يستشعر الموظف معها أن الإدارية في سبيل ملاحظته إذا تم إدانته ومن ثم يتحرك الموظف مجبراً بأن ينشط في الدفاع عن نفسه.

جـ- يجب أن نشمل موظفه بمقدمة الأخطاء المنسوبة إليه:

يجب على سلطة التحقيق أن تحدد كافة الأخطاء المنسوبة إلى الموظف المتهم، وذلك من خلال تحديد المخالفة ومكانها وزمان وقوعها وسائر العناصر الأخرى المحددة لها.

أولاً: إعلان الموظف بالمخالفة التأديبية:

تعد إحاطة الموظف بالتهم المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع، إذ يتعين إخاطته علماً بسائر الإجراءات المتخذة ضده والادعاءات المسندة إليه وبما يدعمها من أدلة كي يتسرى له الرد عليها مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه، وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعداداً دقيقاً، والمهلة التي تمنح للموظف المتهم من الأمور التقديرية للمحقق.

إذ استقر الفقه والقضاء الإداريين على أن مواجهة المتهم بالتهم المنسوبة إليه أمر ضروري حتى في حالة غياب النص القانوني الذي يقررها لأنها تعد من المبادئ العامة للقانون. ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه حتى يتمكن من إعداد دفاعه حيث قضى بأنه: (الابد من إعلام المتهم بكل التهم المنسوبة إليه، وإذا أغفلت سلطة التأديب إعلام الموظف وقامت بتوجيع الجزاء دون إخطاره بذلك فإن القرار التأديبي يكون قابلاً للبطلان).

وقد كفل القضاء الإداري الفرنسي حداً أدنى للمدة التي تعطى للمتهم لإعداد دفاعه بحيث لا تقل عن ثمان وأربعين ساعة، وإن جاز أن تزيد هذه المدة عن هذا الحد، إلا أنها لا تقل عن ذلك.

يعد إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه في مصر من الإجراءات الجوهرية، ويترتب على إغفال الإخطار وقوع عيب شكلي بالإجراءات يؤثر في الحكم ويترتب عليه البطلان، فسلطة التأديب ملزمة بمواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه تحديداً، وأن يكون التحديد واضحاً ومحدداً دون لبس أو غموض، حتى يتمكن الموظف من الدفاع عن نفسه.

في ضوء ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا: "باستقراء أوراق التحقيق التأديبي الذي يصدر بناءً عليه هذا القرار يبين أنه تمثل في أسئلة أقيمت على الطاعن ولم يشمل من الواقع الخمس التي قام عليها ذلك سوى الواقعية الأولى دون الواقع الأربع الأخرى، ولم تنطوي على مواجهة الطاعن بهذه الواقع كاتهامات منسوبة إليه حتى يحاط علماً بها ويتبين اتهامه فيها ويعمل على دفعه ومن ثم فلم تكتمل لهذا التحقيق مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالته وضماناته، وإذا كان الأمر كذلك فإن القرار الصادر بمجازاة الطاعن بناءً على هذا التحقيق يكون مخالفًا للقانون.

ثانياً: حق العتهم في الصمت:

يقصد بذلك أن من حق الموظف المتهم اتخاذ موقف سلي يتمثل في عدم الإجابة على أسئلة التحقيق الموجهة إليه متى ما رأى أن له مصلحة في هذا الصمت، بحيث لا تتخذ اللجنة المختصة بالتحقيق دليلاً ضده بهذا الصمت، فلا يجر بالقوة على التحدث ولا تمارس ضده أنواع الإكراه أو التعذيب أو التهديد التي تجبره على أن يتحدث، فالصمت حق من حقوق الموظف المتهم.

لا يفسر صمت الموظف المتهم على أنه اعتراف ضمني بالتهمة الموجهة له فيبني عليه قرار اللجنة المختصة بالتحقيق. كما لا يمنع صمته من قيام اللجنة المختصة باتخاذ قرارها ضده ما دام لم يمارس حقه في الدفاع حين توفرت له سبل ذلك وهو بإرادته الحرة من تنازل عن هذا الحق المقرر له في

الدفاع حين توفرت له سبل ذلك وهو بإرادته الحرة من تنازل عن هذا الحق المقرر له في الدفاع عن نفسه وتقاعس عن استعماله فلا يلومن إلا نفسه في حالة صدور قرار ضده.

يسبان مما تقدم أن حق الدفاع يعد من الضمانات الجوهرية التي كفلتها القوانين كحق يتمتع به الموظف خلال فترة التحقيق التأديبي يتربى على غيابه بطلان الإجراءات التي تتخذ بحق الموظف كون الدفاع يحقق عدالة المساعلة التأديبية عندما يُتاح للموظف الكافي للدفاع عن نفسه بمختلف الوسائل المشروعة ضد التهم المنسوبة إليه.

ثالثاً: حرية الموظف بالدفاع:

للموظف المحال إلى لجنة التحقيق الإدارية الحرية المطلقة بممارسة حقه في الدفاع على الطريقة التي يراها من وجهة نظره كافية لنفي المخالفات المنسوبة إليه، سواء كان الدفاع كتابياً أم شفهياً، وله استدعاء الشهود وطلب سماع أقوالهم، والاستدلال بالوسائل والقرآن جمِيعاً التي تساعده في إظهار برائته، ولا يحق للجنة التحقيق أن تحد من حرية الموظف بممارسة دفاعه، أو أن تجبره على ممارسة هذا الدفاع على صورة معينة من دون أخرى، فضلاً عن أنه لا يحق للجنة التحقيق عدم تدوين دفاع الموظف في محضر التحقيق ومناقشته المناقشة السليمة والقانونية قبل إصدار قرار التوصية بالعقوبة العقوبة التأديبية، نظراً لأنَّه أهدى ضمانة الموظف في الدفاع.

حق الدفاع يتيح للموظف العام حرية اختيار الطريقة التي تناسبه في الدفاع عن نفسه ما دامت هذه الطريقة المختارة لا تعارض القانون والنظام العام السائد في المجتمع من الضمانات الأساسية المقررة للموظف العام أثناء مرحلة التحقيق الإداري التي لا يمكن هدرها بأي حال من الأحوال تحت طائلة بطلان قرار العقوبة التأديبية، نظراً لأنَّه أهدى ضمانة الموظف في الدفاع.

الفرع الثاني: حق الإطلاع على الملف التأديبي

أولاً: مفهوم الملف الوظيفي وتنظيمه:

لم يهتم الفقه بتعريف الملف الوظيفي نجد اهتم جزئياً بمحتويات الملف الوظيفي، حيث يرى جانب من الفقه أن الملف الوظيفي يحتوي على كافة المستندات المتعلقة بحالة الموظف الوظيفية والشخصية وبياناته طبقاً للعرف الإداري في الجهة التي ينتمي إليها الموظف.

كذلك يرى بعض الفقه أن الملف الوظيفي يجب أن يحوي على كل ما يتعلق بالموظف من تقارير وعلاوات وجزاءات وأعمال قام بها ووظائف تقلدها، فهو بذلك يكون المرجع الرئيسي للحياة الوظيفية للموظف في كثير من الأمور لاسيما عند مثول الموظف للتأديب.

بالنسبة للواقع التشريعي، في فرنسا تنص القوانين الوظيفية على أن يضم الملف الوظيفي كل الأوراق المتعلقة بالمركز الوظيفي للموظف، وأن ترقم وتصنف دون انقطاع، عدا المعلومات الخاصة بالجزاءات التي تم محوها بالغافو، كذلك يحوي الملف الوظيفي في فرنسا الجزاءات التأديبية التي اتخذت بحق الموظف، وكافة القرارات والتوصيات المتتخذة بواسطة مجلس التأديب أو المجلس الأعلى للوظيفة العامة، كما يجب أن لا يتم الإشارة إلى آراء الموظف العام السياسية أو الفلسفية أو الدينية في الملف الوظيفي، علماً أن مجلس الدولة الفرنسي لم يعتبر الإخلال بالترقيم والترتيب عيباً في الإجراءات يستوجب البطلان أو رفع دعوى بخصوصه، وما يستوجبه المجلس لصحة الإجراء فقط أن لا تكون الأوراق في الملف ناقصة.

أشارت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري في مادتها الثالثة على أن "ينشأ لكل موظف بالوحدة ملف إلكتروني أو ورقي تودع به الوثائق والبيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلة بوظيفته".

جاء القانون المصري مخالفاً عن المشرع الفرنسي من حيث وجود خيار الملف الإلكتروني إلى جانب خيار الملف الورقي، ومن حيث التأكيد على أن لا تنزع أية ورقة من الملف بعد إيداعها فيه، إلا أن التشريع المصري لم يتضمن التأكيد على مسألة عدم الإشارة في الملف إلى آراء الموظف السياسية والفلسفية والدينية كضمانة مهمة في مجال حرية الرأي لدى الموظف العام، مع ذلك يعتبر المشرع المصري متقدماً في خيار الملف الإلكتروني وهو ما يعد تطويراً تشريعياً لم يكن موجوداً من قبل . قضت محكمة القضاء الإداري المصرية بأن "الملف الوظيفي هو الواقع الطبيعي لحياة الموظف".

ثانياً: القيمة القانونية للملف الوظيفي في مجال التأديب:

يحتل الملف الوظيفي مكانة هامة في مجال التأديب حيث يحوي الملف الوظيفي العديد من الوثائق التي تهم الموظف، والتي من الممكن أن يستند إليها في تحقيق دفاعه. من هنا يعتبر تمكين الموظف من الإطلاع على الملف الوظيفي عند تعرضه للتأديب من أبرز الضمانات التأديبية التي تعزز القيمة القانونية للملف الوظيفي.

يعتبر حق الإطلاع على الملف في فرنسا من الضمانات الوظيفية المهمة والقديمة في مجال ممارسة الموظف العام لحق الدفاع، وقد طبقها مجلس الدولة الفرنسي بشكل دقيق ومحدد.

قد جاء النص على حق الإطلاع على الملف الوظيفي في فرنسا بمناسبة قضية شهيرة شغلت الرأي العام، عرفت بقضية الفيشات (البطاقات) والتي تتلخص وقائعها أنه في الفترة من ١٩٠٢-١٩٠٤ قام وزير الحرب بإعداد قوائم تتعلق بتصنيف الضباط حسب آرائهم ومعتقداتهم الفكرية، وهو ما اعتبر تمييزاً غير مشروع في المعاملة في ظل عدم وجود تشريع يعطي حق للموظف في الإطلاع على ملفه الوظيفي، الأمر الذي دعا النواب الأشتراكيين آنذاك إلى تقديم اقتراح للبرلمان يعطي الموظف حق الإطلاع على ملفه في أي وقت يكون عرضة للجزاء التأديبي، وحضر هذا المقترن على موافقة البرلمان وصدر بناءً عليه قانون ٢٢ أبريل ١٩٥٠.

كان القانون الصادر في ١٩٥٤/٤/٢٢ أول القوانين الفرنسية التي تناولت هذا الحق، حيث بينت المادة (٦٥) منه أن من حق كل موظف سواء كان مدنياً أو عسكرياً أو مستخدماً أو عاماً وكافة عمال الإدارات العامة الإطلاع على الملف الوظيفي قبل أن يتخذ ضده أي إجراء تأديبي أو في حالة تأخر ترقيته بالأقدمية أو في حالة النقل الوظيفي.

على ذلك يستفيد كافة الموظفين من هذه الضمانة سواء كانوا موظفين أصليين أو موجودين تحت التمرين وسواء معينين بصفة دائمة أو مؤقتة بطريق العقد أو مكلفين بهمam وقتية.

نصت المادة (٦) من قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم ٦٢٤-٩٣ الصادر في ١٩٨٣/٧/١٣ على أن حرية الرأي مصونة لجميع الموظفين، ولا يجوز بأي حال من الأحوال التمييز بين الموظفين بسبب معتقداتهم السياسية أو النقابية أو الفلسفية أو الانتساب العرقي أو الجنس.

وفقاً للقانون الفرنسي هناك نوعان من الملفات يطلع عليها الموظف، هما: الملف الوظيفي (ملف الخدمة)، والملف التأديبي (ملف الدعوى)، وفي إطار الملف الوظيفي هناك ملفان يبقى أحدهما سري عن الموظف والآخر علنياً يجوز اطلاع الموظف عليه.

حق الإطلاع على الملف الوظيفي يتحقق عندما يحاط الموظف بكل الأوراق والمستندات والوثائق التي يتضمنها ملفه الوظيفي، وهذا- كما يرى الفقه الفرنسي- ما يتماشى مع الفلسفة الحديثة لإدارة والتي تبني على الوضوح والشفافية، ولا يعتبر هذا الحق من العناصر الأساسية في المواجهة ويرتبط بوجود النص في الحدود التي لا تضر العلنية بمصلحة المرفق، وهو ما يختلف عن حق الإطلاع على الملف التأديبي الذي يتضمن الوثائق المتعلقة بالاتهام والتحقيق، ويعتبر الفقه الفرنسي الحق في الإطلاع على الملف التأديبي من العناصر الجوهرية لحق الدفاع، لأن مسألة الإطلاع على أوراق وملف التحقيق من المسائل المسلم بها والمتصلة اتصالاً وثيقاً بحق الدفاع والتي تعتبر من المبادئ العامة حتى لو لم تدرج في القانون.

إن الحق في الإطلاع على الملف الوظيفي يوفر للموظف عناصر ومعلومات ذات صلة بالقضية محل التأديب تمكنه من الدفاع عن نفسه، مما يؤدي بالنتيجة إلى الحد من إساءة استعمال الإدارة لسلطتها التقديرية في التأديب، كما يحقق فائدة أخرى تتمثل في التروي والتذر في ممارسة الإدارة لسلطتها التأديبية.

لقد رسم القضاء الفرنسي ظروف وحالات الإطلاع على الملف الوظيفي بعدما واجه في البداية تعرضاً في ذلك بسبب صعوبات تطبيق نص المادة ٦٥ من القانون الصادر في ١٩٥٤/٤/٢٢ بسبب سوء صياغتها، فقرر أن يكون الإطلاع شخصياً وسري حصرياً للموظف فليس له توكيل محامي في ذلك، وقرر ضرورة تنفيذ ضمانة الإطلاع على الملف وعدم تعطيله لأي سبب كان حتى في ظل الظروف الاستثنائية، وجاء ذلك في

أعاقاب قضية Oriano التي تتلخص وقائعها في أن الرئيس الفرنسي قرر بعد أحداث الجزائر في 22 أبريل سنة 1961 تطبيق المادة 16 من الدستور الفرنسي، وبناءً على هذه المادة صدر قرار 7 يونيو 1961 بشأن اعتبار العسكريين الموجودين في الخدمة حتى 15 أكتوبر 1961 في إجازة خاصة أو يتم شطبهم من الكادر بصرف النظر عن أي نص تشريعي أو تنظيمي، وتم الشطب فعلياً دون اتباع الضمانات الوظيفية ومن بينها ضمانة الاطلاع على الملف الوظيفي، وهو ما رفضه مجلس الدولة الفرنسي معللاً ذلك بأن القرار استبعد النصوص الموضوعية ولم يستبعد النصوص الشكلية الواجب اتباعها كضمانات أساسية للموظف ومن بينها ضمانة الاطلاع على الملف الوظيفي.

ذلك قرر مجلس الدولة الفرنسي أيضاً أن يكون الاطلاع بطلب من الموظف حيث لا تلزم الإدارة بدعوة الموظف للاطلاع من تلقاء نفسها، وقرر أن مكان الاطلاع هو نفس مكان المستندات، ويطلع الموظفون

المقيمين في الخارج في السفارات والقنصليات، ويطلع الموظف المعتقل في السجن، وحق الاطلاع حق مستمر حتى النهاية فإذا لم يتمكن الموظف من الاطلاع على الملف في البداية أثناء التحقيق فيجوز الاطلاع عليه في مجلس التأديب أو المحكمة لكن في جميع الأحوال يجب أن يكون قبل توقيع الجزاء.

بالنسبة لضياع الملف أو جزء منه، نؤيد ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا المصرية عندما قضت "وحيث إنه ولئن كان ملف الخدمة هو الوعاء الذي يحوي بياناً كاملاً لوقائع حياة العامل الوظيفية إلا أن ذلك لا يفترض نفي أي بيان أو مستند يخص العامل إذا لم يوجد له أصل بملف خدمته، بل أن فقد ملف الخدمة ذاته لا يعني ضياع الحقيقة وإنما يتعمّن الوقوف على ما لدى الإدارة من سجلات ومستندات أخرى مسطر فيها البيانات والطلبات المقدمة من العاملين قبل أن تودعها ملفات خدمتهم وذلك للحكم على صحة الواقعية من عدمه وثبت الادعاء أو نفيه".

فيما يخص تعمد الإدارة إخفاء بعض المستندات أو التعديل في الملف بما يؤدي إلى طمس الحقيقة فإن ذلك في اعتقادنا- يدخل ضمن مسائل التزوير في المحررات الرسمية وبالتالي يشكل جريمة جنائية يحكمها قانون العقوبات مع احتفاظ الموظف بحقه في التعويض .

يتضح مما تقدم أن الملف الوظيفي قيمة قانونية حدت ببعض التشريعات الوظيفية لجعله ضامنة مهمة للموظف العام من خلال الاطلاع عليه، لما توفره للموظف من عناصر ومعلومات ذات صلة بالقضية محل التأديب تمكنه من الدفاع عن نفسه، الأمر الذي يساهم بالنتيجة إلى الحد من إساءة استعمال الإدارة لسلطتها التقديرية في التأديب وتبريرها وتذريرها قبل ممارسة سلطتها التأديبية، كما تحقق هذه الضمانة في مجال حرية الرأي للموظف العام الاطمئنان على أن آرائه سواء كانت تأخذ الطابع السياسي أو الديني أو المهني لم تكن هي الدافع لإدارة عند إقدامها على التأديب، ونتمكن على التشريعات التي لم تجعل لهذا الملف قيمة من خلال عدم تنظيم الإطلاع على الملف الوظيفي كضمانة تأديبية سابقة على توقيع الجزاء أن تنظم هذه المسألة على غرار التشريعات التينظمها.

كما نرى لا تتحصر ضمانة الاطلاع على الملف الوظيفي في مسائل التأديب أو مسائل النقل أو تأخر الأقدمية فقط كما فعل المشرع الفرنسي بل يجب أن يترك هذه الحق للموظف العام حتى في غير هذه المسائل، بحيث يمكن من الاطلاع على ملفه في أي وقت يشاء، وذلك للتأكد بشكل دوري من محتويات ملفه وتفقد نوافذه لاسيما في الحالات التي لم ترصد فيه أعمال الموظف الفنية المتصلة بالعمل، الأمر الذي يبيث الثقة والاطمئنان في نفس الموظف مما يعكس على إتقانه للعمل ومستوى إنتاجيته.

القيمة القانونية للملف الوظيفي في أحكام القضاء:

يعتمد القضاء بشكل كبير على الملف الوظيفي في استخلاص دلائل مهمة تحسم في أوقات كثيرة النزاع المطروح أمام القضاء في المنازعات التي يكون الموظف العام طرفاً فيها، على اعتبار أن الملف الوظيفي هو المرجع الرئيس في إثبات أو نفي كثير من الحالات القضائية التي تعرض على القضاء، مما

جعل القضاء يرسى مبدأ قضائياً ثابتاً مفاده عدم جواز مجازاة جهة الإدارة للموظف العام تأديبياً لأسباب ليس لها أساس في ملف خدمته، وتأكيداً على ذلك قضت محكمة القضاء الإداري المصرية في مجال الفصل التأديبي أنه "لا يجوز لجهة الإدارة فصل الموظف أو مجازاته تأديبياً لأسباب ليس لها أساس في ملف خدمته، حيث إن ملف خدمة الموظف، هو الأساس والمعمول عليه في محاسبته، وهو الوعاء الحقيقي الذي يمكن الاستدلال منه على كفاءته وإخلاصه في عمله، فإذا ثبت خلوه من أي شائبة يتعين إلغاء قرار الإدارة بفصل الموظف العام".

يستند القضاء كذلك إلى الملف الوظيفي في مسائل منازعات الترقية حيث قضت محكمة القضاء الإداري المصرية "بأن قرار الوزير المطعون فيه على ما به من تجاهيل إذ كتم الأسباب إن وجدت واستبقها لنفسه مكتفياً بالقول بأن لديه ما يمنع المدعى من الترقية وعلى الرغم مما شهد به ملف الخدمة، وهو الوعاء الطبيعي لحياة الموظف وصحيفة أحوال من حسن الخلق والكفاية، وهذا القرار يكون قد وقع مخالفياً للقانون حقيقةً بالإلغاء".

في مجال الفصل غير التأديبي لاعتبارات المصلحة العامة لجأ القضاء إلى الملف الوظيفي لتحقق من وجود هذه الاعتبارات، وفي ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية "إذا ثبت أن إنهاء خدمة الموظف كان بسبب الاستغناء عنه لعجزه وعدم صلاحيته للبقاء في وظيفته العامة لأسباب قدرت خطورتها جهة الإدارة التي تنفرد بهذا التقدي، وبما يمكن ترتيبه عليه من آثار، كعدم الرضا عن عمله أو عدم إنتاجه أو رداءة صحيفية خدمته أو شذوذ مسلكه الخلقي أو عدم قدرته على الاستمرار في القيام بأعباء وظيفته المتصلة بتعليم النشء وتهذيبهم وتنقيف عقوتهم، أو إخلاله بواجبات وظيفته واستهتاره بها، أو بالسلوك السوي المطلوب من القائم عليها، أو استهانته بكرامتها أو بمقتضياتها أو بأصول النزاهة والشرف وحسن السمعة أو ما إلى ذلك- ورأت أن المصلحة العامة تقتضي بإقصائه عن وظيفته، وكان لهذه الأسباب أصل ثابت في الأوراق يشهد به ملف خدمته وتزويفه صحيفية جراءاته، فإن هذا التسريح غير التأديبي لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنباً إدارياً محدداً بالفعل، بل يقع صحيحاً بريئاً من المعيب الموجب لإلغاء القرار الصادر به، ويعتبر قائماً على سببه المبرر له قانوناً".

الخلاصة مما تقدم أن القضاء يعطي للملف الوظيفي وزناً قانونياً مهماً في مختلف نزاعات الموظف العام مع الإدارة بل مرجعاً رئيساً لاستقاء المعلومات والبيانات، سواء كانت هذه النزاعات تتعلق بالفصل التأديبي أو الفصل غير التأديبي أو ما يتعلق بالمعاملة الوظيفية من ترقية أو تقارير تقويم الأداء أو بعد نهاية الخدمة في حال تسوية المستحقات التقاعدية، واستقر على أنه لا يجوز أن يستند القرار الإداري مهما كان موضوعه على وقائع ليس لها امتداد في ملف الخدمة الوظيفي أو وقائع تخالف ما يتضمنه الملف الوظيفي ، حيث إن القضاء في هذه الحالات اعترف بالقيمة القانونية للملف واعتبره المرجع الرئيس ولكن أشار إلى أنه ليس الوحيد وهذا لا ينقص من القيمة القانونية للملف الوظيفي، وهو ما تعتبره استثناء عن الأصل العام فيجب أن يكون الملف الوظيفي المصدر الوحيد متى ما تضمن معلومات كافية عن القرار الإداري محل النزاع وكان يحوي بيانات تخدم الدعوى بشكل قطعي ويكون الاستثناء في أضيق الحدود وتحديداً في الحالات التي يفتقر فيها الملف الوظيفي لمعلومات وبيانات تخدم الدعوى.

المطلب الرابع: ضمانات مرتبطة بالتحقيق الإداري

الفرع الأول: موضوعية وحياد المحقق

تعد صفات الحياد، والنزاهة، والموضوعية، والبعد عن المصالح الشخصية من الصفات التي يجب أن تتمتع بها لجان و هيئات التحقيق أياً كان موقعها سواء كان ذلك على المستوى الإداري أثناء التحقيق مع الموظف العام أم كان ذلك على المستوى الجزائي، إذ إن لا أهمية للضمانات الأخرى المقررة لصالح الموظف العام قبل مباشرة التحقيق معه إذا كانت هيئات التحقيق لا تتصف بالحياد والنزاهة، فلا يمكن للإدارة أن تكون خصماً و حكماً في الوقت ذاته، فالبدأ القانوني السليم يقضي بمواجهة الموظف و تقديم دفاعه ضد التهمة المنسوبة إليه. وليس ضد لجان التحقيق في حال عدم اتباعها مبدأ الحياد، وإلا كان التحقيق مجرد مظهر خارجي.

لم يقرر المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية لسنة ٢٠١٦ نصاً صريحاً يقضي بوجوب القول بحياد المحقق، إلا أنه يمكن أن يستخلص اتباع المشرع المصري لمبدأ حياد المحقق بتبنيه لمبدأ الفصل بين مباشرة اختصاص التحقيق و اختصاص إصدار القرار التأديبي، فمباشرة اختصاص التحقيق يكون من لجان تحقيقية والنيابة الإدارية في مصر في حين أن اختصاص إصدار العقاب التأديبي يكون من الوزير أو الرئيسي الإداري أو المحكمة التأديبية أو الجزائية بحسب طبيعة الحال.

على مستوى القضاء الإداري فقد تشدد جداً في تقرير حياد المحقق كضمانة من الضمانات المقررة لصالح الموظف العام أثناء التحقيق معه، وقد جاء باجتهاد المحكمة الإدارية العليا المصرية: "إن التجدد الواجب توافره في المحقق بحكم الأصول المنتسبة إلى القواعد العليا في العدالة لا ينبغي أن يدون عن القدر المتطلب في القاضي، لأن الحكم في المجال العقابي إنما يستند إلى أمانة المحقق، واستقلاله، ونزاهته وحيادته، فضلاً عن أنه يستند إلى أمانة القاضي، ونزاهته وحياديه سواء بسواء لأجل ذلك، فإن القواعد ذاتها والضمانات الأساسية الواجب توافرها في شأن صلاحية القاضي للفصل في الدعوى، هي الواجب توافرها أيضاً في شأن صلاحية المحقق الذي يتولى إجراء التحقيق، فإذا أغفل المحقق الالتزام بذلك يكون فقد صفة جوهيرية يتربّى على فقدها عدم صلاحيته ل مباشرة التحقيق، فإذا ما باشر المحقق التحقيق رغم ذلك كان التحقيق باطلأ بقوة القانون بطلاناً من النظام العام، لعدم صلاحية المحقق.

أولاً: طبيعة الحياد:

يمتاز مبدأ الحيادية في التحقيق بطبيعة شخصية، تتمثل بضرورة تجريد المحقق من ميوله الشخصية أثناء مباشرة التحقيق الإداريات، فيتحلّل من جميع مظاهر التحيز والميل والهوى، حيث ينبغي على من يقوم بالتحقيق أن يتتجنب القيام بأي عمل من شأنه التأثير على إرادة المتهم، كأن يدفعه إلى قول كلام لا يرغب في قوله أو يتدخل بأي شكل من الأشكال في إجاباته، ويحظر على المحقق استخدام الإكراه في التحقيق ضد الموظف، مما يلدت إلى التأثير على إرادته ودفعه إلى الاعتراف بارتكاب التهمة الموجهة إليه، ويدخل في هذا الإطار تهديده بالوقف عن العمل أو إنهاء خدماته أو التحايل عليه بأي وسيلة من وسائل التحايل والخداع مما يدفعه إلى الاعتراف، كما يحظر على المحقق إعطاء أو تقديم الوعود للمتهم أثناء التحقيق مثل الوعد بتخفيف العقوبة أو اعفاءه من المسئولية في حال اعترافه بالتهمة المنسوبة إليه ذلك ان القاعدة التي تنظم التحقيق عند توجيه الأسئلة الى المتهم هي ان تكون له الحرية الكاملة عند اجابته علي الاسئلة بحيث تكون يارادته الفعلية وبدون تأثير من اي اطراف اخري .

تؤكد على ضمان حيادية التحقيق يجب أن يتم بعيداً عن تأثيرات السلطة الأمارة به حتى يتمكن القائم على التحقيق من مباشرة عمله بإستقلال إذ أن خضوعه للسلطة الأمارة من شأنه التأثير على حياده في التحقيق فتفقد بذلك الموضوعية والتجرد عند مباشرة التحقيق.

لتطبيق الحيادية في التحقيق يجب أن تطبق مبادئ التحقيق على كافة الموظفين دون استثناء فلا ينبغي لجهة الادارة توقيع جزاء على أحد الموظفين بسبب مخالفة معينة والتغاضي عن المخالفة ذاتها عند ارتكابها من موظف آخر.

ثانياً: ضمان حياد المحقق: ومن الضمانات التي نسهم بشكل مباشر في حياد المحقق ما يأتي:

١- عدم جواز الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة تقرير الجزاء:

يقوم المبدأ العام على القول بعدم جواز الجمع بين كل من سلطة التحقيق وسلطة تقرير الجزاء حماية للاعتبارات التي يفرضها مبدأ العدالة سواء كان ذلك على صعيد التحقيق الجنائي أم كان على صعيد التحقيق الإداري.

٢- موضوعية المحقق وتجرده من ميوله وأهوائه الشخصية:

تعني موضوعية المحقق وتجرده من ميوله وأهوائه الشخصية القيام بالوظيفة الموكلة إليه ب المباشرة التحقيق الإداري من دون أي نوع من أنواع العواطف، أو الأحساس، والمشاعر الإنسانية التي يمكن أن تؤثر في التحقيق الإداري بحيث تقلب نتيجة التحقيق على غير الواقع، ويقتضي ذلك عدم وجود صلة قرابة أو نسب أو مصاهرة أو صالح شخصية أو غaiات تحزبية يسعى المحقق لتحقيقها من خلال التحقيق بين المحقق والموظف المحال إلى التحقيق، وينطبق ذلك على العداوة الشديدة والبغضاء التي يمكن أن تكون بين المحقق والموظف، والغاية مما تقدم هو توفير صفات الحيدة والنزاهة في المحقق بحيث يتم الوصول إلى نتيجة التحقيق التي تنطبق على الواقع سواء كان ذلك بالبراءة أم الإدانة.

بناءً على ما تقدم قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم آخر لها بهذا الخصوص "إن المشرع أوجب مباشرة التحقيق مع عضو هيئة التدريس بالجامعة بمعرفة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها، وأنه عند عدم وجود كلية للحقوق في الجامعة يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق التي يختارها، ويجب لا تقل درجة المحقق عن يجري التحقيق معه، وبالتالي فإنه لا يجوز أن يتولى التحقيق مع عضو هيئة التدريس بالجامعة المستشار القانوني لرئيس الجامعة، وذلك ضماناً للحيدة في التحقيق، وعدم التأثير عليه حتى لو كان المستشار رئيس الجامعة عضواً في هيئة التدريس في كلية الحقوق، فإنه عندئذ يكون غير صالح لإجراء التحقيق الذي ينتهي بالإحالة إلى مجلس التأديب للأسباب السابقة ذاتها، وأنه يترتب على مخالفة ذلك بطلان التحقيق وبطلان القرار التأديبي الصادر بناءً عليه، ولا يجوز تصحيح هذا البطلان بأي إجراء آخر تصدره سلطة أخرى ذلك أن القاعدة السابقة من القواعد الأمارة التي لا يجوز الخروج عليها، فضلاً عن الأحكام الخاصة بالتأديب يجب تفسيرها تفسيراً ضيقاً، وبالتالي لا يجوز التوسيع فيها والقياس عليها.

المطلب الخامس: حق الموظف بالدفاع عن نفسه

الفرع الأول: مفهوم حق الدفاع

يعد مبدأ حق الدفاع من الضمانات المقررة للموظف والذي يتمثل بضرورة إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أفعال وإفصاح المجال أمامه لتقديم دفاعه واعتراضاته إما شفوياً أو كتابياً، ويعد حق الدفاع أيضاً من الضمانات الأساسية التي يلجأ إليها الموظفون للحد من السلطات الرئاسية المطلقة وخشية التعسف في استعمال الحق التأديبي في مواجهتهم.

قد أصبح حق الدفاع مقدساً وارتقا إلى مصاف المبادئ القانونية العامة الغاية منها حماية الأفراد ومنع الاعتداء على حقوقهم وحرياتهم. فلا تستهدف ضمانة الدفاع تحقيق مصلحة خاصة بالمتهم فحسب بل

يتعدى ذلك إلى تحقيق المصلحة للمجتمع ككل بإظهار الحقائق وكفالة العدالة منها باعتباره من حقوق الإنسان الطبيعية والناصعة من روح القانون والعدالة كفلته الدساتير والشائع المختلفة.

الإخلال بهذا الحق أو الانتهاك منه يجعل التحقيق مشوباً بالقصور، ويترتب تبعاً لذلك بطلان الجزاء الموقعة من قبل السلطة التأديبية.

كفل المشرع الفرنسي هذا الحق عندما نصت المادة (٨) من مرسوم ٢٨ نوفمبر ١٩٨٣ على أنه فيما عدا حالة الاستعجال أو الظروف الاستثنائية لا يمكن اتخاذ القرارات التي يجب أن تكون مسببة بصورة مشروعة، إلا أن يكون باستطاعة صاحب العلاقة تقديم دفاعه.

كما إن القضاء الإداري الفرنسي قام بدور خلاق في كفالة حق الدفاع، فأكمل على مبدأ حرية الدفاع ومنح الموظف وقت مناسب لتحضير دفاعه، إذ قرر القضاء الإداري أن حقوق الدفاع تمثل في إخطار صاحب الشأن باتخاذ إجراء ضده، وهذا الإخطار بقصد تمكينه من دفاعه على وجه مجدى، ويجب أن يتم في مدة معقولة قبل تقرير الجزاء كما لصاحب الشأن أن يستعين بمحام، مع ضرورة الإطلاع على ملفه الشخصي، على أن يتم هذا الإطلاع على وجه كامل ليتمكن من إعداد دفاعه.

لقد نص قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المادة ٥٩ على أنه "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوجيه الجزاء مسبباً".

تطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "حق الدفاع مكفول ولا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، يتبعن كقاعدة في التحقيقات، خاصة توفير الضمانات التي تكفل للعامل الإحاطة بالاتهام الموجه إليه، وإبداء دفاعه وتقديم الأدلة وسماع الشهود ويكون التحقيق باطلاً إذا ما خرج على الأصول العامة الواجبة الاتباع في آرائه، وخرج على طبيعة الموضوعية المحايدة والنزاهة ما دام فيه أي من تلك العيوب التي تشوّبه وتشكل مساساً بحق الدفاع".

حرية الدفاع:

حتى يحقق الدفاع أغراضه لابد أن يتمتع الموظف بحرية كاملة في الدفاع عن نفسه ضد التهم المنسوبة إليه وحرية الدفاع تعني الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه، فحق الدفاع لا معنى لوجوده بل يظل شعاراً بلا مضمون ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره، فالحقيقة التي لا مفر من تردیدها دائمًا، إن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان، وإنما بالوسائل التي تكفل فاعلية هذا الحق أو ذلك الضمان للمتهم.

لذلك يعد من مظاهر حرية الدفاع عدم جواز تحريف الموظف اليمين كونه يشكل صورة للتأثير الأدبي في إرادة المتهم، وهو إلزام المتهم ووضعه في موقف حرج يحتم عليه، فإذاً أن يكذب وبينكر الحق أو يعترض، أو أن تأثير الحلف يتغلغل في أعماقه نتيجة المعتقدات الدينية ومبادئ الأخلاق فيلزمه بقول الحقيقة.

في ضوء ذلك لا يجوز تحريف المتهم اليمين، بالرغم من أن غالبية التشريعات لا تتضمن نصوصاً صريحة في هذا الأمر. ويقوم هذا المبدأ على أساس أن تحريف المتهم اليمين قد يعيق حرية المتهم في إعداد دفاعه وإبداء أقواله بحرية، وهو ما يتسبب في وقوع ضغط نفسي عليه بين أن يقول الحقيقة فيعرض للجزاء أو أن يقوم بالكذب فيخالف مبادئه وضميره.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لحق الدفاع

يتقرر الأساس القانوني لحق الدفاع المقرر للموظف العام من خلال التشريعات التي تنص صراحة على حق الموظف العام في الدفاع عن نفسه أثناء التحقيق معه، وعلى ذلك كرست المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية المصري ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشكل واضح وصريح حق الدفاع للموظف العام أثناء التحقيق معه كضمانة تشريعية فجاء فيها: "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوجيه الجزاء مسبباً، ومع ذلك يجوز بالنسبة

إلى جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق مشافهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوجيه الجزاء.

المطلب السادس: تسبيب القرار الصادر بالجزاء

أولاً: المقصود بالتسبيب:

عرف بعض الفقهاء تسبيب القرار الإداري بأنه "ضرورة اشتتماله على بيان الواقع الموجبة والمبررة للمساءلة وتوقيع العقاب التأديبي، أي الأسباب التي بنى عليها القرار التأديبي، دون خلل أو إبهام". كما عرفه بعض الفقه بأنه "التزام قانوني بموجبه يتلزم متخذ القرار ببيان الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر قراره وأسباب الاستجابة أو عدمها للطلبات الهامة أو الاعتراضات أو المقترفات الجوهرية من المعنيين أو المهتمين

ثانياً: أهمية تسبيب القرار التأديبي:

يكتسي تسبيب القرار التأديبي أهمية كبيرة لدى كل من الموظف المتهم، والإدارة، والقاضي، وذلك على التفصيل الآتي:

١ - بالنسبة للموظف المتهماً:

يمنح تسبيب القرار التأديبي فرصة للموظف تمكنه من الدفاع عن نفسه عن طريق معرفة الأسباب التي أوردتها الإدارة في صلب قرارها التأديبي، وهو ما يدفع الإدارة إلى سحب قرارها عند اقتناعها بما يقدمه الموظف من تظلمات إدارية في هذا القرار. كما أن التسبيب يعطي الموظف الإحساس بأن الجزاء قد تمت دراسته بعناية، والدليل على ذلك قيام الجهة المختصة بالتحقق من الجزاء التأديبي بتسبيب القرار مما يؤدي إلى بث الاطمئنان في نفس الموظف.

٢ - بالنسبة لسلطة التأديب:

تسبيب القرار الإداري يلزمه سلطة التأديب ببيان الأسباب التي أدت إلى اتخاذ قرارها بالجزاء، وهو ما يحملها على التريث والتفكير في الأمر فيحول دون التحكم والتعجل في إصدار القرار التأديبي مما يحقق لهذه القرارات الثقة والاستقرار.

تسبيب القرار مهم بالنسبة للجهة مصدرة العقوبة لأنه سيدفعها إلى الالتزام بدراساته بدقة متناهية وتحليل الواقع بشكل عميق حتى يجنِّبها ذلك إصدار الجزاء وهو مشوب بعيوب يؤدي إلى البطidan، فالتسبيب يحضر الإدارة على الوقوف على الأسباب الحقيقة للقرار ومبررات توقيع الجزاء التأديبي والأسباب القانونية التي استندت إليها سلطة التأديب في إصداره. وبذلك يكون التسبيب أداة تبين مدى شفافية الإدارة.

٣ - أهمية التسبيب بالنسبة للقاضي:

يعتبر التسبيب وسيلة هامة تمكن القاضي من بسط رقابته على صحة الجزاء التأديبي الصادر، وذلك عن طريق معرفة الأسباب التي بنى عليها الجزاء التأديبي، فيتيَس ذلك للقاضي بسط رقابته من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام ومعرفة مدى توافر أركانه، كما يمكنه من النظر في مدى تناسب العقوبة المفروضة على الموظف مع ما قام به من مخالفة تأديبية، فيقوم القضاء بتعديل العقوبة الصادرة مع ما يتلاءم والمخالفة المرتكبة متناسبًا بينهما. والتسبيب قد يقلل من اللجوء إلى القضاء في حال اقتناع الموظف بالأسباب التي استند إليها القرار وبالتالي يؤدي إلى تخفيف العباء على القضاء وألحد من الطعون غير المجدية.

ثالثاً: عناصر تسبيب القرار:

يقصد بعناصر تسبيب القرار تلك البيانات التي يجب أن يتضمنها الحكم أو القرار التأديبي المسبب، ويمكن حصرها في النقاط التالية:

أ- تحديد الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي:

يتطلب هذا العنصر في التسبب أن تذكر سلطة التأديب الواقع التي استند إليها الجزاء بحيث يستطيع الموظف المتهم معرفة أسباب القرار الصادر بحقه بمجرد قراءته. فلا يعد التسبب صحيحاً إذا تضمن اتهامات عامة أو تم اتخاذ القرار التأديبي على شكوك أو أوهام كالقول مثلاً: إن الموظف خرج على مقتضي الواجب الوظيفي أو أنه لم ينأ بنفسه عن مواطن الشبهات.

ب- ذكر الأسانيد التي استند إليها القرار التأديبي:

من العناصر الأساسية لسبب القرار التأديبي البيانات التي تذكر في دليالته والتي تتضمن الأسانيد القانونية للقرار ومكان وتاريخ صدوره. ويجب أن يتطلب هذا العنصر الإشارة إلى النصوص القانونية التي أعطت مصدر هذا القرار الاختصاص في إصداره، أو النص الذي يفرضه هذا الاختصاص، وكذلك ذكر النصوص القانونية التي تحكم موضوع القرار التأديبي والواقع التي استند إليها القرار، وذكر النصوص التي طبقت على الفعل المرتكب بدقة، ومن البيانات المهمة التي تدخل ضمن أسانيد القرار التأديبي ذكر تاريخ وزمان وقوع المخالفة، فدفعاً تاريخ الواقع قد يثير اللبس والغموض حولها، كما أن تاريخ الواقعة أثر أساسياً في حساب مدة التقادم وسقوط الدعوى التأديبية لأن حساب مدة التقادم يبدأ من تاريخ الواقع.

ج- الرد على ما يبيده الموظف المخالف من أوجه الدفاع:

يتطلب هذا العنصر أن يشمل تسبب القرار التأديبي الرد على ما يبيده الموظف المخالف من أوجه الدفاع، فإن لم يرد القرار التأديبي عند تسببه على دفاع المتهم أو كان الرد قاصراً فإن النتيجة هي إبطال القرار التأديبي لهذا السبب أو ذلك.

إن قام الموظف بمباشرة حقه في الدفاع من خلال الدلائل والقرائن التي تشكل صحة القرار التأديبي وتقاعست الإدارة عن الرد أو تقديم الإثبات الكافي من قبلها، فإنها تكون المسؤولة جراء عدم كفاية الدليل في الدعوى طبقاً للقاعدة العامة في عباءة الإثبات، أما إذا نجحت الإدارة في إثبات المشروعية ولم تتقاعس فيكون الدليل عالقاً بالقرار التأديبي.

رابعاً: شروط صحة تسبب القرار التأديبي:

شرط الأول: أن يكون التسبب مباشراً ومعاصراً لصدور القرار التأديبي:

يتطلب هذا العنصر أن يكون التسبب وارداً في صلب القرار التأديبي حتى يخرج القرار شاملًا بذاته كل أسبابه كما يقضي أن يكون مباشراً، وهذا يعني أن يتمكن الموظف المخالف من معرفة أسباب القرار من خلال قراءته القرار دون الحاجة إلى وثيقة أخرى، فالتسبيب المباشر بهذه الصفة يستبعد التسبب بالإحالة من جهة، والقرار الشفوي من جهة أخرى ويقصد بالتسبب بالإحالة أن يحيل مصدر القرار إلى وثيقة أخرى غير القرار تتضمن أسباب قراره، بالإحالة إلى الاستشارة لأنه تسبب غير كاف وبهدر الحكمة من التسبب.

القرار الشفوي فهو يتناقض مع التسبب حيث التسبب المباشر يتضمن الاعتبارات الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة لاتخاذ القرار التأديبي، فمن البديهي أن يكون القرار مكتوباً وبالتالي يستبعد القرار الشفوي.

يشترط كذلك أن يكون التسبب معاصرًا لصدور القرار، وذلك يعني توفر الاعتبارات القانونية والواقعية التي تكون سبباً للقرار الإداري في وقت إصداره، فيجب توفر التلازم الزمني بين إصدار القرار والإفصاح عن أسبابه حيث لا يجوز أن يكون لاحقاً.

شرط الثاني: يجب أن يكون التسبب سائغاً ومتناسقاً:

يجب أن يكون القرار الإداري سائغاً ومتناسقاً بمعنى "أن تكون النتيجة التي انتهت إليها سلطة التأديب أو الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي قد استخلصت من أصول موجودة بالأوراق، فإذا كانت هذه النتيجة منتزعة من أصول غير موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجهما فإن التسبب لا يكون سائغاً مما يفقد القرار لركن السبب. وبالتالي يجب أن تكون النتيجة التي انتهت إليها سلطة التأديب مستخلصة من أصول موثقة رسمياً وليس مبنية على الظن أو الوهم.

الشرط الثالث: يجب أن يكون التسبيب واضحًا

حتى يحقق التأديب هدفه يجب أن يكون واضحًا يمكن من خلاله فهم أسبابه ومراقبته، ويقصد بوضوح التسبيب "تمكн صاحب الشأن من فهم واستيعاب الأسباب الواقعية والقانونية التي حملت مصدر القرار على إصداره بمجرد القراءة الأولى للقرار.

المبحث الثالث: الضمانات اللاحقة على صدور الجزاء التأديبي

تعد الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي، من الضمانات الجوهرية التي يتعمّن توفرها للموظف عقب توقيع الجزاء التأديبي عليه، ويعني ذلك أن للموظف عدة خيارات للاعتراض على القرار الصادر ضده بالجزاء التأديبي، فله أن يستند إماً للخطأ أو عدم مشروعية القرار أو التعسف وما شابه ذلك، لذا فلابد من وجود ضمانة للموظف لكي يقوم بالطعن على هذه العقوبة، فإذا استنفذ الموظف المتهم ما كان مقرراً له في سبيل دفع الاتهام عنه ووقع عليه الجزاء فلا سبيل أمامه إلا الطعن في القرار الصادر ضده بالجزاء التأديبي عن طريق التظلم الإداري من الجزاء التأديبي، أو الطعن عليه قضائياً، حيث يعتبر الطعن في القرارات التأديبية من أهم الضمانات بعد أن لم يستطع الموظف الاستفادة من الضمانات السابقة.

المطلب الأول: التظلم من قرار إيقاع الجزاء التأديبي

أولاً: مفهوم التظلم في مجال التأديب:

يقصد بالتظلم الإداري بأنه: "وسيلة إدارية للمتضرر من القرار الإداري يقدمها للجهة الإدارية عسى أن تعدل قرارها فتسحبه وتكتفي الطاعن مؤونة الالتجاء إلى القضاء، طالباً لإلغاء القرار الإداري التأديبي"، وتنظر أهمية التظلم الإداري في أنه يختصر على الموظف العام اللجوء إلى القضاء إذا ما حقق التظلم غايته، كونه يقدم على المستوى الإداري بإجراءات بسيطة وسهلة، وأنه يمنح الجهة المصدرة للقرار التأديبي فرصة ثانية للنظر بقرارها وإعادة تقييمه على وفق المطالب التي يعرضها الموظف المتظلم من القرار التأديبي.

ثانياً: أنواع التظلم:

هناك نوعان من التظلم الإداري، الأول التظلم الاختياري، والثاني التظلم الإجباري.

أ- التظلم الاختياري:

يعد التظلم الاختياري "وسيلة يخير الموظف باستعمالها في مواجهة القرار الإداري الذي صدر لغير صالحه، وهو غير ملزم بسلوكيه إذا ما أراد تجاوزه للطعن بالقرار أمام القضاء". فالالتظلم الاختياري يعد وسيلة اختيارية للموظف الالتجاء إليه، إذا رأى وجهاً لذلك، لكن يستطيع الموظف الطعن على القرار الإداري مباشرة أمام القضاء، دون التقيد بانتظار رد الإدارة على تظلمه أو التقيد بمرور مدة معينة على تقديمها للتظلم.

ب- التظلم الإجباري:

التهم الذي يجب أن يقدمه صاحب الشأن في حالات محددة قانوناً، كشرط إجرائي سابق على رفع دعوى الإلغاء، بحيث إذا رفعت الدعوى قبل تقديمها فإنها تعتبر غير مقبولة.

قد عرفته المحكمة الإدارية العليا في مصر بأنه "التهم الذي يفرض المشرع على المتضرر من القرار أو الإجراء الإداري تقديمها قبل إقامة دعواه كأجزاء شكلي جوهري قبل سلوك طريق الدعوى القضائية.

التهم سواء كان اختيارياً أم وجوبياً فإنه يقسم إلى قسمين هما على الشكل الآتي:

١- التظلم الوالئي: وهو التهم الذي يتم تقديمها للجهة الإدارية من صاحب المصلحة أو وكيله

القانوني قبل رفع دعوى الإلغاء ومراجعة القضاء الإداري، وتكون الغاية منه تنبيه الجهة الإدارية إلى قراراتها المعيبة والطلب منها إعادة النظر في هذا القرار وسحبه أو تعديله أو إلغائه .

- **الظلم الإداري الرئاسي:** وهو يشبه التظلم الولائي إلى حد كبير إلا أنه يختلف عنه في أن

الظلم الرئاسي يقدم مباشرة إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار التأديبي أو القرار الإداري بشكل عام، لذا يتشرط في صحة هذا التظلم أن يوجه بشكل مباشر إلى السلطة الرئاسية لمصدر القرار الإداري، وتكون هذه السلطة الرئاسية بموجب القانون تملك حق رقابة مشروعية قرارات مصدر القرار المشكو منه، وبذلك يتوجب على هذه السلطة الرئاسية ممارسة سلطتها بالرقابة وإجراء التحقيق الإداري فيما إذا لزم الأمر واتخاذ الإجراء المتوجب قانوناً.

تمثل أهمية التظلم الرئاسي في أنه يشكل نوعاً من الرقابة الإدارية اللاحقة على نشاط المرؤوسين، ويساعد على تلافي مواطن الخلل والقصور في الإدارات العامة فضلاً عن أنه يشكل ضمانة فاعلة للمتضرر من القرار الإداري تتمثل بالفصل بين سلطة إصدار القرار وسلطة مراقبته.

ما تقدم نستنتج أن التظلم الإداري اختيارياً كان أم وجوباً، رئاسياً أم ولائياً يشكل ضمانة فاعلة من الضمانات المقررة للموظف العام المحال إلى التحقيق الإداري بسبب مخالفته تأديبية مرتكبة من قبله، كونه يضمن لفت نظر الإدارة إلى بعض النقاط التي يمكن أن تكون سبباً في ذلك، وكونه يعد نوع من الرقابة الإدارية اللاحقة على إصدار القرارات التأديبية، ويعطي الإدارة القدرة الكافية من الوقت للتراجع عن قرارها، فضلاً عن أنه يحقق مصلحة الموظف المتظلم إذ إن التظلم يجنبه اللجوء إلى القضاء وإجراءاته الطويلة.

ثالثاً: شروط التظلم:

يشترط لصحة التظلم الإدارات توافر الشروط التالية:

الشرط الأول: يجب تقديم التظلم من صاحب الشأن أو نائبه القانوني:

معنى ذلك أن يتم تقديم التظلم من صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني باعتباره صاحب المصلحة الذي تأثر مركزه القانوني أو تم المساس بمصلحته، ويجب أن يكون صاحب المصلحة كامل الأهلية، أما إذا كان ناقص الأهلية أو عديمها فلا أثر لتظلمه في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء إذا تمسك وليه بذلك، لذا يجب تقديم التظلم من شخص صاحب مصلحة وكامل الأهلية، حتى تكون لديه القدرة على وزن تصرفاته وتقديرها على نحو يحقق مصلحته.

الشرط الثاني: يجب أن يتم تقديم التظلم بعد صدور القرار الإداري النهائي وقبل رفع الدعوى:

يشترط أن يتم تقديم التظلم بعد صدور القرار الإداري فعلاً لا قبل صدوره، حتى تستطيع السلطة التي أصدرته، أو السلطات الرئاسية إعادة النظر في قرار صدر بالفعل، يكون قد تبينت معالمه كاملة وتحددت أوضاعه وذلك بسحبه أو تعديله، وترجع أهمية ذلك من الناحية العملية إلى أن القرار يكون قد مر بمراحل عديدة قبل أن يصير نهائياً، لأنه قد يقدم الأفراد بالخطأ تظليماً في مرحلة من مراحل القرار التمهيدي، فلا يكون له أثر في المدة بعد صدور القرار في شكله النهائي.

لكي يكون القرار نهائياً يجب أن يكون قد صدر مستنفداً كافة درجات التسلسل الإدارات، بأن يكون قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون الحاجة إلى تصديق سلطة إدارية أعلى، فلا يجوز التظلم من قرار يحتاج إلى تصديق أو اعتماد من سلطة أعلى من مصدره إذ في هذه الحالة يكون التظلم سابقاً لأوانه لأن سلطة التحقيق قد ترى تعديل القرار أو رفض التصديق عليه وهنا يكون التظلم بلا جدوى ولا معنى له.

الشرط الثالث: يجب أن يقدم التظلم الإداري خلال العدة القانونية لرفع دعوى الإلغاء:

لا يكون تقديم التظلم صحيحاً إلا إذا تم خلال المدة المحددة قانونياً اعتباراً من تاريخ النشر أو إعلانه أو العلم اليقيني به، فالعبرة في تحديد تاريخ تقديم التظلم الإداريات تكون بتاريخ وصوله الفعلي إلى الجهة الإدارية المتظلم إليها، ولا يكون بتاريخ إرسال التظلم بريدياً أو بتاريخ الإيداع بالبريد مثلاً، ولكن التأخير غير العادي في وصول التظلم إلى الجهة المرسل إليها سواء كان التأخير راجعاً إلى هيئة البريد

أو تراخي الإدارة في تسجيل التظلم في سجل التظلمات أمر يؤخذ في الاعتبار ويُخضع لتقدير المحكمة.

الشرط الرابع: يجب أن يكون التظلم مجدياً

لكي يكون التظلم الإداري ينتج أثره ويقطع ميعاد الطعن بالإلغاء، يجب أن يكون التظلم مجدياً بمعنى أن يكون موضوعه قراراً إدارياً وذلك أن المحكمة من التظلم هي مراجعة الإدارة لنفسها.

إذا لم يكن للإدارة المتظلم إليها أن تعيد النظر في القرار، كان التظلم غير مجدلاً يؤدي إلى قطع مدة الطعن، لذا فإذا كانت هناك فائدة تذكر من التظلم، وذلك لأن يكون هناك احتمال أن تغير جهة الإدارة رأيها بعد تقديمها، فإنه يكون مجدياً، أما إذا أفصحت الإدارة مقدماً عن موقفها، بأنها لن تستجيب لأي تظلم يقدم إليها، أو كانت الإدارة لا تملك سلطة تعديل القرار أو سحبه ففي هذه الحالات لا ينتج التظلم أثره فلا يكون التظلم مجدياً.

الشرط الخامس: يجب أن يتم تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار:

يشترط أن يتم تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، أو الجهة الإدارية الأعلى عنها، بشرط أن يكون قد حصل العلم ضمن الميعاد القانوني المقرر، والسبب في ذلك أنها الجهة المختصة بإعادة النظر في القرار الإداري الذي أصدرته وعند فحصه فإنها إذا وجدت أساساً سائغاً توجب اتخاذ قرار يغایر القرار السابق اتخاذته. فلا يشترط أن يتم التقدم بالتهمة مباشرة إلى الجهة صاحبة الشأن، إنما يكفي أن يتم تقديمها إلى جهة أخرى بشرط أن يصل العلم بالتهمة إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو الجهات الرئيسية". لأن العبرة في التظلم اتصال علم الإدارة حتى تتمكن من فحصه ودراسته تمهدأ لإصدار قرار فيه.

لذا فإذا تمت إحالة التظلم إلى جهة أخرى غير الجهة التي أصدرت القرار، أو الجهة الرئيسية لها، ومن ثم أحيل هذا التظلم إلى الجهة المصدرة للقرار، أو الجهة الرئيسية في الميعاد القانوني، فإن هذا يكون تليماً منتجاً لأن أثره القاطع لم يتعذر رفع دعوى الإلغاء".

الشرط السادس: يجب أن يكون التظلم الإداري واضحاً:

يشترط في التظلم الإداري أن يكون واضحاً ومفهوماً، لا مجهولاً لا يفهم سبب تقديمها، لذا يجب أن يكون شاملأ العناصر التي تعين على بحث التظلم، وأن يكون منصباً على قرار معين وأن يبين فيه سبب التظلم.

كما يجب أن توضح فيه البيانات المتعلقة باسم المتظلم ووظيفته وعنوانه وتاريخ صدور القرار، وموضوع القرار المتظلم منه، والأسباب التي بني عليها التظلم، ويرفق مع التظلم كافة المستندات التي يرى المتظلم تقديمها حتى تتمكن الإدارة من فحصه والبت في مدى أحقيته المتظلم في الطعن على القرار. فكلما كان التظلم واضحاً لا يحمل عبارات عامة ومجهولة كان ذلك مدعاه لأن ينجز أثره.

رابعاً: النهاية الظرفية على التظلم من قرار الجزاء التأديبي:

يتربى على تقديم التظلم الإداري لجهة الإدارة لمن الموظف المتعاقب بجزاء تأديبي نتائج غاية في الأهمية منها:

١- قبول جهة الإدارة التظلم المقدم إليها:

تكون الغاية الأساسية المأمولة من قيام الموظف العام بتقديم تظلمه على قرار العقوبة التأديبية هي قبوله من جهة الإدارة، وإلغاء قرار الجزاء التأديبي، ومن ذلك فإن صدور قرار الجزاء التأديبي من الإدارة مشوباً بأحد عيوب المشروعة لا يعني مطلقاً أن الإدارة قد قصدت ذلك، فضلاً عن أنه لا يعني أن الإدارة قصدت التراخي عن تطبيق الضمانات المقررة لصالح الموظف العام المنصوص عنها في قوانين الوظيفة العامة يمكن أن يؤدي التظلم الإداري إلى نتائج إيجابية وعاجلة بالنسبة إلى الموظف المتعاقب لا يمكن الوصول إليها بالسوية ذاتها إذا تم اللجوء إلى القضاء الإداري.

هذا ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية إذ جاء في أحد أحكامها: "إن المحكمة من التظلم هي الرغبة في التقليل من المنازعات بإنها في مراحلها الأولى بطريق أيسر للناس وذلك بالعدول عن القرار المتظلم منه إن ارتأت الإدارة أن المتظلم على حق في تظلمه".

٢- رفض جهة الإدارة التظلم المقدم إليها:

توجب الأصول الإدارية على جهة الإدارة المتظلم إليها تحديد موقفها بشكل حازم وجدي من التظلم المقدم إليها من الموظف العام، إلا أن الإدارة وعدة مبررات منها: الإهمال في بعض الأحيان، وضغط العمل الوظيفي في أحيان أخرى قد لا ترد على التظلم المقدم من الموظف العام، وبذلك يمكن أن يكون رفض الإدارة لتظلم الموظف العام رفضاً صريحاً أو ضمنياً، كما يلي:

أ- رفض الإدارة التظلم بشكل صريح:

يعني رفض الإدارة الصريح للتظلم المقدم من الموظف العام قيام جهة الإدارة بالرد على هذا التظلم بشكل صريح لا يحتمل معه الجدل والتأويل وتبلغ الموظف المتظلم بنتيجة تقديم تظلمه السلبية بالرفض.

بناءً على ما تقدم فإن المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة المصري حددت النتائج المترتب على رفض التظلم الصريح من جهة الإدارة فجاء فيها: "ينقطع سريان هذا الميعاد بالتهم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار، أو الهيئات الرئاسية، ويجب أن بيت بالتهم قبل مضي ستين يوماً من تقديمها، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسبباً، وبعد مضي ستين يوماً على تقديم التظلم من دون أن تجib عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه، ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن بالقرار الخاص ومما تقدم من نصوص القانون فإن قيام الإدارة بالرد بشكل صريح على تظلمات الموظفين بالرفض وفي الميعاد المقرر بستين يوماً في التشريع المصري، فهنا ينتهي سبب قطع ميعاد الطعن بالإلغاء، وتبدأ مدة طعن جديدة بقرار رفض التظلم وهي محددة بستين يوماً.

ب- رفض الإدارة التظلم ضمنياً:

أن الافتراض القانوني يوجب على جهة الإدارة الرد على هذا التظلم في المدة المحددة في القانون المصري، إلا أن واقع الحال يشير بغير ذلك، فقد تلجأ جهة الإدارة إلى اتخاذ موقف متحفظ من هذا التظلم متمثلاً باتخاذ الصمت حيال التظلم المقدم من الموظف العام من دون اتخاذ موقف صريح ومبادر من هذا التظلم بالرفض أو القبول. والمادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة المصري نظمت صمت الإدارة حيال هذا التظلم بحكم مشابه، إذ عدّت مضي مدة التظلم من دون الإجابة عنه سلباً أو إيجاباً بمثابة قرار إداري سلي برفض التظلم يحق لصاحب الشأن اللجوء إلى محاكم القضاء الإداري في مدة ستين يوماً من تاريخ انقضاء مدة التظلم.

المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف على المستوى القضائي:

يسعى المشرع من تقرير ضمانات للموظف العام إلى توفير نوع من الحماية للموظف العام بما يتحقق مبدأ العدالة للموظف العام بصورة تتعكس إيجاباً على المرفق العام بضمان قيام الموظف بخدمة هذا المرفق لاستمرار تقديم الخدمات العامة، فالغاية التشريعية من هذه الضمانات هي حماية الموظف والمرفق على التوازي، لذا يسعى المشرع دائمًا لافساح المجال للإدارة بممارسة تخصصها بضمان استمرار قيام المرفق بتقديم خدمات بعدد من الوسائل والمكان، ولعل أهم هذه المكانات صلاحية فرض الجزاء التأديبي على الموظف العام حماية للمرفق العام، كون جهة الإدارة أعلم بالمخالفات الإدارية وعلى خبرة واسعة بها بما يتحقق مبدأ العدالة بشكل سريع وفعال، إلا أن هذا الافتراض القانوني المقدم قد لا يجري على إطلاقه دوماً، أو يتم تطبيقه بشكل خاطئ ومتغرس في استعمال السلطة الإدارية، وبالخصوص في ظل السلطة التقديرية الممنوحة لجهة الإدارة في إيقاع الجزاء التأديبي على الموظف العام، لذا لجأ المشرع إلى حماية الموظف من إهمال وتعسف الإدارة بأن منحه ضمانة أخيرة تعتملي هرم الضمانات المقررة للموظف العام، وتمثل هذه الضمانة بتحويل الموظف العام الصفة الالزمه لعدم الرضوخ لقرار الإدارة ومراجعة القضاة المختص للطعن بقرار العقوبة ليقول القضاة كلمته الفصل في هذا النزاع. وبناءً على ما تقدم سيتناول سوف يتم تناول الضمانات المقررة للموظف العام على المستوى القضائي.

الفرع الأول: القضاء المختص برقابة مشروعية القرارات التأديبية

يعد حق الموظف العام بمراجعة القضاء المختص للطعن بقرار الجزاء التأديبي ليس ضمانة قانونية فحسب، بل أن هذا الحق ضمانة دستورية أيضاً، فحق مراجعة القضاء مكفول للمواطنين جميعاً في الدستور ولا شك أن الموظف العام مواطن يتساوى مع الآخرين بالأعباء والتكاليف العامة، حيث نصت المادة ٩٧ من دستور مصر ٢٠١٤ "التقاضي حق مصون ومكفول للكافة، وتلتزم الدولة بتقرير جهات التقاضي، وتعمل على سرعة الفصل في القضايا، ويحظر تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء، ولا يحاكم شخص إلا أمام قاضيه الطبيعي، والمحاكم الاستثنائية محظورة".

الفرع الثاني: نتائج الطعن القضائي

بعد رفض الموظف لقرار الجزاء التأديبي وممارسة حقه الدستوري بالطعن بقرار العقوبة الجزاء التأديبي الصادر بحقه، فإنه تترتب على هذا الطعن مجموعة من النتائج الهامة، وتمثل بنتائج وقرارات مستعجلة ينظر بها القضاء الإداري المختص على وجه السرعة، ونتائج موضوعية يرتبها الطعن القضائي تنحصر بالقرار القضائي النهائي الذي يصدر بنتيجة الطعن.

أولاً: النتائج الطبيعية وقف تنفيذ قرار العقوبة التأدية:

يقصي المبدأ القانوني بأن قيام الطاعن بالإلغاء "الموظف" بتسجيل الطعن لدى المحاكم الإدارية المختصة لا يؤدي إلى وقف تنفيذ القرار المطعون منه بشكل تلقائي، لأن القرارات الإدارية ومنها قرار الجزاء التأديبي يتمتع بميزة النفاذ المباشر، لذا فإن وقف تنفيذ القرار الإداري هو طلب مستعجل يضمنه الطاعن بالإلغاء استدعاء طعنه ويطلب فيه من المحكمة المختصة وقف القرار الإداري بصفتها الولاية وبشكل مستعجل قبل البت بطلب الإلغاء للأسباب التي يراها الطاعن أو للأسباب المحددة قانوناً، وتبت المحكمة بهذا الطلب بصورة مستعجلة وبموجب سلطتها الولاية بنظر النزاع الأصلي المتضمن طلب الإلغاء، ويعود الحكم بوقف التنفيذ من عدمه لقناعة المحكمة وتوافر أسبابه القانونية.

يعرف وقف تنفيذ القرار الإداري على أنه: "إجراء استثنائي لا يتم اللجوء إليه إلا بشروط ضيقة، وذلك بسبب خاصية التنفيذ المباشر للقرارات الإدارية، وبسبب خاصية الأثر غير الموقف لطرق الطعن بالمواد الإدارية".

تجدر الإشارة في معرض هذا الأمر إلى أن المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة المصري حظرت وبشكل صريح على المحكمة الحكم بوقف قرار الجزاء التأديبي، كونه يعد من الطلبات التي يجب التظلم منها قبل مباشرة الطعن القضائي، وإنما أجازت المحكمة الحكم للموظف باستمرار صرف راتبه كله أو بعضه إذا كان من آثار قرار الجزاء التأديبي وقف راتب الموظف كما هو الحال في قرار الفصل، وجاء في نص هذه المادة: "لا يتترتب على رفع الطلب إلى المحكمة وقف تنفيذ القرار المطلوب إلهاه على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذه إذا طلب ذلك في صحيحة الدعوى ورأى المحكمة أن نتائج التنفيذ يتذرع تداركها، وبالنسبة إلى القرارات التي لا يقبل طلب إلغائها قبل التظلم منها إدارياً لا يجوز طلب وقف تنفيذها، على أنه يجوز للمحكمة بناءً على طلب المتظلم أن تحكم مؤقتاً باستمرار صرف راتبه كله أو بعضه إذا كان القرار صادراً بالفصل، فإذا حكم له بهذا الطلب ثم رفض تظلمه ولم يرفع دعوى الإلغاء في الميعاد عدد الحكم كأن لم يكن واسترد منه ما قبضه".

ثانياً: النتائج الطبيعية الطارئة على الطعن القضائي:

يتربّ على الطعن القضائي نتائج موضوعية غاية في الأهمية، وتمثل هذه النتائج بما وصل إليه الطعن القضائي المقدم من الموظف العام، وهو الحكم القضائي البات والقاضي من حيث النتيجة إما بالاستجابة لطلبات الموظف وإلغاء العقوبة التأدية، أو تخفيض هذه العقوبة، لعدم التنااسب بين كل من المخالفة المرتكبة والجزاء التأديبي الصادر عن الإدارة، أو رفض الطعن وتشييّد قرار العقوبة.

لأوجله سيتناول هذه النتائج بالآتي:

- ١- **قبول طعن الموظف وإنفاذ قرار الجزاء التأديبي:** يمؤسس الموظف العام طعنه بقرار الجزاء التأديبي على عيوب المشروعية الإدارية المحددة، وهي تمثل بعيوب الشكل والاختصاص ومخالفة القانون والسبب والغاية، وأن إهار الضمانات المقررة للموظف العام المنصوص عنها بنص محدد وصريح تدرج تحت عيوب مخالفة القانون، فعلى سبيل المثال قرار الجزاء التأديبي الذي يصدر حالياً من أسبابه يندرج العيب الذي يعتريه بعيوب مخالفة القانون كون ضرورة تسبب القرار التأديبي منصوصاً عليه قانوناً لأن مصدر القرار التأديبي خالف قاعدة قانونية أمرة تمثل بوجوب تسبب القرار التأديبي، وإن كان القرار في مثل هذه الحالة فاقداً لمشروعيته وبعد معدوماً لتخلف ركن من أركانه وهو ركن السبب، وبذلك يكون حكم الإلغاء له حجية مطلقة بمواجهة الكافة بما فيهم أطراف الدعوى، وعلى الإدارة الاستجابة لحكم القضاء ومحو العقوبة التأديبية من سجل الموظف إذا كانت قد قيدت فيه وعدها لأن لم تكن، ومن أمثلة إلغاء القرارات التأديبية إلغاء قرار فصل الموظف المتغيب عن عمله لأيام قليلة، لعدم التنااسب بين الجزاء والمخالفة.
- ٢- **قبول طعن وتخفيض الجزاء التأديبي:** قد تجد المحكمة المختصة الناظرة بطعن الموظف العام أن هذا الموظف الطاعن قد ارتكب المخالفة المنسوبة إليه فعلاً، إلا أن جهة الإدارة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي قد بالغت وغالت في قرار العقوبة التأديبية لذا تلجأ هذه المحكمة لوضع الأمور وضعها الصحيح وتخفض قرار العقوبة الصادرة بحق الموظف بما يحقق التنااسب بين كل من قرار الجزاء والمخالفة المرتكبة.
- ٣- **رفض الطعن وتثبيت قرار العقوبة:** فيما إذا كانت الأسباب التي أوردتها الموظف العام في استدعاء طعنه بقرار العقوبة التأديبية لا تناول من قرار فرض العقوبة، وكان الفعل المرتكب من الموظف العام يتناسب والجزاء المفروض عليه، وتم تسبب هذا القرار، بعد أن تم التحقيق مع الموظف العام أصولياً، ومراعاة الضمانات كافة التي قررها المشرع له، فإن المحكمة المختصة لا تملك إلا تثبيت قرار الجزاء التأديبي الصادر بحق الموظف ويصبح باتاً بحقه، وينتج بذلك حكم التصديق أثره من تاريخ صدور القرار القاضي بفرض الجزاء انطلاقاً من القاعدة التي تنص على الأثر الرجعي للحكم الإداري.



المـسـتـشـار

يدير الحاضر & يبني المستقبل

القسم الثاني
(مبادىء التأمينات الإجتماعية)



012 7777 68 70

سنـترـ المسـتـشـارـ (ـحقـوقـ بنـهاـ)

الـإـدـارـةـ وـالـسـنـترـ:ـ أمـامـ كـلـيـةـ الـحـقـوقـ

(ـبـرجـ سـمـاـ)ـ الدـورـ الـأـوـلـ

مبادئ التأمينات الاجتماعية

- س / ما المقصود بالصطلاحات الآتية : ١ - النظام الاجباري للتأمين الاجتماعي .
٢ - المخاطر الاجتماعية . ٣ - النظم المكملة . ٤ - التأمين الاجتماعي

سمات نظام التأمين الاجتماعي:

- ١- **هذا النظام اجباري** \leftarrow بمعنى أنه متى توافرت شروط تحقيقه صار الأمر ملزماً لكافحة القطاعات في الدولة بالخصوص للنظام، ولا يحق للفرد رفض ذلك بحجة عدم حاجته له أو وجود نظم بديل أقل أو أكثر حماية منه.
- ٢- **شمول النظام لأغلب طوائف المجتمع** \leftarrow إذ أن المخاطر تهدد الكبير والصغير، والعامل والمهني، لأجل ذلك فكل مشرع في الدول الآن يتمتعون بنظرة شمولية لسحب الغطاء التأميني لكافة قطاعات وفئات الأفراد في المجتمع، وقد وضح هذا جلياً في النظم المكملة للتأمين الاجتماعي في القانون المصري والتي حاول بمقتضاهها المشرع المصري توفير سبل مواجهة المخاطر للمصريين العاملين بالخارج، ولرجال الأعمال وللمسنين الذين ليس لهم أي حماية تأمينية أخرى.
- ٣- **إشراف الدولة على النظام** \leftarrow فليس الأمر خاضع لمبادرات فردية من العمال ونقاباتهم أو أصحاب الأعمال أو الهيئات الإدارية بل أن الدولة ممثلة في وزارة الشؤون الاجتماعية هي المنوط بها السهر على تطبيق النظام والعمل على الوصول به لكافة القطاعات وكافة الأماكن.
- ٤- **تمويل التأمين بالاشتراك من العامل وجهاً عمله** \leftarrow فلا يتحمل العامل وحده تكاليف الإشتراك في النظام، إذ أن هذا عبء يضاف لأعبائه العائلية الأخرى، ثم إن رب العمل دائمًا يستفيد من الشخص العامل.

تعريف قانون التأمين الاجتماعي:

- ١- مجموعة القواعد التي تنظم مواجهة المجتمع للأثار التي تصيب الأفراد نتيجة لتحقق الأخطار والأعباء الاجتماعية بما يكفل توزيع هذه الآثار على كل أفراد المجتمع توزيعاً عادلاً.
- ٢- قانون التأمين الاجتماعي يهدف إلى ضمان مستوى مقبول من معيشة كل فرد قلت أم انتفت قدرته على العمل، بصفة دائمة أو مؤقتة. نتيجة تحقق خطير معين وضمان ذات المستوى لأسرته في حالة وفاته، ويعمل القانون على تحقيق هذا الهدف بوسائلين أساسيتين :
- ٣- **الأولى** \leftarrow إعادة قدرة العامل على العمل إلى ما كانت عليه قبل تحقق الخطر، ويتم ذلك عن طريق العلاج الطبي في حالات المرض وإصابات العمل.
- ٤- **الثانية** \leftarrow تعويض العامل عن نقص أجراه أو الحرمان منه، ويتم ذلك عن طريق إعطائه تعويضاً يقدر بمبلغ محمد من النقود، أو تقرير حق من يعولهم في معاش دائم.

قانون التأمين الاجتماعي في مصر:

- ١- بدأ المشرع المصري يهتم بأمر التأمين الاجتماعي منذ عام ١٨٥٤ . وانتهاء بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٤، وتعديلاته بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . وكان نظرة المشرع في هذه القوانين في البداية قاصرة على تأمين الشيخوخة والوفاة. وابتداءً من عام ١٩٣٦ بدأ المشرع ينتبه إلى مخاطر الآلة وما ينجم عنها من أضرار وكان ذلك بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل ثم بدأ رويداً رويداً في النظر إلى الفئات الاجتماعية الأخرى.

- ٢- **القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي وتعديلاته**: وهو الآخر في سلسلة هذه القوانين وأشملها وأعمها، فقد رأى المشرع تعدد القوانين التي تحكم هذا الموضوع وتشتت أحکامها، وقصورها أحياناً عن بلوغ الهدف، فأصدر قانونه الأخير الشهير في هذا الشأن، والذي ما يزال معمولاً به حتى الآن. وبهذا بات هذا القانون هو الدعامة الأولى لنظام التأمين في مصر.

القوانين المكملة للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ :

بدأ المشرع المصري يمد مظلة التأمين الاجتماعي لفئات المجتمع الأخرى وكان ذلك بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة والقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ بالتأمين على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم والقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ بشأن التأمين الاجتماعي علي المصريين العاملين بالخارج .

صدور القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بشأن التأمينات الاجتماعية واعطاشان :

نصت المادة (٢) من قانون الاصدار على انه يعمل به اعتبارا من ٢٠٢٠/١/١ .
يعمل بها من اليوم التالي لناريخ نشره وعلى رئيس مجلس الوزراء اصدار اللائحة التنفيذية له خلال ٦ أشهر من تاريخ صدور القانون ويلغي كل حكم يخالف احكام هذا القانون بالنسبة للعاملين بأحكامه .

القسم الأول : النظام الأساسي للتأمينات الاجتماعية (العاملون لحساب الغير)

الأحكام العامة للتأمينات الاجتماعية

المنتفعون بأحكام القانون وإلزامية أحكامه

س/ اكتب في نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي من حيث الأشخاص ؟

المنتفعون بأحكام القانون

تنص المادة الثانية من القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على انه تسرى احكام هذا القانون على اربع فئات مختلفة :

- أولها → العاملين لدى الغير (وتشمل ٥ فئات اجتماعية).
 - ثانيهما → أصحاب الأعمال ومن في حكمهم (وتشمل ٧ فئات اجتماعية).
 - ثالثهما → العاملين المصريين في الخارج (وتشمل ٤ فئات اجتماعية).
 - رابعهما → العمالة الغير منتظمة: (وتشمل ١٠ فئات اجتماعية أخرى).
- بناء عليه يكون المشرع قد ضم كل الفئات الاجتماعية العمالية تحت مظلة قانون التأمينات الاجتماعية الموحد

أولاً: العاملون العدليون بالجهاز الإداري للدولة ووحداتها

هذه الفئة كانت دائمًا محل اهتمام المشرع المصري في خصوص التأمين الاجتماعي. وبالتالي فلم يكن غريباً أن يضعهم المشرع هنا أيضاً في الفئة الأولى فلا يمكن حرمانهم من المميزات التي حصلوا عليها واعتبرت جزءاً من النظام العام الوظيفي. هذا من جانب، ومن جانب آخر فإنه يمتد نطاق الحماية ليشمل العاملين بالوحدات الاقتصادية بالقطاع العام [قطاع الأعمال العام] والوحدات الاقتصادية التابعة للدولة أو الهيئات العامة، فلم يكن منطقياً في ظل التوجهات الاشتراكية التي كانت تنتهجها الدولة أن يحرم هؤلاء من التأمين الاجتماعي، فالدولة أو وحداتها هي المالكة لشركات القطاع العام.

في ظل السياسة الحالية التي تنتهجها الدولة، خاصة ما يطلق عليه بالخصوصية وهو بيع بعض الشركات العامة للقطاع الخاص فإن أمر سريان هذا القانون على العاملين بهذه الشركات سيخضع لبعض الاعتبارات الأخرى. **وهنا لا مناص من التفرقة بين فرضين :**

الأول ← إذا نص في عقد بيع الشركة على عدم المساس بأوضاع العاملين والسابق ترتيبها في القوانين السارية لحظة البيع، فهنا سيستمر الوضع على ما هو عليه.

الثاني ← إن لم ينص على شيء مما سبق، واستمر العامل في ذات عمله السابق، فإنه يستمر متمتعًا بالمزايا السابقة لقانون التأمين الاجتماعي ولكن طبقاً للفئة الثانية وهم الخاضعون لقانون العمل.

يبدو أن الشرط الوحيد هنا لسريان القانون على هذه الفئة هو وجود علاقة توظيف (عمل) بين العامل والدولة أو أي من وحداتها بعد استيفاء الشروط المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة. فإن كان ما يربط العامل بالدولة أو وحداتها عقد عمل محدد المدة وهو وضع كثيراً ما تلجأ الدولة إليه في هذه الأيام ما يسمى بالعمالة المؤقتة فإنه من الصعب القول بسريان القانون على هذه الطوائف طبقاً لهذه الفقرة، بل إن بعض العقود تنصل صراحة على عدم التمتع بأي مزايا إضافية غير الأجر، وهو محدد بمدة ثلاثة أشهر قابلة للتتجديد بمطلب رغبة الإدارة فحسب.

هذا مع ملاحظة ما تنص عليه المادة الثالثة من هذا القانون، وهو سريان التأمين على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات السارية قبل نفاذ القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، حتى لا يحرم هؤلاء من التمتع بالمزايا السابقة المنصوص عليها في القوانين السارية لحظة التحاقهم بالوظيفة، حتى ولو كانت بعض الشروط الحالية غير متوافرة في شأنهم.

قد وحد القانون المعاملة بين العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة أو أي من وحداتها وبين العاملين في قطاع الأعمال العام، وقد أفاد التوحيد بعض العاملين الذين تقتضي أو اقتضت ظروفهم الالتحاق بالجهاز الإداري للدولة بعد أن كانوا يعملون في إحدى شركات قطاع الأعمال العام، فهنا يتحقق له طلب ضم مدد الاشتراك، ويظل متمتعًا بذات الحماية.

ثانياً: العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل

تنص المادة الأولى من قانون العمل على أنه يعتبر عاملاً وفقاً لأحكام هذا القانون "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه" ويعني هذا ضرورة توافر عنصري الأجر والتبعية للقول بسريان قانون العمل، فإذا انتهت أي منها فلا محل لتطبيق قانون العمل وبالتالي قانون التأمين الاجتماعي. هذا في شأن العمال المصريين، أما العمال الأجانب الخاضعين لقانون العمل فتوجد شروط أخرى لسريان التأمين الاجتماعي عليهم، من أجل هذا فإننا نفرق بين الأمرين :

أ- سريان قانون التأمين الاجتماعي على العمال المصريين الخاضعين لقانون العمل.

إذا توافر في العامل المصري شروط الخضوع لقانون العمل فإنه يجب أن يتوافر بالإضافة إلى ذلك الشرطين الآتيين:

الشرط الأول: أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.

الواقع أنه يمكن تشغيل الصبية والأحداث بداية من سن ١٢ سنة، وهو الحد الأدنى لتشغيلهم في مصر. وبهذا فإن الحد يظل بدون حماية تأمينية فعالة مدة ست سنوات كاملة قد يتعرض فيها لخطر العجز الكامل أو الوفاة أو المرض. ويرى بعض الفقه أن عدم سريان قانون التأمين الاجتماعي على من تقل سنه عن ١٨ سنة يرجع إلى رغبة المشرع في عدم تحمل أصحاب العمل عبء الاشتراك تشجيعاً لهم على تعليم الصغار الحرف والمهن.

أن العامل لن يضار لأن أجرة يكون ضئيلاً في البداية حيث يكون خصم نسبة الاشتراكات منها عبئاً ثقيلاً عليه قد يدفعه إلى هجرة العمل المنتظم كما أنه صغير السن بحيث يكون أمامه بعد بلوغ سن ١٨ عاماً الوقت الكافي للاستفادة من تأمين العجز والمرض والشيخوخة وفي هذه السن الصغيرة تكون أخطار

العجز والوفاة والشيخوخة والمرض ضئيلة للغاية بحيث تبرر عدم تأمينها مراعاة لمصلحة أخرى أولى بالرعاية وهي تكوين أجيال من الحرفيين والمهنيين.

يحاول البعض الآخر التوفيق بين هذه الاعتبارات بالقول - بحق - بأن تتحمل الدولة اشتراكات التأمين عن من تقل سنه عن ١٨ سنة ما دام أنه مسموح قانوناً بتشغيلهم، وذلك من قبيل تشجيع أصحاب الأعمال على تدريب وتعليم الأحداث الحرف والمهن.

لكن المشرع لم يترك هؤلاء الأحداث والصبية دون أي حماية تأمينية فقد رأى أنهم لا شك يتعرضون لمخاطر إصابات العمل وذلك أثناء التدريب والتعليم ولذلك نص في المادة الثالثة من هذا القانون على أن "... كما تسرى أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدربين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة.

إصابة العمل ← هي "الإصابة بأحد الأمراض المهنية، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تحلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي. إذن فإن إصابة العمل طبقاً لهذا النص تشمل أربعة أنواع من الإصابة هي : المرض المهني، حوادث العمل، والإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق، وحوادث الطريق، وتسرى هذه الأنواع على من تقل سنه عن ١٨ سنة بنص خاص بذلك.

يغطي أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن هؤلاء متى كانوا لا يتقاوضون أجراً، فإن كانوا يتقاوضون أجراً فيسدد اشتراكاً لهم بواقع ٣٪ من أجورهم.

قد ذهب مجلس الدولة إلى عدم سريان قانون التأمين الاجتماعي على المحامي تحت التمرين لأنه يختلف عن العامل المتدرب، فالمحامي تحت التمرين لا يتقاوض أجراً بمعنى الكلمة وإنما يتقاوض مقابل مصروفات، وأن طبيعة عمل المحامي تحت التمرين لا تجعله خاضعاً لتبعة صاحب العمل في مفهوم قانون العمل.

س/ يشترط انتظام علاقة العمل لخضوع العامل لقانون التأمين الاجتماعي فما معنى انتظام العمل وما هي معايير انتظامها ؟

الشرط الثاني : أن تكون علاقة العمل منتظمة.

هذا الشرط يتضمن قاعدة واستثناء عليها.

القاعدة ← ضرورة التأكيد من انتظام علاقة العمل، إذا لا يكفي أن يكون سن المؤمن عليه أكثر من ١٨ سنة، بل أن توجد استمرارية في علاقة العامل بصاحب العمل، فلا يعقل أن يقوم صاحب العمل بالتأمين على العامل وبعد فترة وجيزة يترك العامل لمكان أو شركة أخرى.

قد نص المشرع على أن يصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة، وبالفعل أصدر وزير التأمينات القرار رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦، وقد حدد هذا القرار أحد معيارين لانتظام العمل في مفهوم قانون التأمين الاجتماعي.

► **المعيار الأول** ← يعتمد المشرع فيه على طبيعة نشاط العامل ورب العمل، فإذا اتفقا في الطبيعة فإن عنصر المدة غير هام هنا، أما إذا استخدم صاحب العمل، عاماً في غير ما يتخصص فيه رب العمل من نشاط أصلي فإن علاقة الانتظام هنا تنقطع، ويجب أن ننتقل للمعيار الثاني.

► **المعيار الثاني** ← وينطلق المشرع فيه من مدة التحاق العامل بالعمل، بصرف النظر عن دخوله في منطقة النشاط الأصلي لرب العمل من عدمه، فاستمرار علاقة العمل مدة ستة أشهر قرينة كافية، على انتظام علاقة العمل، فإن قلت المدة عن ذلك انتهت القرينة. وتوافر أي من المعيارين يكفي للقول بتوافر الشرط.

استثناء خاص بعمال المقاولات والشحن والتغليف:

حيث نص المشرع على استثناء هذه الطائفة من العمال من شرط انتظام علاقـة العمل، وإن ظـل الشرط الأول سارياً في حقـهم فيما يخص أقل سن للعامل وقد راعـي المـشرع طبيـعة عمل هؤـلاء العـمال، والتي تقتضـي الاشتـغال بعض الفـترات والتـوقف عن العمل لفترـات أخـرى وخاصـة في الموـانئ، ولوـلا هذا الاستـثناء لحرـمت هذه الطـائفة من أي حـماية تـأمينـية في هذا القـانون. فـلو كـلف مقـاول شـحن وتـغـليف عـاماً بشـحن أو تـغـليف سـفـينة واحدـة فقط، بـحيث يـنتهي العـقد بإـتمام شـحن أو تـغـليف هـذه السـفـينة فإنـه هذا العـمل لا يـعتبر عـرضـياً رغمـ أنه مـؤـقت لأنـه يـدخل في صـمـيم ما يـزاولـه صـاحـب العـمل من نـشـاط.

ب) سـريـان قـانـون التـأـمين الـاجـتمـاعـي عـلـى العـمال الـاجـانب الـخـاضـعـين لـقـانـون العـمل.

حيث نـص المـشرع على أنه : "... وـمع عدم الإـخلـال بأـحكـام الـاتفـاقـات الدـولـية التي صـدـقتـ عـلـيـها جـمهـوريـة مصرـالـعـربـية يـشـترـط لـسـريـان أحـكـامـ هذا القـانـون عـلـى الـاجـانب الـخـاضـعـين لـقـانـون العـمل أـلا يـقلـ مـدةـ العـقدـ عنـ سـنةـ، وـأنـ تـوـجـد اـتفـاقـيـةـ لـالمعـاملـةـ بـالـمـثـلـ. وـقدـ وـضـعـ المـشـرـعـ شـروـطاًـ أـسـاسـيـةـ لـلـقـولـ بـسـريـانـ المـزاـياـ عـلـيـهـمـ، أـوـ لـاـ شـرـطـ الخـصـوصـ لـقـانـونـ العـملـ، وـهـذـاـ شـرـطـ عـامـ لـسـريـانـ قـانـونـ التـأـمينـ الـاجـتمـاعـيـ عـلـىـ العـاملـ الـوطـنـيـ وـالـأـجـنبـيـ، بـجـانـبـ هـذـاـ يـوجـدـ شـرـطـيـنـ أـسـاسـيـيـنـ:

الـشـرـطـ الـأـوـلـ: أـلاـ تـقـلـ مـدةـ العـقدـ عـنـ سـنةـ:

قدـ يـقـابـلـ هـذـاـ شـرـطـ اـنتـظـامـ عـلـاـقـةـ العـملـ بـالـنـسـبـةـ لـلـوـطـنـيـيـنـ، وـلـكـ المـشـرـعـ حـسـمـ المـسـأـلةـ بـالـاعـتـمـادـ عـلـىـ شـرـطـ المـدـةـ فـحـسـبـ وـلـيـسـ طـبـيـعـةـ النـشـاطـ، فـعـقـدـ العـملـ المـوـقـعـ مـعـ العـاملـ الـأـجـنبـيـ مـدـتـهـ عـامـ فـأـكـثـرـ يـدـلـ عـلـىـ اـسـتـمـرـارـيـةـ الـعـلـاـقـةـ كـذـلـكـ إـذـاـ كـانـ عـقـدـ العـملـ غـيرـ مـحدـدـ المـدـةـ إـنـهـ يـصـلـحـ لـسـريـانـ قـانـونـ التـأـمينـ الـاجـتمـاعـيـ عـلـىـ الـعـاملـ الـأـجـنبـيـ بـشـرـطـ أـنـ تـسـتـمـرـ عـلـاـقـةـ العـملـ لـمـدـةـ سـنةـ عـلـىـ الـأـقـلـ.

الـشـرـطـ الـثـانـيـ: إـنـ تـوـجـدـ اـتفـاقـيـةـ لـلـمـعـاملـةـ بـالـمـثـلـ:

هـذـاـ شـرـطـ مـفـهـومـ وـمـتـعـارـفـ عـلـيـهـ فـيـ الـعـلـاـقـاتـ الدـولـيـةـ، فـلـنـ يـتـمـتـعـ العـاملـ الـأـجـنبـيـ فـيـ مـصـرـ بـمـزاـياـ هـذـاـ التـأـمينـ إـلاـ إـذـاـ وـجـدـ اـتفـاقـيـةـ مـعـ بـلـادـهـ تـمـنـحـ العـمالـ الـمـصـرـيـيـنـ العـامـلـيـيـنـ فـيـهـاـ نـفـسـ الـحـقـوقـ التـأـمينـيـةـ، وـلـاـ يـكـفـيـ أـنـ يـكـوـنـ الـوـاـقـعـ الـعـمـلـيـ مـؤـكـدـ لـذـلـكـ، بلـ وـالـوـاقـعـ الـقـانـونـيـ أـيـضاـ. وـبـمـاـ أـنـ مـصـرـ تـعـتـبـرـ دـوـلـةـ مـصـدـرـةـ لـلـعـاـمـلـةـ إـنـهـاـ تـحـرـصـ عـلـىـ ضـمـانـ حـقـوقـ مـوـاطـنـيـهـ الـعـامـلـيـهـ بـالـخـارـجـ، وـلـنـ يـتـأـتـيـ ذـلـكـ إـلـاـ فـيـ شـكـلـ التـزـامـاتـ دـوـلـيـةـ مـحـمـلـهـ بـهـاـ الـدـوـلـةـ الـمـسـتـورـدـةـ لـلـعـمـالـةـ. هـذـاـ فـيـ خـصـوصـ العـاملـ الـأـجـنبـيـ الـخـاضـعـ لـقـانـونـ العـملـ، فـهـلـ يـتـمـتـعـ بـذـاتـ الـمـزاـياـ الـعـاملـ الـأـجـنبـيـ بـالـقـطـاعـ الـحـكـومـيـ أوـ قـطـاعـ الـأـعـمـالـ الـعـامـ؟

يـبـدـوـ أـنـ الـاتـجـاهـ الـفـقـهـيـ يـذـهـبـ إـلـىـ سـريـانـ قـانـونـ عـلـىـ هـؤـلـاءـ بـنـفـسـ شـرـوطـ سـريـانـهـ عـلـىـ الـوـطـنـيـيـنـ، فـمـاـ دـامـ أـنـ النـصـ عـامـ فـلـاـ يـجـبـ تـقـيـيـدـهـ، وـالـتـقـيـيـدـ وـرـدـ عـلـىـ حـالـةـ خـاصـةـ هـيـ الـخـاضـعـيـنـ لـقـانـونـ العـملـ، وـوـضـعـ شـرـطـ المـدـةـ الضـمـانـ عـدـمـ التـحـاـيلـ عـلـىـ قـانـونـ وـكـرـيـنـةـ عـلـىـ اـسـتـمـرـارـيـةـ وـاـنـتـظـامـ عـلـاـقـةـ العـملـ، أـمـاـ فـيـ الـقـطـاعـ الـحـكـومـيـ وـالـاـقـتـصـاديـ فـلـاـ حـاجـةـ لـهـذـاـ شـرـطـ، فـالـرـاجـحـ أـنـ الـدـوـلـةـ أـوـ الـهـيـئـةـ صـاحـبـةـ العـملـ تـحـتـاجـ لـخـبـرـةـ الـأـجـنبـيـ لـتـولـيـ بـعـضـ شـئـونـهـاـ وـبـالـتـالـيـ فـلـاـ مـحـلـ لـأـيـ شـرـوطـ إـضـافـيـةـ.

وـقـدـ أـيدـ الـقـضـاءـ خـصـوصـ العـاملـ الـاجـنبـيـ فـيـ الـقـطـاعـ الـعـامـ لـأـحـكـامـ قـانـونـ التـأـمينـ الـاجـتمـاعـيـ.

إـذـاـ كـانـ الـعـاملـ الـأـجـنبـيـ مـلـتـحـقاـ بـعـثـتـهـ الدـبـلـومـاسـيـةـ فـيـ مـصـرـ أـوـ أـيـ فـرعـ لـمـنـظـمةـ دـوـلـيـةـ أـوـ إـقـلـيمـيـةـ فـيـ مـصـرـ فـلـاـ مـحـلـ لـسـريـانـ قـانـونـ التـأـمينـ عـلـيـهـ، حـيـثـ أـنـ عـلـاـقـتـهـ بـالـمـنـظـمةـ أـوـ الـدـوـلـةـ لـاـ تـتـدـخـلـ فـيـهـاـ مـصـرـ.

الـعـاملـوـنـ بـشـرـكـاتـ الـإـسـتـثـمارـ:

تـعـتـبـرـ هـذـهـ شـرـكـاتـ مـنـ شـرـكـاتـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ أـيـاـ كـانـتـ طـبـيـعـةـ الـقـانـونـيـةـ لـلـأـمـوـالـ الـمـصـرـيـةـ الـمـسـاـهـمـةـ فـيـهـاـ وـلـاـ تـسـرـيـ عـلـيـهـ الـقـوـانـينـ وـالـلـوـاـئـحـ الـخـاصـةـ بـقـطـاعـ الـأـعـمـالـ الـعـامـ أـوـ الـعـامـلـيـنـ فـيـهـ، وـقـدـ أـخـضـعـ هـذـاـ قـانـونـ عـمـالـ هـذـهـ شـرـكـاتـ لـأـحـكـامـ قـانـونـ التـأـمينـ الـاجـتمـاعـيـ.

س٤/ اشرح مدى خضوع من هم في حكم خدمة المنازل لقانون التأمين الاجتماعي ؟

ثالثاً: المشغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل

القاعدة ← سريان القانون على المشغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل. ومقتضى هذه القاعدة تتمتع كل من تقوم بيته وبين صاحب المنزل علاقة "عمل" بشأن من شئونه أو ذويه المقيمين معه في المنزل أو بشئون المنزل ذاته، كل هؤلاء لهم الحق في التمتع بالمزايا التأمينية المقررة في هذا القانون وبالتالي كان مقتضى ذلك النص شمول البواب والجنايني والساائق والحارس والسفرجي والطباخ والمربي.

الاستثناء ← قد ترك القانون أمر ضبط النص لقرار من وزير التأمينات، وقد صدر القرار رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٧، محدداً نطاق **هذا الاستثناء بشروط** :

- ١- أن يكون الشخص عاملأً أو مشتغلاً في منزل خاص.
 - ٢- أن يتحدد عمله في داخل المنزل، أي لا يكون الأمر متعلقاً بعمل خارج المنزل، مثل الحديقة أو الحراسة فيخرج هنا من نطاق خدم المنازل الخاصة- البواب والجنايني وسائق السيارة، والحارس إن وجد.
 - ٣- أن يكون عمله يدوياً ويتعلق بقضاء حاجات المخدوم ذويه، فالعمل المكلف به الخادم يجب أن يكون يدوياً وليس ذهنياً، كما أن يتعلق بقضاء حاجات المخدوم نفسه أو ذويه وليس غيرهم.
- على هذا الأساس فإنه يعتبر من خدم المنازل من يتولى تنظيف المنزل وترتيبه وإعداد الطعام وتقديمه، وكذلك مربي الأطفال فهي تخدم يدوياً ذوي صاحب العمل (المخدوم).
- مؤدي ما سبق أنه يخرج من طائفة خدم المنازل من يقوم بعمل ذهني وليس يدوياً كالسكرتير الخاص أو المدرس الخاص أو أمين المكتبة الخاصة ويخرج من طائفة الخدم كذلك من يقوم بالخدمة في المحال التجارية والمحلات العامة والفنادق والمقاهي والwsعة في المدارس الخاصة أو مكاتب المحامين أو المهندسين وكذلك من يقوم بأعمال التمريض بالعيادات الخاصة.
- إن كان الشخص يجمع بين عمل يدوياً وعمل ذهني أو عمل داخل المنزل وعمل خارج المنزل، فيجب تغليب النشاط الأكثر أهمية، أي العبرة بالعمل الأصلي بينهما.

الزامية أحكام قانون التأمين الاجتماعي

جاء نص المادة الرابعة من القانون مبرهناً على رؤية المشرع لمدى إلزامية أحكام هذا القانون، حيث سجلت قولها "يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون في الهيئة المختصة إلزامياً ولا يجوز تحويل المؤمن عليهم أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص".

هذه المادة تتطبق بقواعدتين :

القاعدة الأولى : إلزامية التأمين في الهيئة المختصة وهذه القاعدة يتفرع منها بعض النتائج منها:

- ١- أنه لا اختيار أمام المؤمن عليه أو رب في العمل في التأمين على العامل من عدمه إذ أن ذلك إيجاريًا، وأي اتفاق بين العامل ورب العمل على إعفاء الأخير من التزامه بالاشتراك عن العمال لديه يقع باطلًا مطلقاً وتستحق العقوبة على الطرف المخالف.
- ٢- قد يتباطئ رب العمل أو يمتنع عن الاشتراك عن العامل في التأمين، ولا يعني هذا ضياع حقوق العامل بل أن له الحق في مطالبة الهيئة المختصة بكامل مستحقاته المالية في حالة تحقق الخطر وللهيئة بعد ذلك أن ترجع على رب العمل بما دفعته وبالتالي عيوبات إن كان لها مقتضى.
- ٣- لأجل ضمان تنفيذ أحكام القانون فإن الهيئة المختصة ممثلة في موظفيها لها بعض امتيازات الإدارة منها منح من تدببه الهيئة من العاملين بها الحق في دخول محل العمل في مواعيد العمل المعتادة لإجراء التحريرات اللازمة والإطلاع على السجلات والدفاتر والأوراق والمحررات والملفات والمستندات التي تتصل بتنفيذ هذا القانون.
- ٤- على الجهات الحكومية والإدارية موافاة الهيئة المختصة بجميع البيانات التي تطلبها في مجال تطبيق أحكام هذا القانون.

القاعدة الثانية: عدم تحويل المؤمن عليهم أي نفقات في التأمين ما لم يرد به نص خاص:

هذه مكملة للقاعدة الأولى إذا يعهد بعض أصحاب الأعمال إلزامية التأمين على العمال لديهم أن يحملوا العمال بتكاليف مالية غير منصوص عليها في القانون وذلك لتفطية الأعباء المالية التي يدفعونها كاشتراك عن المؤمن عليهم. وهنا لابد من سد طريق التحايل هذا بالنص على عدم جواز تحويل العامل بأي عبء مالي غير منصوص عليه في القانون، وهذا يستتبع بطلاً أي اتفاق بين صاحب العمل والعمال يخالف هذا الحظر، والحق في استرداد ما دفع دون وجه حق.

كل هذا في الشق المدني للموضوع، أما في الشق الجنائي فقد جاءت بعض العقوبات في المواد ١٧٨ وما بعدها من القانون توقع على المخالف لهذه الأحكام، من ذلك ما نصت عليه هذه المادة من معاقبة كل من منع العاملين بالهيئة المختصة من لهم صفة الضبطية القضائية من دخول مجال العمل أو لم يمكنهم من الإطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والأوراق، أو أعطى بيانات غير صحيحة أو امتنع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في القانون أو القرارات واللوائح المنفذة له، يعاقب بأية عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، أو الغرامة التي لا تزيد عن مائة جنيه.

بعد ذلك لا يجوز تنازل العامل المؤمن عليه عن الحقوق المقررة له طبقاً لهذه الأحكام، أو الحجز عليها فيما لم يرد به نص خاص، ويتمدح الحظر لأصحاب المعاشات والمستحقين للمعاش والمستفيدين.

يلاحظ أن صاحب العمل لا يستطيع أن يتخلص من التزامه بالاشتراك في التأمينات الاجتماعية بأن يقوم هو شخصياً بتقديم المعونات والتعويضات والمزايا التي تقدمها هيئة التأمينات، فذلك لا يبرئ ذمته ولا يعفيه من الاشتراك في التأمينات، ما لم يكن هناك نص في القانون يجيز ذلك.

الجهاز الإداري للتأمين الاجتماعي وطرق تمويله

الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي تعتبر هي الهيئة المختصة فيما يتعلق بتنفيذ قوانين التأمينات، أما عن صناديق التأمينات، فهما صندوق التأمينات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة، وصندوق التأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية بالقطاعين التعاوني والخاص. ويفحص المركز المالي لكل من الصندوقين مرة على الأقل كل خمس سنوات تبدأ من تاريخ آخر فحص تم.

بحسب ما تدل عليه نتيجة الفحص يكون القرار، فإذا كانت الالتزامات أكبر أي هناك عجز في أموال الصندوق ولم تكف الاحتياطات والمخصصات المختلفة لتسويته، التزمت الهيئة العامة بادائه. فإن كانت نتيجة الفحص غير ذلك، بأن وجد فائض، فإنه يجب ترحيل هذا الفائض إلى حساب خاص، ولا يجوز التصرف فيه إلا بموافقة مجلس إدارة الهيئة.

الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي لها شخصية اعتبارية ولها موازنة خاصة تلحق بالموازنة العامة للدولة، وتتبع وزير التأمينات ويدير أمورها مجلس إدارة خاص بها، يعتبر هو السلطة المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها، وقد نص المشرع في المادة (١٠) من القانون على بعض اختصاصاته ومنها :

- ١- اعتماد القرارات واللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون الفنية وأمالية والإدارية ولائحة الاستثمار لصندوق الاستثمار دون التقيد بالقواعد والنظم الحكومية .
- ٢- الالشراف على سير العمل بالهيئة ومراجعة اعتماد سياساتها واستراتيجيتها المختلفة في جميع المجالات اعتماد الهيكل التنظيمي .
- ٣- دراسة الخطط واقرار مشروع الموازنة التخطيطية للهيئة .
- ٤- دراسة تقارير المتابعة وتقدير الاداء واصدار القرارات الالزمة لرفع مستوى الاداء .

- ٥- اقرار ميزانية الهيئة وقوائمها المالية .
 - ٦- اقتراح التشريعات الخاصة بالتأمين الاجتماعي .
 - ٧- اعتماد ومتابعة خطط وسياسات استثمار اموال التأمين الاجتماعي .
 - ٨- الاشراف والرقابة علي ادارة صندوق استثمار اموال التأمين الاجتماعي .
 - ٩- تعيين مديرى الاستثمار .
 - ١٠- ترشيح لجنة الخبراء لفحص واعداد المركز المالي لحسابات نظم التأمين الاجتماعي .
 - ١١- مناقشة واعداد التقارير الاكتوارية الخاصة بالهيئة بما يكفل ضمان التوازن المالي للنظام .
 - ١٢- اقرار المسائل المالية والإدارية والفنية التي تقضي القوانين واللوائح والقرارات بإختصاص المجلس بها .
 - ١٣- مباشرة السلطات والاختصاصات المقررة لوزارة التأمينات بشأن انظمة التأمين الاجتماعي الخاصة البديلة .
 - ١٤- وضع نظام خاص لأجور واثابة العاملين بالهيئة .
- ١٤) رئيس مجلس الإدارة فهو الرئيس التنفيذي للجهاز، ويمثل الهيئة أمام القضاء، ويتولى تنفيذ قرارات مجلس الإدارة وإدارة الهيئة وتطوير نظم العمل بها ومتابعته، ودراسة الإدارة وإدارة الهيئة وتطوير نظم العمل بها ومتابعته، ودراسة وإقرار المسائل المالية والإدارية والفنية التي تقضي القوانين والقرارات واللوائح باختصاصه بها، كما يتولى عرض مشروع ميزانية الهيئة، كما يتولى موافاة الوزارة وأجهزة الدولة بما تطلبه من بيانات وتقارير عن الهيئة. ويجوز له أن يفوض في بعض اختصاصاته أحد نوابه.

طرق تمويل التأمين الاجتماعي (الاشتراكات)

أولاً: الموارد المالية للصناديق

تكون أموال كل من الصناديق من الموارد الآتية:

- ١- الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال عن العاملين لديهم.
- ٢- المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة لحساب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- ٣- المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة، أو صاحب العمل، أو المؤمن عليهم لحساب مدة الخدمة السابقة ضمن مدة الاشتراك في التأمين.
- ٤- الرسوم التي يؤديها أصحاب الأعمال أو المؤمن عليهم.
- ٥- حصيلة استثمار أموال الصندوق.
- ٦- المبالغ الإضافية المستحقة وفقاً لأحكام هذا القانون.
- ٧- الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الصندوق.
- ٨- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقرر مجلس الإدارة قبولها.

ثانياً: قيمة الاشتراكات

١٤) تختلف قيمة الاشتراكات سواء من جانب المؤمن عليهم أو من جانب أصحاب الأعمال بحسب نوع التأمين المطلوب الاشتراك عنه. فتبلغ القيمة في تأمين العجز والوفاة والشيخوخة ١٢% من أجور المؤمن عليهم شهرياً بالنسبة لما يلتزم بها صاحب العمل، أما ما يلتزم بها المؤمن عليهم في هذا التأمين فتبلغ ٩% من الأجور شهرياً.

١٤) في تأمين إصابات العمل فإن هذه النسبة (أو الحصة) تبلغ بالنسبة أصحاب الأعمال ١% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة، و٢% من أجور المؤمن عليهم بالوحدات الاقتصادية التابعة للقطاع العام.

١٤) على أي الأحوال فإن أصحاب الأعمال يغفوا من أداء الاشتراكات عن المؤمن عليهم (الأحداث أقل من ١٨ سنة) إذا كانوا لا يتتقاضون أجرًا وفي خصوص تأمين المرض فإن الاشتراكات الشهرية تمثل نسبتها في :

أـ حصة صاحب العمل وتقدر على النحو التالي :

٣٪ من أجور المؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة.
٢٥٪ من أجور المؤمن عليهم توزع على الوجه الآتي: ٤٪ للعلاج والرعاية الطبية، ٢٥٪ لأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.

بـ حصة المؤمن عليهم : وتمثل في :

١٪ من الأجور بالنسبة للعاملين.
١٪ من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات، وأخيراً فإن هذه النسبة تبلغ في خصوص تأمين البطالة ١٪ من أجور المؤمن عليهم، ويلتزم بها أصحاب الأعمال وحدهم ولا يلتزم المؤمن عليهم بشيء.

س / وضح المقصود بالأجر وفقاً لحكام قانون التأمين الاجتماعي ؟

ثالثاً: الأجر المستخدم أساساً لحساب الاشتراك

يعرف الأجر طبقاً لقانون العمل بأنه "العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله أياً كانت طبيعته وأياً كانت تسميتها".

كل ما يحصل عليه العامل يعتبر أجر إذا كان سبب استحقاقه له هو العمل الذي التزم بأدائه، أما ما يحصل عليه العامل دون أن تربطه بالعمل صلة مباشرة ودون أن يكون التزامه بأداء العمل هو سبب استحقاقه له فلا يعتبر أجرًا، مثال ذلك المبالغ التي تدفع للعامل لتغطية النفقات التي أنفقها في سبيل أدائه لعمله، فهذه المبالغ لا تعتبر أجرًا للعامل. وبهذا فإن مفهوم الأجر طبقاً لقانون العمل يعتبر واسعاً.

هذا المفهوم قد لا يتوافق مع أسس نظام التأمين الاجتماعي، فالأجر هو الأساس الذي يعتمد عليه في حساب نسب الاشتراك، ولكن ما هو هذا الأجر المستخدم أساساً لحساب هذه النسب؟

حاول المشرع في القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ أن يحدد الأجر وفقاً للمفهوم الذي يراه أساساً لحساب الاشتراكات. حيث نصت المادة الأولى منه على تعريف الأجر بأنه "كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي".

إذاً فإن الأجر وفقاً لهذا التعريف يجب أن يكون نقدياً، فلا تدخل المزايا العينية في مفهوم الأجر هنا، وإن كانت تدخل في مفهوم أجر العامل طبقاً لعقد العمل. كذلك يشترط أن يكون الأجر النقدي المعتمد هنا لقاء العمل الأصلي للمؤمن عليه، فإن كان هناك عملاً آخر له يمكن أن يقوم به طبقاً لتوجيهات رب العمل، فإن العبرة بالعمل الأصلي المكلف به العامل دائمًا.

أخيراً، فيشترط أن تكون الجهة القائمة بأمر سداد الأجر هي جهة العمل الأصلية وليس غيرها من الجهات في حالة تعددتها.

قد استضطرد المشرع في المادة الخامسة وقسم الأجر المستخدم أساساً لحساب الاشتراك إلى أجر أساسي، وأر متغير وأجر حكمي.

اجر الاشتراك :

المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن عليه من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي وتحدد عناصر اجر الاشتراك على النحو التالي :

- ١- الاجر الوظيفي .
- ٢- الاجر الاساسي .
- ٣- الاجر المكمل .
- ٤- الحوافز .
- ٥- العمولات .

٦- الوهبة متى توافرت في شأنها الشروط الآتية :

- أ- ان يكون قد جرى العرف على ان يدفعها عملاء المنشأة علي اساس نسبة مئوية محددة مقدماً من المبالغ المستحقة علي العملاء .
- ب- ان يكون لها صندوق مشترك في المنشأة توضع فيه حصيلتها للتوزيعها بين العملاء .
- ت- ان تكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم .
- ٧- البدلات : فيمه عدا البدلات التالية فلا تعتبر جزءاً من اجر الاشتراك :

 - أ- بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات .
 - ب- بدل السكن وبدل الملبس وبدل السيارة .
 - ت- البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الاصلية او خارجها .
 - ث- البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة اعباء المعيشة خارج البلاد .
 - ٨- الاجور الاضافية .
 - ٩- التعويض عن الجهد غير العادي .
 - ١٠-اعانة غلاء المعيشة .
 - ١١-العلاوات الاجتماعية .
 - ١٢-العلاوات الاجتماعية الاضافية .
 - ١٣-المنح الجماعية .
 - ١٤-المكافآت التعويضية .
 - ١٥-ما زاد عن الحد الاقصي للأجر الاساسي .
 - ١٦-العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها للأجر الاساسي .

الأجر الأساسي: حيث عرفه بأنه :

- أ- الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم.
- ب- الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات.

رابعاً: استحقاق الاشتراكات في حالة الإعارة الخاصة والأجازة والبعثات والخدمة العسكرية

١- قد تواجه المؤمن عليه أثناء حياته الوظيفية ظروفاً تقضي منه ترك جهة عمله لمدة مؤقتة طالت أو قصرت، فقد يضطر أن يأخذ أجازة خاصة بدون اجر لمرافقة زوجته في إعارة، أو يضطر للسفر في بعثة علمية لنيل درجة الدكتوراه، فهل هذه المدد تحسب ضمن مدة الاشتراك في التأمين؟

٢- سبب إثارة هذا السؤال أن صاحب العمل (جهة عامة أو قطاع خاص) دائمًا ما ترفض سداد اشتراكات للمؤمن عليه في مثل هذه الحالات بحجة أنه لا يعمل لديها وبالتالي فلا حاجة تلزمها بسداد هذه الاشتراكات. كما أن المؤمن عليه يعمل بالخارج أو في مهمة علمية (بعثة) فكيف سيدفع هذه الاشتراكات وهو بالخارج؟

٣- نظمت المادة ١٢٦ من القانون أوضاع سداد الاشتراكات في هذه الحالات المختلفة.

(١) سداد الاشتراكات في حالة الإعارة:

فرق المشرع بين الإعارة الخارجية والإعارة الداخلية:

٤- **الإعارة الخارجية** ← يقع عبء الاشتراكات على المؤمن عليه، وهو يتلزم بسداد حصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات. ولأجل ضمان بعض مصادر الدخل بالعملات الأجنبية، ولأن الإعارة للعمل بالخارج، فإن المؤمن عليه يجب عليه أن يسدد الحصتين بالعملة الأجنبية، وتم المحاسبة بالنقد الأجنبي طبقاً لسعر الصرف في تاريخ السداد.

٥- **الإعارة الداخلية** ← "لتلتزم الجهة المalar إليها بسداد حصة صاحب العمل في الاشتراكات، ويلتزم المؤمن عليه بحصته وتؤدي للجهة المalar منها في المواجه المحددة لسدادها للهيئة المختصة في المواعيد الدورية".

المؤمن عليه يلتزم بسداد حصته فقط، والجهة المuar إليها تلتزم بحصة صاحب العمل، ولكن لا تقييم علاقة مباشرة مع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، بل ترسل الاشتراكات إلى الجهة المuar منها المؤمن عليه، والتي تتولى بنفسها إرسالها للهيئة في المواعيد الدورية المعتمدة.

ب) سداد الاشتراكات في حالة الإجازة الخاصة:

إذا رغب المؤمن عليه في الحصول على إجازة خاصة (بدون أجر) فإن أمر سداد الاشتراكات يختلف بحسب ما إذا كانت الإجازة للعمل بالخارج أم لغير ذلك.

الإجازة الخاصة للعمل بالخارج:

تأخذ نفس حكم الإعارة الخارجية، حيث يلتزم المؤمن عليه بسداد حصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات. ويحدد الاشتراكات بالعملة الأجنبية، ويعتبر في حكم الإعارة أو الإجازة الخاصة للعمل بالخارج مدد الإعارة أو الإجازة الخاصة التي تفرضها منظمات دولية أو إقليمية أو الهيئات الدولية داخل مصر إذا كان المؤمن عليه يتلقى أجراً بالكامل بالعملة الأجنبية.

الإجازة الخاصة بدون أجر (في الداخل) :

يقع عبء سداد كل الاشتراكات أيضاً على المؤمن عليهم حيث يجب عليه سداد حصته وحصة صاحب العمل، وذلك دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الإجازة، ويمكن أداؤها بالتقسيط، وكل ذلك متوقف على رغبة المؤمن عليه في حساب مدة الإجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين، فإذا لم يرغب في ذلك أو لم يسدد هذه الاشتراكات كاملة فإنها تسقط من حساب المدة الكلية للتأمين، ويجب على المؤمن عليه أن يبدي رغبته لحساب مدة الإجازة ضمن مدة اشتراكه في التأمين أو عدم حسابها قبل قيامه بالإجازة، وتشمل الرغبة سنوات تجديد الإجازة، والرغبة لا تقبل العدول عنها. فإذا وافق على حسابها التزم بأن يؤدي حصته وحصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة واحتياطات تأمين البطالة إذا كان خاضعاً لهذا النوع من التأمين، واحتياطات تأمين المرض إذا كان هذا التأمين سارياً في حقه ولكنه لا يلتزم بأداء اشتراكات تأمين إصابات العمل.

أن عليه أن يحدد كيفية دفعها - جملة واحدة أو على أقساط، فإذا انتهت الإجازة دون سداد الاشتراكات التزم صاحب العمل بخصمها من الأجر.

ج) سداد الاشتراكات في حالة الإجازات الدراسية والبعثات العلمية:

الإجازة الدراسية بدون أجر في الداخل:

يلتزم صاحب العمل بحصته في الاشتراكات وتؤدي في المواعيد الدورية ويلتزم المؤمن عليه بحصته، وتؤدي حصة المؤمن عليه إما خلال مدة الإجازة أو دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء الإجازة أو بالتقسيط.

البعثات العلمية بدون أجر:

هنا يقع عبء سداد كل الاشتراكات على الجهة الموفدة لعضو البعثة حيث تلتزم بسداد حصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه في الاشتراكات وتؤدي في المواعيد الدورية.

د) سداد الاشتراكات في حالة الاستدعاء والاستبقاء والخدمة العسكرية:

"تلتزم الجهة التي تؤدي أجر المؤمن عليه خلال مدد الاستدعاء والاستبقاء بحصة صاحب العمل في الاشتراكات كما تلتزم هذه الجهة بخصم حصة المؤمن عليه من أجراً وتؤدي الحصتان للهيئة في المواعيد الدورية". هذا بخصوص الاستدعاء والاستبقاء بالقوات المسلحة، ولكن ما هو حكم حالة التجنيد الإلزامي؟

يلاحظ أن المادة (٣/١٢٥) تنص على أن "..... ولا تؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً". وتنص المادة ٢/١٣٣ من القانون على أن : "يعفي العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامي".

من أجل ذلك فإن المتفق عليه هو إعفاء العامل وصاحب العمل من أداء الاشتراكات عن مدة التجنيد الإلزامي، ولكن هل تتحسب هذه المدة ضمن مدد الاشتراك في التأمين؟

هذه الجزئية محل خلاف فقهي، يذهب البعض إلى رفض حسابها ضمن مدد الاشتراك على أساس أن التأمين هو مقابل الاشتراكات، بينما ذهب رأي آخر إلى أن هذه المدة تدخل ضمن مدة التأمين، إذ أن المشرع قرر الإعفاء لاعتبارات معينة، فضلاً عن أن جهة التأمين يجب أن تتحمل هذه الاشتراكات عن هذه الفترة لذات الاعتبارات. وهذا ما نعتقد في صوابه، ولا مانع أن تتحمل الخزانة العامة بهذه الاشتراكات، خاصة أن حالات أداء الخدمة العسكرية أثناء الحياة الوظيفية ليست شائعة، فغالباً ما يؤدي الشباب الخدمة الإلزامية بعد إنهاء مراحل التعليم مباشرة، وإن حدث تأجيل فالضرورة أولى بالرعاية.

خامساً: أثر وقف عمل على استدقة عقد الاشتراكات

وقف عمل قد يكون عقوبة تأديبية "وذلك عند منع العامل من العمل خلال مدة معينة مع حرمته من الأجر خلالها". وقد يكون الوقف راجعاً لعدم قيام العامل بالعمل، بدون أن تشكل ذلك عقوبة تأديبية، ولكن العامل هنا لا يستحق أجراً، أو لا يستحق أجراً بالكامل فما تأثير ذلك على سداد الاشتراكات؟

الأصل أنه إذا كان العقد موقوفاً ولا يوجد ما يبرر دفع أجر العامل أي ما يلزم رب العمل بدفع الأجر، فإن عباءة الاشتراكات يرتفع عن رب العمل إذ أن مناط تطبيق القانون هو وجود علاقة عمل تتضمن أجراً للعامل.

مع ذلك فقد خرج المشرع على الأصل عندما قرر في قانون التأمين الاجتماعي، استثناء حيث يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك، وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض.

أن الاعتقال وإن كان يؤدي إلى وقف عقد العمل، إلا أن العامل يستحق أجراً طوال فترة الاعتقال مراعاة للطابع الحيوى للأجر، ومن ثم فإن الاعتقال لا يحول دون استحقاق الاشتراكات كاملة طبقاً للقواعد العامة، كما يسري ذلك على وقف العقد بسبب الأمراض المزمنة، حيث يستحق العامل أجراً.

ضمانات الوفاء بالاشتراكات وطرق فض منازعات التأمين الاجتماعي

س٦/ اكتب في الفعّالات التي منحها المشرع للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي لتحصيل أشتراكات التأمين الاجتماعي ؟

ضمانات الوفاء بالاشتراكات

تعتبر الاشتراكات التي يدفعها المؤمن عليهم وأرباب الأعمال أهم موارد صندوق التأمينات، ويعتمد القانون في ذلك على تعاون أرباب الأعمال مع الهيئة في سداد هذه الاشتراكات، حيث الطريقة المعتمدة هي الحجز عند المنبع والتوريد للهيئة، من أجل هذا فإن المشرع قد فصل الأحكام التي تكفل الحفاظ على الموارد المالية للهيئة سواء من ضرورة توريدتها في مواعيدها، أو امتيازات الهيئة في تحصيلها.

أولاً : العدين بالاشتراكات

نحو أولاً **بالتزام رب العمل بتقديم طلب التأمين** \leftarrow يقع الالتزام بالاشراك في النظام على رب العمل [في قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص] ويجوز في حالة تعدد الوحدات الحسابية للشركة أو الفرع اعتبار كل وحدة حسابية كصاحب عمل مستقل ويجب عليه أن يتقدم إلى مكتب الهيئة المختص خلال أسبوعين من تاريخ بدء النشاط بطلب الاشتراك في الهيئة.

في خصوص المدين بالاشراك فإن القانون قد وضع ذلك على كاهل صاحب العمل، فهو الملزם بسداد الاشتراكات المسئولة عنها هو باعتباره صاحب عمل، وكذلك بسداد اشتراكات المؤمن عليهم التابعين، وذلك بخصوصها عند المنبع من أجورهم وسدادها للهيئة في المواعيد الدورية.

في خصوص الاشتراكات الأخيرة فإن ما يقع على رب العمل هو الاقتطاع من الأجر والتوريد للهيئة، ولكن ليس مدينا فعلياً إلا بحصته فحسب.

على هذا النحو يكون للهيئة المختصة أن ترجع على العامل بحصته وفقاً للقواعد العامة. فصاحب العمل ليس المدين الأصلي بحصة العامل، وليس كفياً لهذا الالتزام، وإنما هو يتلزم بالاقتطاع أو التوريد، فهو يسأل أمام جهة التأمين الاجتماعي عن عم التوريد في المواعيد المحددة وليس عن دين يتلزم به.

اطـبـين باـشـرـاـكـانـ السـلـفـ :

١) "تضمن المنشأة في أي يد كانت مستحقات الهيئة المختصة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم للهيئة المختصة، على أنه في حالة انتقال أحد عناصر المنشأة إلى الغير بالبيع أو بالإدماج أو الوصية أو الإرث أو النزول أو غير ذلك من تصرفات فتكون مسؤولية الخلف في حدود ما آلت إليه".

٢) هذه المسئولية القانونية للخلف يكفيها بعض الفقه بأن صاحب العمل الجديد (أو الخلف) هو مجرد كفيل متضامن، وبنص القانون، أي كفيل قانوني ولكنه ليس مديناً أصلياً بالالتزام، ويترتب على هذا إنه إذا انقضى التزام صاحب العمل القديم بالتقادم انقضى تبعاً له التزام صاحب العمل الجديد أو الخلف حتى ولو لم تكن مدة التقادم قد اكتملت في تاريخ انتقال المنشأة إليه. ولكن هذا الكفيل المتضامن لا يستطيع الدفع بالتجريد قبل الهيئة، فإذا ما أجبر على دفع مستحقات الهيئة فإن له دائماً حق الرجوع على صاحب العمل القديم بكل ما يوفيه عنه للهيئة.

اطـبـين باـشـرـاـكـانـ فيـ قـطـاعـ الـفـقاـوـانـ :

١) المقاول هو المسئول أصلاً عن الوفاء بالاشتراكات المنصوص عليها في القانون، ولكن على صاحب العمل (مسند للأعمال) الذي يتم العمل لصالحه أن يخطر الهيئة باسم المقاول وعنوانه وبياناته عن العملية قبل البداية بثلاثة أيام على الأقل. فإذا لم يقم بها الإنذار فإنه يصبح متضامناً مع المقاول في الوفاء بالالتزامات المقررة قانوناً على عاتق المقاول طبقاً لأحكام هذا القانون.

ثـالـثـاـ: حـقـ الـامـتـياـزـ

١) يكون للمبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقولات وعقارات وتستوفي مباشرة بعد المصاريف القضائية، وللهيئة المختصة حق تحصيل هذه المبالغ بطريقة الحجز الإداري، ويجوز لها تقسيط المبالغ المستحقة على صاحب العمل وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات.

٢) فإذا فإن الأولوية للوفاء بمستحقات الهيئة قبل المدين بها، ولها حق امتياز عام على كل أموال المدين يكون في المرتبة الثانية بعد الوفاء بالمصاريف القضائية مباشرة. ويجوز للهيئة دائماً قبول تقسيط مستحقاتها على أصحاب العمل، وإن كان لا يثبت التتبع في حقوق الامتياز العامة إلا أن المادة ١٤٦ قررت استثناء هنا حيث أقرت حق التتبع للهيئة على المنشأة في أي يد كانت حيث نصت على أن "تضمن المنشأة في أي يد كانت مستحقات الهيئة المختصة...".

٣) أي أن للهيئة المختصة سلطتي التتبع والتقدم لاستيفاء مستحقاتها. وهذا الامتياز يحتل ذات المرتبة التي يحتلها امتياز الخزانة العامة، وبالتالي فإن امتياز الخزانة العامة يزاهم امتياز الهيئة، ولا يمكن تقديم أحدهما على الآخر، ويتم تقسيمهما بينهما بنسبة قيمة المبالغ المحجوز بشأنها من كل منهما.

ثـالـثـاـ: جـزـاءـ دـعـمـ سـدـادـ الاـشـتـراكـاتـ [التـهـربـ مـنـ التـأـمـينـ]

١) القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ حرص على تغليظ العقوبة في حالة التهرب من سداد الاشتراكات إذ عاقبت المادة ١٦٨ منه بغرامة لا تقل عن ٢٠ ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه المسؤول الفعلي عن الادارة لدى صاحب العمل او الموظف المختص في الجهات الحكومية او القطاع العام او قطاع الاعمال العام الذي لم يقم بالإشتراك في الهيئة عن اي من عماله الخاضعين لأحكام هذا القانون او لم يقم بالإشتراك عنهم بالمددة او الأجرور الحقيقة .

رـابـعـاـ: جـزـاءـ التـأخـرـ فـيـ سـدـادـ الاـشـتـراكـاتـ

١) يلتزم رب العمل بأداء حصته في الاشتراك وحصة المؤمن عليهم التابعين له في مواعيد محددة دورية. وجاء التأخير في سداد هذه الحصص يتمثل في أداء مبلغ إضافي بنسبة معينة عن المدة من تاريخ وجب الأداء حتى نهاية شهر السداد. ويعفي صاحب العمل من هذا المبلغ الإضافي إذا تم السداد خلال ١٥ يوماً من تاريخ وجب الأداء.

طرق فض منازعات التأمين الاجتماعي

أولاً: تقادم دين الاشتراكات

١- تقادم حقوق الهيئة قبل أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستفيدون بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ الاستحقاق. وقبلها نص المادة (١٥٥) على أن "مع عدم الإخلال بأسباب قطع التقادم المنصوص عليها في القانون المدني تقطع مدة التقادم أيضاً بالتنبيه على صاحب العمل بأداء المبالغ المستحقة للهيئة المختصة بمقتضى هذا القانون وذلك بموجب كتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول أو بالحجز الإداري أو غير ذلك من اعمال تكون قاطعة الدلالة في هذا الشأن".

٢- في جميع الأحوال لا يسري التقادم في مواجهة الهيئة بالنسبة للمدين الذي يتبع أيّاً من طرق الغش أو التحايل للحصول على أموال الهيئة أو لعدم الوفاء بمستحقاتها كاملة كما لا يسري التقادم بالنسبة لصاحب العمل الذي لم يسبق اشتراكه في التأمين عن كل عماله أو بعضهم إلا من تاريخ علم الهيئة بالتحاقيق لهم لديه.

٣- يكون للهيئة حق مطالبة صاحب العمل بجميع الاشتراكات . إذن فإنه يحق للمؤمن عليهم والمنتفعين بأحكام هذا القانون مطالبة الهيئة بكل مستحقاتهم، ولو لم يكن صاحب العمل قد اشتراك عنهم في الهيئة المختصة، وبعد ذلك ترجع الهيئة على صاحب العمل بما دفعته للمؤمن عليه أو المستحقين عنه بحسب الأحوال.

✓ فهل تستطيع الهيئة الرجوع بحقوقها قبل المؤمن عليه على صاحب العمل في أي وقت؟

٤- الإجابة وجدت في نص المادة (١٤٧) بشأن سريان التقادم على حقوق الهيئة قبل أصحاب الأعمال أو المؤمن عليهم، والمعتمد هنا هو التقادم الطويل أي خمس عشرة سنة من تاريخ الاستحقاق. هذا ويسري على هذا التقادم أسباب قطع التقادم، حيث ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة، وبالتالي، وبالحجز، وبالطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو توزيع وبأي عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوى." كما نص المادة ٣٨٤ مدني على أن:

- ١- ينقطع التقادم إذا أقر المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمنياً.
- ٢- يعتبر إقراراً ضمنياً أن يترك المدين تحت يد الدائن ملاه مرهوناً رهناً حيازياً تأميناً لوفاء دين عليه. ويترتب على انقطاع التقادم بدأ تقادم جديد يسري من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع.

٥- حقوق أصحاب الأعمال تجاه الهيئة المختصة كدفع مبالغ زائدة، فإن استردادها يخضع للقواعد العامة، بشأن دفع غير المستحق، وكان الفقه والقضاء قد استقر على أن حقوق الهيئة تعتبر من الحقوق الدورية المتتجددة ولذلك فهي تتقادم بمرور خمس سنوات، وبعد صدور القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والنص على التقادم الطويل في المادة ١٥٦ ظهرت مشكلة في ظل ما استقرت عليه أحكام النقض.

٦- مع وضوح نص المادة ١٤٧ من القانون الجديد رقم ١٤١ لسنة ٢٠١٩ فقد بات الأمر محسوماً في سريان التقادم الطويل.

ثانياً: تقادم حقوق المؤمن عليهم والمستحقين قبل الهيئة

٧- الحقوق الناشئة عن القانون (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ قبل الهيئة لمصلحة المؤمن عليهم أو المستحقين لهذه الحقوق يسري عليها التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة (١٢٩) من قانون التأمين الاجتماعي والتي نصت على انه :

- ١- يجب تقديم طلب صرف المعاش أو التعويض أو أية مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون في ميعاد اقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق .
- ٢- إذا قدم طلب الصرف بعد إنتهاء الميعاد المشار إليه فيتم صرف المعاش إعتباراً من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب بالإضافة إلى قيمة المعاشات المستحقة عن الخمس سنوات السابقة على تاريخ تقديم طلب الصرف .
- ٣- يوقف أداء المعاش الذي لا يتم صرفه لمدة ستة أشهر على ان يعاد الصرف بالكامل عند تقديم طلب من صاحب الشأن

ثالثاً: الإعفاء عن الضرائب والرسوم

تعفي قيمة الاشتراكات المستحقة، من الضرائب والرسوم أيّاً كان نوعها، وتعفى الاستثمارات والمستندات والبطاقات والعقود والمخالصات والشهادات والمطبوعات وجميع المحررات التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون من رسوم الدمغة، وأموال الهيئة الثابتة والمنقوله وجميع عملياتها الاستثمارية لا تخضع لأي ضرائب أو رسوم أو عوائد، ولا تخضع لإشراف من قبل الجهات الخاصة بالرقابة على هيئات التأمين. وتعفى كل مستحقات المؤمن عليهم أو المستحقين منهم من أي ضرائب أو رسوم أيّاً كان نوعها ويُسري الإعفاء على متجمد المبالغ عند صرفه للورثة الشرعيين.

أخيراً فإنه يعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوى التي ترفعها الهيئة المختصة أو المؤمن عليهم أو المستحقين طبقاً لأحكام هذا القانون، ويكون نظرها على وجه الاستعجال، وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة.

رابعاً: طرق فض المنازعات الخاصة بالاشتراكات

تعتمد هذه الطرق على التسوية الودية للمشكلة أمام لجان مختصة ومشكلة لهذا الغرض في الهيئة توفيرًا للوقت والنفقات على الهيئة وعلى المخاطبين بأحكام القانون. فقد نصت المادة ١٢٠ على "أن يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بأن يقدم للهيئة المختصة بيانات العاملين وأجورهم واشتراكاتهم وفي حالة عدم تقديم تلك البيانات، يكون حساب الاشتراكات المستحقة طبقاً لما تسفر عنه تحريات الهيئة في تحديد حجم الالتزام، وعلى الهيئة المختصة إخبار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة. ويجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة بخطاب موصى عليه مع علم الوصول خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمه الإخطار مع أداء مبلغ مقداره مائة جنيه رسم اعتراض.

إن تم الاستجابة للاعتراض فيها، وإن فمن حق صاحب العمل في حالة رفض اعتراضه أن يطلب عرض الأمر على لجنة فض المنازعات، فإن كان القرار بالرفض فإنه يفتح أمام المتظلم أو المعترض باب التقاضي أمام المحكمة المختصة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة، وهذه مدة سقوط. فإن فاتت مواعيد الطعن دون حدوثه أو برفض الاعتراض وعدم قيام صاحب العمل بعرض النزاع على لجنة فض المنازعات خلال ثلاثة أيام من تاريخ استلام الإخطار بالرفض فإن المستحقات تكون واجبة الأداء عليه. أما المادة ١٤٨ من القانون فتنص على أن تنشأ بالهيئة لجان لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون. وعلى أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين وغيرهم من المستفيدين، قبل اللجوء إلى القضاء تقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجان لتسويته بالطرق الودية، لا يجوز رفع الدعوى قبل مضي ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه.

اللجوء إلى هذه اللجان وجوبى قبل رفع الدعوى أمام القضاء حيث لا تقبل الدعوى بغير اتباع هذا الطريق. والدفع بعدم قبول الدعوى لعدم عرضها على لجنة فض المنازعات هو من الدفوع الشكلية المتعلقة بالنظام العام ويجوز إثارته في أية حالة تكون عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام محكمة النقض وتقضى به المحكمة من تلقاء نفسها.

المنازعات غير الناشئة عن أحكام هذا القانون فيمكن رفعها مباشرة أمام القضاء، وذلك كدعوى إثبات علاقة العمل، أو دعوى التعويض المقامة على أساس المسؤولية التقصيرية.

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ونطاق التطبيق

تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

ممول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يائي:

- ١- الحصة التي يتلزم بها صاحب العمل بواقع ١٢٪ من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً.
 - ٢- الحصة التي يتلزم بها المؤمن عليه بواقع ٩٪ من أجره شهرياً.
- لذلك فإن الاعتماد الأساسي لتمويل هذا التأمين تراكم يتركز في الاشتراكات الشهرية التي يدفعها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال للإشتراك في هذا النظام وهي تصل إلى ٢١٪ من الأجر الشهري.
- لذلك تزداد نسبة الاشتراك كل سبع سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون بنسبة ١٪ وتقسم مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه على ألا تتجاوز نسبة الاشتراكات ٢٦٪.

س / بين الصواب والخطأ مع التعليل : علاقة العدير الشريك المتضامن في شركة التضامن أو التوصيه علاقة عمل ؟

نطاق تطبيق التأمين

- يمتد نطاق تطبيق هذا التأمين من حيث الأشخاص إلى المخاطبين بأحكام القانون المنصوص عليهم في المادة الثانية منه وهم :
- أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لأي من هذه الجهات، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بقطاع الأعمال العام.
 - ب- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين توافر فيهم شرط السن [لا يقل عن ١٨ سنة] وشرط انتظام علاقة العمل.
 - ج- عمال الشحن والتغليف وعمال المقاولات الذين يسري عليهم قانون العمل ويبلغ سنهما أكثر من ١٨ سنة، ولا يشترط انتظام علاقة العمل.
 - د- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، مثل الباب والحارس والسائق والبستاني وأمين المكتبة.

هذا التعداد ورد على سبيل الحصر، وبالتالي لا يجوز الاشتراك في هذا التأمين عن أفراد لا ينتمون لأي من هذه الفئات، وإن تم الاشتراك بالرغم من ذلك سواء بالخطأ أو بالتحايل فإن الاشتراك لا يمنح "المؤمن عليه" المشترك أي حق في المعاش أو الحقوق المالية الأخرى. حيث قضى بأن "المقرر أن أحكام قوانين التأمينات الاجتماعية من النظام العام، لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، وأن قبول الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية اشتراكات تأمين رغم عدم التزام صاحب العمل بها بموجب هذه القوانين لا يكسب العامل حقاً تأمينياً لم تنص عليه".

أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العدير الشريك المتضامن في شركة التضامن وفي شركة التوصية ليست علاقة عمل، وإنما هي علاقة شركة وإن ما يحصل عليه من الشركة مقابل إدارته لها هو في حقيقته من الربح وليس أجرًا، ومن ثم لا يعتبر عاملًا لديها ولا يكون خاضعاً لأحكام التأمينات الاجتماعية، ولا ينال من ذلك قيام الشركة بالاشتراك عنه لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

حالات وشروط الانتفاع بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

حالات وشروط الانتفاع بتأمين الشيخوخة

س/ تكلم عن شروط استحقاق معاش الشيخوخة ؟

الشيخوخة الطبيعية أو بلوغ سن التقاعد

يشترط للحصول على معاش التقاعد شرطين:

الشرط الأول: بلوغ سن الشيخوخة :

الشرط الأول هو مصير كل مؤمن عليه، ما لم يحدث وفاة أو عجز قبل ذلك ويختلف سن التقاعد في بعض النظم الوظيفية عن الأخرى، ولكنها تدور في إطار الستين عاماً، إذ أن نظام التوظيف المعمول به في مصر بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحداتها الاقتصادية والهيئات كلها تأخذ سن الستين كقاعدة، وكذلك الشأن بالنسبة للخاضعين لقانون العمل والمشتغلين بخدمة المنازل. إلا أن المشرع قد خرج عليها في استثناءات يتعلق الأول بزيادة سن التقاعد بعد الستين، أو بتحفيض السن إلى أقل من ذلك.

١- الاستثناء بزيادة سن التقاعد طالب بعد السنتين :

قد يسمح القانون للعاملين ببعض الجهات بالتقاعد على سن الخامسة والستين وقد يكون الاستثناء بمد الخدمة لبعض العاملين بصفة شخصية بقرار من السلطة المختصة ووفقاً لما يقرره القانون، إذ تجيز المادة ٤٦ من قانون قطاع الأعمال العام لرئيس مجلس الوزراء مد خدمة بعض أصحاب الخبرة الفنية النادرة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتين، وهنا يظل تأمين الشيخوخة سارياً في حقهم. وأيضاً تنص المادة ١٦٣ من القانون على حق المؤمن عليهم في الاستمرار في العمل حتى بعد بلوغ سن الستين إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين لا تعطيه الحق في المعاش. ولكن في هذه الحالة يجوز لصاحب العمل توقي الاستمرار الإجباري للمؤمن عليه في العمل إذا قبل أن يؤدي للهيئة المختصة الاشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز. ويسري حكم هذا النص على العاملين بالحكومة وقطاع الأعمال والقطاع الخاص.

الشرط الثاني في العمل يكون فقط لاستكمال المدة الموجبة للمعاش وليس لتحسين أو زيادة قيمة المعاش، ولا يتطلب موافقة رب العمل لبقاء العامل في العمل، ولكن نص المادة ١٦٣ يقتصر تطبيقه على العامل بعقد غير محدد المدة، ولا يتعداه إلى العامل بعقد محدد المدة، لأن هذا العقد ينتهي في أجل معين ولا يرتبط بسن التقاعد، وبعبارة أخرى يكون انتهاء الخدمة بسبب انتهاء مدة العقد وليس بسبب بلوغ سن التقاعد.

٢- الاستثناء بتحفيض السن أقل من السنتين :

يجوز تحفيض السن بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطورة التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يعرضه وزير التأمينات

يجب أن يتضمن القرار ما يأتي:

- أ- تحديد السن المذكور بالنسبة لكل من تلك الأعمال.

- بـ- رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعوض المؤمن عليه عن تخفيف السن.
- جـ- زيادة نسب الاشتراكات لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تقرر للعاملين المشار إليهم وتحديد من يتحمل هذه الزيادة.

الشرط الثاني: أن تبلغ مدة اشتراكه في التأمين عشر سنوات على الأقل (١٢٠ شهراً)

كانت هذه المدة عشرين سنة، ثم خفضت المدة بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ إلى خمس عشرة سنة ثم صارت في النهاية عشر سنوات بمقتضى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ بتعديل القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ واستمرت كذلك في القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

يهدف المشرع من ذلك إلى مد مظلة الحماية التأمينية لأكبر عدد ممكн من المؤمن عليهم بتوفير معاش لهم. وفي حساب مدد الاشتراك يجبر كسر الشهر شهراً، كما يجبر كسر السنة سنة كاملة، إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه المعاش.

مدد اشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة هي :-

- ١- مدد الاشتراك وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي السابقة علي تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون .
- ٢- المدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون .
- ٣- المدة التي ضمت لمدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين بناء على طلبه.
- ٤- المدد المضافة بقوانين وقرارات خاصة

س: أشرح المعاش المبكر ؟

الشيخوخة المبكرة [المعاش المبكر]

المقصود بالشيخوخة المبكرة ← الكف الإرادي عن العمل قبل بلوغ سن التقاعد، إذ لم يبلغ المؤمن عليه بعد سن الستين ولم يوجد عجز كلي أو جزئي، أو التوقف عن العمل هنا قد يكون إرادياً أو غير إرادياً (بسبب الفصل التأديبي).

بناء عليه فإن الشيخوخة المبكرة قد تكون إرادية ويقصد بذلك انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة، وقد تكون غير إرادية بفصل العامل فصالاً تأديبياً، أو بإنتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة وفقاً للقواعد العامة في قانون العمل والقانون المدني، أو عدم اللياقة الصحية للخدمة مع عدم توافر شروط العجز، أو بعد استنفاد الأجزاء المرضية والسنوية أو فقد الجنسية أو زوال شرط المعاملة بالمثل.

الشرط الأساسي الذي يعتد به المشرع هنا ← هو مدة الاشتراك، وهي عشرون سنة أو ٢٤٠ شهراً على الأقل، مع تطبيق نص المادة (٢٣) في فقرتها الأخيرة التي تنص على جبر كسر الشهر إلى شهر في مجموع حساب المدد المشار إليها وجبر كسر السنة إلى سنة كاملة في هذا المجموع إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه معاشًا.

تشريع العاملين بالحكومة على الدروع اطبقه من الوظيفة:

نصت المادة ٩٥ بشأن العاملين المدنيين بالدولة على جواز قبول طلب العامل إحالته للمعاش بناء على طلبه، قبل بلوغ السن القانونية- قبل الستين - وبعد الخامسة والخمسين، أو قبل بلوغ الخامسة والخمسين، ولا يجوز تعينه بعد ذلك مرة ثانية بالحكومة أو بالقطاع العام، إلا بموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

تسوي حقوقهم على أساس مدة اشتراكهم في التأمين زائد المدة الباقيه لبلوغ السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل.

حالات وشروط الانتفاع بتأمين العجز والوفاة

حالات وشروط الانتفاع بتأمين العجز

قد يتعرض المؤمن عليه أثناء حياته الوظيفية إلى إصابة تؤدي إلى فقدان قدرته على العمل.

محاولة للتخفيف على المصاب هنا قرر المشرع ترتيب معاش شهري يدفع له، ولكن وضع بعض الضوابط القانونية لتجنب حالات التحايل على القانون. فقد وضع أولاً تعريفاً قانونياً للعجز المؤدي لاستحقاق المعاش، وفرق في هذا بين العجز الكلي والعجز الجزئي، وما إذا كان مستديماً أو مؤقتاً.

نعرف العجز المستديم:

العجز المستديم هو "كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً، أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصبة التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة. والعاجز عن الكسب هو "كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع ٥٥٪ على الأقل ويشرط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين".

لضبط هذا الموضوع يجب توافر شرطين لاعتبار العجز موجباً للمعاش:

الشرط الأول: أن يؤدي العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه :

يفهم من هذا الشرط ضرورة أن يقع العجز أثناء خدمة العامل فإذا وقع بعد ترك الخدمة فإن الشرط يرتفع وإن كانا ندخل في حالة أخرى.

أيضاً يفهم منه ضرورة أن يؤدي العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه ولا مشكلة في العجز الكلي المستديم، فهنا لن يستطيع المؤمن عليه ممارسة عمله الأصلي ولا أي عمل آخر، ويعتبر في حكم العجز الكلي المستديم الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصبة والتي يصدر بها قرار وزاري.

العجز الجزئي المستديم → فإنه يمكن ألا يؤدي لإنهاء خدمة العامل، وذلك إذا وجد عمل بديل لدى رب العمل. ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين.

الشرط الثاني : أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة:

يشترط لاستحقاق المعاش أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة، ولا يسري هذا الشرط في شأن الحالات الآتية:

أ- المؤمن عليهم، الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حدده أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقيات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقيات بناء على عرض الهيئة المختصة.

ب- انتقال المؤمن عليه للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الاستحقاق.

ج- ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل. في هذه الحالات ترتفع شبهة التحايل، وتتوافر الجدية للاشتراك في النظام، ولو لا وقوع العجز لاستمر المؤمن عليه في عمله وفي أدائه الاشتراكات، وهذه العلة تتوافر في العاملين في الجهاز الإداري بالدولة والوحدات الاقتصادية التابعة له أو للهيئات العامة والمؤسسات العامة، وكذلك تتوافر في حالات الالتحاق بإحدى شركات

قطاع الأعمال العام. وأيضاً الملتحقين طبقاً لقواعد قانون العمل الذين وافقت على لوائح توظيفهم الوزارة المختصة.

هذا الشرط ي يجب توافرها لاستحقاق معاش العجز الكلي أو الجزئي الذي أدى لإنتهاء خدمة المؤمن عليه، ولكن المشرع وضع بعض الاستثناءات، وقرر منح معاش العجز (أو الوفاة) لاعتبارات إنسانية بحثة لمن لا يتواافق بهم الشرطين **وذلك في الحالتين الآتيتين:**

الاستثناء ← منح معاش العجز (أو الوفاة) بعد انتهاء الخدمة أو بعد بلوغ المستنين من العمر.
هذا الاستثناء يتضمن في حقيقته **حالتين:**

الحالة الأولى ← منح معاش العجز (أو الوفاة) لمن وقع عجزه (أو وفاته) خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته قبل بلوغ المستنين.

الحالة الثانية ← منح معاش العجز (أو الوفاة) لمن وقع عجزه بعد سنة من بلوغ المستنين.

الحالة الأولى: معاش العجز (أو الوفاة) طن وقع عجزه (أو وفاته) خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته قبل بلوغ المستنين عاماً.

يجب توافر شروط خمسة للقول باستحقاق المؤمن عليه لهذا المعاش الإستثنائي.
الشرط الأول: ثبوت العجز الكامل للمؤمن عليه (أو الوفاة):

الاعتبارات الإنسانية هي المقصد من وراء هذا المعاش وبالتالي فقد قصر المشرع الإستفادة به على العاجز عجزاً كلياً، أما العاجز عجزاً جزئياً ولو كان مستديماً فلا يستفيد من هذه الأحكام، إذ أنه أمامه فرص للإشتغال في أعمال أخرى.

الشرط الثاني: عدم تجاوزه سن التقاعد المعامل به:

ذلك حتى لا تدخل في معاش الشيخوخة أو المعاش الإستثنائي، فبعد سن المستنين لا يستحق المؤمن عليه معاش العجز، ولا يكون العجز هو المنهي للخدمة بل بلوغ سن التقاعد.

الشرط الثالث: أن يقع العجز خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة أو العمل أو النشاط:

هذا التقارب الزمني بين وقوع العجز وتاريخ انتهاء الخدمة يبرر الضرورات الإنسانية لمد مظلة الحماية لهذا المؤمن عليه الذي لم يمهله القدر أو شاء قدره أن يصاب بعد أشهر قليلة أو أيام من انتهاء خدمته بعجز كامل أما إذا تراخى الواقعه لما بعد السنة فلا تنطبق هذه الحالة هنا.

الشرط الرابع: لا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعه الواحدة:

معنى الصرف أنه قد استوفى كامل مستحقاته من الهيئة ولم يعد له رصيد يبرر حماية استثنائية له، وصرف هذه المستحقات تحتاج وقت وشروط، ومعنى عدم الصرف استمرار علاقته بالهيئة المختصة وعدم انقطاعها.

الشرط الخامس: وهو توافر مدة من الاشتراك :

أن تكون للمؤمن عليه مدة أشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة .

الحالة الثانية: معاش العجز (أو الوفاة) طن وقع عجزه (أو وفاته) بعد سنة من انتهاء الخدمة أو العمل أو النشاط

هذه الحالة تبرز فيها أيضاً الاعتبارات الإنسانية البحتة، إذ أن المؤمن عليه قد انتهت خدمته دون أن يستحق معاشًا وبالتالي انحصرت حقوقه المالية في تعويض الدفعه الواحدة فقط. وتفترض هذه الحالة أن المؤمن عليه ما يزال يتربدد على الهيئة لصرف القيمة النقدية لتعويض الدفعه الواحدة، وقبل الصرف حدثت له (الوفاة) أو العجز الكلي، فمراعاة لهذه الظروف منحه المشرع الحق في معاش العجز بدلاً من تعويض الدفعه الواحدة. ويبدو من نص المادة أن هناك شروطاً مشتركة بين هذه الحالة والحالة التي سبقتها وهي :

الشرط الأول: شرط أن يكون الأمر بصدق عجز كامل (أو وفاة) :

الشرط الثاني : شرط عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

الشرط الثالث : أن تنتهي خدمة المؤمن عليه وأن يبلغ سن التقاعد دون استحقاق معاش.

إذ أن استحقاقه لمعاش، سواء معاش الشيخوخة أو المعاش المبكر ينclip الشخص إلى طائفة جديدة وهم أصحاب معاشات الشيخوخة، حيث يتناقض معاشاً دورياً بجانب بعض الحقوق المالية الأخرى، ويحق لهم الاشتراك في الرعاية الطبية المقدمة من الهيئة العامة للتأمين الصحي إذا طلبوا ذلك ودفعوا الاشتراك في تأمين المرض من معاشاتهم. إذاً فلا داعي لمعاملة خاصة من هنا إذا كان استحق معاشاً، فإن لم يكن قد استحق هذا المعاش فإن الدواعي الإنسانية لتقرير معاش في حالة عجزه الكامل تبرز؟

الشرط الرابع : أن يقع العجز (أو الوفاة) بعد انقضاء سنة من تاريخ الخدمة أو العمل أو النشاط.

إذا كان قبل انقضاء هذه السنة لتوافرت الحالة الأولى.

الشرط الخامس : أن تبلغ مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل أي عشر سنين :

الملاحظ أن هذه المدة كانت تعطيه الحق أصلاً في معاش الشيخوخة ولكن يبدو أن هناك نقصاً ما في شروط الاستحقاق للمعاش، وبالتالي توافر الحق في صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة.

الشرط السادس : إن يقع العجز أو الوفاة أثناء مزاولة العمل أو النشاط :

وهذا الشرط يخص الفئات الآتية :

- ١- أصحاب الاعمال ومن في حكمهم (وتضم ١٧ شريحة اجتماعية).
- ٢- العاملين المصريين في الخارج (وتضم ٤ شرائح اجتماعية).
- ٣- العمالة غير المنتظمة (وتضم ١٠ شرائح اجتماعية).

حالات وشروط الإنتفاع بتأمين الوفاة

يشترط لاستحقاق معاش الوفاة أن تتحقق الوفاة أثناء الحياة الوظيفية للعامل، وأن تكون له مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ستة أشهر متقطعة أو ثلاثة أشهر متصلة، ويعفى من شرط المدة العاملين بالحكومة وقطاع الأعمال.

يمنح المستحقين عن المؤمن عليه معاشاً إذا حدثت الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ولم يكن قد جاوز الستين، وعدم صرفهم للقيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة. أيضاً يمنحوا معاشاً استثنائياً في الحالة الثانية إذا توفي المؤمن عليه بعد سنة من بلوغ سن الستين أو إنتهاء الخدمة، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً، هذا في شأن الوفاة الحقيقية، ولكن المشرع وضع بعض الأحكام الخاصة بالوفاة الحكمية لحالات المفقود والغائب مدة طويلة.

س / أكتب في معاش المفقود وأحكامه ؟

الوفاة الحكمية (المفقود)

المفقود من غاب عن موطنها ولا تعرف حياته من مماته، والقاعدة أن المفقود يعتبر ميتاً بالنسبة لما يضره من تاريخ الحكم بالوفاة وبالنسبة لما يضر غيره من تاريخ فقد. والفرض أن حدث فقد لأحد المؤمن عليهم المنتفعين بأحكام هذا القانون، ولم تتأكد من حياته ولا مماته، فما الحل؟

إن ترك أسرته بدون أي دخل لهم، وحرمانهم من دخل عائلهم يشكل ولا شك عيناً إضافياً تضاف لأعبائهم الأخرى وحالة القلق والاضطراب والتربص التي يعيشونها، كما أن اعتبار المؤمن عليه في حكم الموتى وإعطائهم معاش وحقوق المتوفى قد يضر الهيئة المختصة إذا ظهر المفقود حياً بعد فترة قصيرة، من سيرد المبالغ المنصرفة ومن المسئول عن ضياع حقوق الهيئة؟

للموازنة بين هذه الإعتبارات حاول المشرع التأميني في القانون، أن يوفق بين حصول المعالين (المستحقين) على دخل ثابت حتى استقرار الأمر بعد مدة الأربع سنوات المقررة قبل الحكم باعتبار المفقود متوفياً، وبين الحفاظ على حقوق الهيئة وحقوق المفقود أيضاً. لأجل هذا فقد عالج المشرع هذا الوضع، وقسم الأحكام إلى فترتين فترة ما قبل مرور أربع سنوات، وفترة ما بعد مرور أربع سنوات من تاريخ الفقد وصدور الحكم باعتبار المفقود ميتاً.

أولاً: فترة ما قبل مرور أربع سنوات من تاريخ الفقد:

نغير الحق في إعانة شهرية تعادل المعاش:

لا نستطيع بكل الوسائل المتاحة أن نتعرف على ما إذا كان المفقود حياً أو ميتاً لهذا قرر المشرع حق المستحقين عن المفقود في إعانة شهرية تعادل المعاش، حيث نصت المادة ١٢٤ من القانون على أنه: "في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف للمستحقين عنه، إعانة شهرية تعادل ما يستحقون عنه من معاش بافتراض وفاته وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً. وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله فتقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر في تأمين إصابات العمل، والمعاش المقرر في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ويستمر صرف هذه الإعانة إلى أن يظهر المفقود حياً أو تتأكد وفاته حقيقة أو حكماً".

إجراءات اثبات حالة الفقد:

"تثبت حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش بإبلاغ المستحقين قسم الشرطة المختص على أن يثبت بالمحضر تاريخ الفقد وظروفه بالتفصيل".

المستندات المطلوبة لصرف إعانات الفقد فتحدد كما يلي :

- ١- صورة رسمية من محضر الشرطة المحرر عن الفقد.
- ٢- شهادة إدارية على أن تعتمد من قسم الشرطة المختص بأن المفقود لم يعثر عليه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الفقد.
- ٣- شهادة معتمدة من جهة العمل التابع لها المؤمن عليه توضح تفصيلاً نوع العمل الذي كان يؤديه وقد أثناءه وذلك إذا كان فقد أثناء تأدية العمل.

ثانياً: فترة ما بعد مرور أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً :

أ- تحول الإعانة إلى معاش:

إذا مرت أربع سنوات ولم يعثر على أي أثر للمفقود، أو قضى بوفاته حقيقة أو حكماً قبل أو بعد انقضاء أربع سنوات تنقلب الإعانة إلى معاشاً ويعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة في تقدير جميع الحقوق المعاشية، ويوزع المعاش على المستحقين طبقاً للقواعد المعتمدة، والعبرة هنا إما بمرور أربع سنوات على الفقد، (فمرور الأربع سنوات كافية في نظر المشرع هنا لاعتبار المفقود ميتاً بالنسبة للمعاش)، وإما بصدور الحكم بالوفاة، أو تتأكد أمرها حقيقة.

ب- صرف التعويض الإضافي:

يصرف التعويض الإضافي للورثة الشرعيين الموجودين في تاريخ فوات أربع سنوات على تاريخ الفقد، أو في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقة أو الحكمية، إلا إذا كان المؤمن عليه قد حدد مستفيدين آخرين قبل فقاده، فيصرف التعويض الإضافي لمن حده المفقود منهم.

جـ- صرف منحة الوفاة:

١ـ حيث تصرف منحة الوفاة للمستحقين الموجودين على قيد الحياة في تاريخ فوات أربع سنوات على تاريخ فقد أو تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقة أو الحكمية.

٢ـ هذه المنحة تعادل معاش عن شهر الوفاة والشهرين التاليين له وذلك بالإضافة للأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، وتستحق لمن حدهم المفقود قبل ذلك، فإن لم يحدد أحداً فتصرف للأرامل، فإن لم توجد فللأبناء والبنات.

ثالثاً: أثر ظهور المفقود حياً على ما صرف من إعانة أو معاش:

٣ـ تنظم هذه الآثار المادة (٢٧) من القرار رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧ حيث تنص على أن: "يعتبر صحيحاً ما صرف من إعانة فقد إلى المستحقين عن المؤمن عليه المفقود إذا عشر عليه حياً وذلك إذا ثبت من تحقيق السلطات المختصة أن الفقد كان بسبب خارج عن إرادته كفقد الذاكرة أو الجنون أو الأسر أو غير ذلك من الحالات التي لا يستطيع فيها المفقود إخطار صاحب العمل أو أسرته بمكانته، وتعتبر ديناً عليه في غير ذلك من الحالات، ويتعين على الهيئة المختصة اقتضاؤه منه وفقاً للإجراءات المخولة لها قانوناً دون إخلال بالمسألة الجنائية إن كان لذلك مقتضى". وهذا إذن يتوقف على وجود السبب الخارج عن الإرادة من جانب المفقود.

٤ـ من جانب المستحقين عنه والذين صرفوا هذه المبالغ فإن أمر علمهم أو عدم علمهم بحياة المفقود سيتوقف عليه مصير ما صرف إليهم من أموال. "إذ يعتبر صحيحاً ما صرف من إعانة فقد إلى المستحقين عن صاحب المعاش إذا عشر عليه حياً في حالات القوة القاهرة، وتعتبر ديناً عليه في غير هذه الحالات وتخصم من قيمة المعاش المستحق له ويؤدي إليه الفرق إن وجد وذلك بشرط أن يقدم صاحب المعاش إقراراً موقعاً عليه بصحة ما صرف من معاشات إلى المستحقين عنه وإلا اعتبرت هذه المبالغ ديناً عليهم يتعين على الهيئة المختصة اقتضاؤه منهم".

مضمون الحماية التأمينية المقدمة للمؤمن عليه أو

للمستحقين عنه

تسوية المعاش

أجر تسوية المعاش وقواعد تقديره

أولاً: الإجراءات والمستندات:

عند استحقاق المؤمن عليه أو المستحقين عنه للمعاش اتباع إجراءات صرف المعاش :

١ـ في حالات استحقاق معاش الشيخوخة أو معاش العجز المستديم تقدم الإستماراة رقم (١٠٩) مستوفاه.

ـ٢ـ في حالات استحقاق المعاش بسبب الوفاة تقدم الإستماراة رقم (١١٩) مستوفاه ما يأتي:
أـ شهادة الوفاة أو مستخرج رسمي منها.

بـ شهادة من أحد معاهد أو جهات التعليم تثبت التحاق مستحق المعاش من الأولاد أو الأخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين بها.

جـ الشهادة الدالة على الحصول على مؤهل نهائي لا تتجاوز البكالوريوس أو الليسانس وذلك بالنسبة للأولاد والأخوة الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين في تاريخ وفاة المورث.

ثانياً: أجر تسوية المعاش:

أجر تسوية معاش الشيخوخة:

المعيار هنا هو متوسط الأجر الأساسي الشهري للاجور او الدخول التي اديت علي اساسها الاشتراكات عن هذا الاجر او الدخل وهم يعطى دلالة وافية على الدخل الفعلي للمؤمن عليه قبل خروجه على المعاش، حتى يكون المعاش أقرب للدخل الفعلي الذي كان يحصل عليه المؤمن عليه قبل ذلك .

ثالثاً: ضوابط حساب المتوسط الشهري لأجر الاشتراك:

١) اعتبار الشهر الذي انتهت فيه الخدمة شهراً كاملاً:

لو انتهت خدمة العامل بسبب الشيخوخة أو العجز أو الوفاة بعد يوم أو أيام من بداية الشهر حسب هذا الشهر كاملاً بالنسبة له. وإذا كان المؤمن عليه يتتقاضى أجره كله أو بعضه بالإنتاج فإن أجر الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة يحدد عن طريق قسمة ما حصل عليه العامل من أجر على عدد الأيام التي حصل فيها على هذا الأجر مضروباً في (٣٠) أي عدد أيام الشهر كله.

إذا كانت هذه القاعدة لا تثير مشكلة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة، فإنها قد أدّت مشكلة في خصوص تطبيقها على عمال القطاع الخاص، حيث لا تستحق اشتراكات عن جزء من الشهر الذي تنتهي فيه خدمة العامل .

٢) مدة الاشتراك :

١) مدة اشتراك المؤمن عليهم في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة هي :

- ١- مدد الاشتراك وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي السابقة على تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون ويجب كسر الشهر شهراً في مجموع حساب هذه المدد.
- ٢- المدد التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون .
- ٣- المدد التي ضمت لمدة اشتراك المؤمن عليه في هذا التأمين بناء على طلبه .
- ٤- المدد المضافة بقوانين وقرارات خاصة .

رابعاً: قواعد تقدير المعاش:

١) معامل حساب المعاش :

بعملية حسابية يتم تقدير قيمة المعاش حسب المعامل الأساسي $45/1$ وهذا يعني أن المعاش المقدر في النهاية سيصل إلى 80% من الأجر المسدد عنه الاشتراك وذلك ذا بلغت مدة الاشتراك ٣٦ سنة. فإذا كان المؤمن عليه يتتقاضى في السنتين الأخيرتين متوسط مبلغ ٣٠٠٠ جنيه فإن المعاش الخاص به للشيخوخة يحسب كالتالي: $3000 \times 45/1 \times 36 = 24000$ جنيهها.

هذا ما يمثل 80% من متوسط الأجر المسدد عنه الاشتراك وهذا المعامل هو القاعدة في حساب المعاش.

٢) الحد الأقصى النسبي للمعاش :

قرر المشرع حساب المعاشات كقاعدة بناء على معامل $45/1$ حتى تعطينا في النهاية معاشاً لا يزيد عن 80% من الأجر، وهذا هو الحد الأقصى للمعاش في القانون، إلا إذا وجد استثناء على غير ذلك.

استثناءات الحد الأقصى:

١- المعاشات التي تقل قيمتها عن ٦٥٪ من اجر او دخل التسوية :

في هذه الحالة قرر المشرع حسابها بنسبة ٦٥٪ من الاجر او دخل التسوية الاكبر اي رفع نسبتها لتصل لـ 65% .

قد اعتمد المشرع على النسب وليس الارقام حيث قد تنخفض قيمة العملة فتظل النسبة ثابتة .

٢) المعاشات التي تنص القوانين أو القرارات على حسابها بنسبة ١٠٠٪.

١) هذه المعاشات تخص بعض الكادرات الخاصة، وتتحمل الخزانة العامة الفرق بين الحد الأقصى والحدود القصوى السابقة.

٢) المعاشات التي تربط للعاملين في الصناعات الصعبة والخطرة:

٣) يحسب المعاش بنسبة ١٠٠% من أجر الاشتراك الأخير فإذا كان أجر العامل في هذه الأعمال ٥٠٠ جنيه فإنه يحصل أيضاً على معاش يوازي ٥٠٠ جنيه، أي $500 \times \frac{36}{36} = 500$ جنيه معاش شهري.

[٣] الحد الأقصى الرقمي للمعاش:

٤) لم ترد في نصوص القانون حد أقصى رقمي للمعاشات بل حد أقصى نسيبي وهو ٨٠% من متوسط اجر او دخل الاشتراك ومعاش الشيخوخة والعجز والوفاة.

٥) لا يتقييد حده الأقصى بمبلغ معين، ولكن الحد الأقصى يظهر ضمناً من وضع حد أقصى لأجر الاشتراك حيث لن يزيد المعاش عن ٨٠% من هذا الأجر.

[٤] الحد الأدنى للمعاش:

٦) إذا قل المعاش المستحق عن ٦٥% من الأجر الذي سوى على أساسه المعاش رفع إلى هذا القدر.

٧) تقرر المادة ٣٥ استحقاق صاحب معاش العجز الكلي المستديم والولد العاجز عن الكسب إعانة عجز تقدر بـ ٢٠% من قيمة ما يستحقه من معاش إذا قررت الهيئة العامة للتأمين الصحي أنه يحتاج إلى المعاونة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية.

س / ما المقصود بكل من : " مدة الاشتراك الفعلية - مدة الاشتراك الافتراضية " ؟

مدة الاشتراك في التأمين

أولاً: مدة الاشتراك الفعلية

مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين هي:

١- مدد الاشتراك وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي السابقة علي تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون ويجب كسر الشهر شهراً في مجموع حساب هذه المدد.

٢- المدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون.

٣- المدة التي ضمنت لمدة اشتراك المؤمن عليه في هذا التأمين بناءً على طلبه.

٤- المدد المضافة بقوانيين وقرارات خاصة علي أن تحسب هذه المدد في المعاش ضمن مدد الاشتراك الواقع الرابع وتتحمل الخزانة العامة بالتكلفة المتترتبة علي اضافة هذه المدد.

يجبر كسر الشهر شهراً في مجموع حساب المدد، كما يجب كسر السنة سنة كاملة في هذا المجموع إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه معاشًا.

يشترط لحساب المدد السابقة ألا يكون المؤمن عليه قد صرف عنها أي حقوق ومستحقات تأمينية، أما إذا اشتراك مدة معينة ثم حصل من الهيئة المختصة على حقوقه التأمينية كتعويض الدفعة الواحدة وبقبض التعويض، ثم التحق بعمل جديد يخضعه لقانون التأمين الاجتماعي فإن مدة اشتراك منفصلة تبدأ ولا تتضم إلى المدة السابقة لأن صرف الحقوق التأمينية يرفع تلك المدة من مدة الاشتراك.

ثانياً: العدد الإفتراضية المضافة

يضيف المشرع لمدد اشتراك مدد إضافية مجانية لم يسدد المؤمن عليه عنها أي اشتراك، وذلك لتحسين المعاش أو رعاية للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه، وكذلك يسمح المشرع بشراء بعض المدد مع دفع الاشتراك عنها.

المدة الإفتراضية في حالة العجز أو الوفاة:

التي تضاف بقوانين او قرارات خاصة علي ان تحسب هذه المدد في المعاش ضمن مدة الاشتراك بواقع الربع وتحمل الخزانة العامة بالتكلفة المترتبة علي اضافة هذه المدد .

ثالثاً: العدد التي تضم بناء على طلب المؤمن عليه (شراء العدد)

يجوز للمؤمن عليه تحسيناً للمعاش الذي سيستحق له أن يطلب حساب أي عدد من السنوات ضمن مدة اشتراكه بشرطه هي:

- ١- أن يكون قد قضاها في أي عمل أو نشاط. وإن ذهب البعض إلى عدم ضرورة الشرط، فيمكن طلب الضم حتى ولو كان المؤمن عليه قد قضى هذه الفترة عاطلاً أو في السجن وذلك لأن العلة من إجازة الضم هي تمنع العامل بمزايا التأمين التي حرم فيها خلال المدة المطلوب ضمها، يؤيد ذلك أن قرار وزير التأمينات لم يشترط إثبات هذا العمل أو النشاط في المدة المطلوب ضمها.
- ٢- أن يكون قد التحق بهذا العمل أو النشاط بعد سن العشرين، فقبل ذلك لا يمكن شراء أو حساب المدد التي قضيت فعلاً في عمل وطلب شراوتها.
- ٣- أن يسدد عنها المبالغ المحددة من قبل الهيئة : وهذه المبالغ متدرجة في الجدول رقم (٤) من القانون، ويمكن أن يسددها المؤمن عليه (الطالب) دفعة واحدة أو على أقساط المهم أن يطلب حساب السنة كاملة وليس ناقصة بعض الأشهر. والأصل أنه لا يجوز العدول عن طلب ضم المدة ولكن يجوز على سبيل الإستثناء العدول في حالة صدور قوانين أو أحكام قضائية تعدل في الحقوق المستحقة عن المدة المضمونة أو تضيف مدةً لمدد اشتراك المؤمن عليه.

رابعاً: الحد الأقصى لعدة الاشتراك وكيفية حساب العدد الزائد

١- الحد الأقصى لعدة الاشتراك:

٣٦ سنة، أو القدر المطلوب لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش الذي يتحمل به الصندوق أيهما أكبر، وذلك على اعتبار أن هذه المدة تسمح للمؤمن عليه، بالحصول على معاش مقداره ٨٠٪ من متوسط أجر الاشتراك، وبالتالي إذا كان متوسط أجر المؤمن عليه هو ٤٠٠ ج فإن المعاش المستحق له عن مدة ٣٦ سنة سيكون $400 \times 45/1 \times 36 = 3200$ جنيهًا شهريًا. وهذا ما لم ينص القانون على حساب المعاش على أساس ١٠٠٪ من هذا المتوسط.

٢- التعويض عن المدة الزائدة :

قد تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه في النظام ٤٢ سنة وذلك إذا كان قد التحق بعمل يدخله في نظام التأمينات منذ سن ١٨ سنة وانتهت خدمته في سن الستين (٦٠) سنة وحسبت له كامل المدة، فهنا توجد ٦ (ست) سنوات زائدة عن الحد الأقصى لمدة الاشتراك وهو ٣٦ سنة، فكيف يتم التعويض عن هذه المدة؟

قرر المشرع في المادة ٢٦ من القانون حق المؤمن عليه في تعويض عن المدة الزائدة (تعويض دفعه واحدة) يقدر بـ ١٥٪ من الأجر السنوي من السنوات الزائدة. فإذا كان متوسط الأجر الشهري المحسوب على أساسه المعاش هو ٤٠٠ ج ، فإن الأجر السنوي يساوي $400 \times 12 = 4800$ ، ويبلغ التعويض ١٥٪ من هذا الأجر السنوي فيكون $4800 \times 100/15 = 7200$ جنيهًا.

٣- إسقاط بعض المدد في حساب المدة الزائدة :

قرر المشرع إسقاط بعض المدد الإفتراضية التي أضافها للمؤمن عليه إذا كان رصيده من السنوات يكفيه للحصول على ٨٠٪ من متوسط الأجر كمعاش، أي بلغت المدة ٣٦ سنة، فليس من العدل حساب مدد افتراضية لم يسدد عنها أي اشتراك لكي يحصل بمقتضاه على تعويض دفعه واحدة.

حيث أكملت اطادة ٢٦ نصها بأن:

"عند حساب المدة المستحقة عنها التعويض تستبعد من مدة الاشتراك في التأمين المدد الآتية:

- ١- المدة الإفتراضية في معاش العجز والوفاة، أو العجز والوفاة خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة أو بعد سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة وقبل بلوغ الستين وهي مدة ثلاثة سنوات).
- ٢- المدد المشتراء.
- ٣- المدد التي تقضى القوانين والقرارات بإضافتها لمدة الاشتراك في التأمين.
- ٤- استبدال هذا التعويض بمعاش: حيث يجوز للمؤمن عليه أو المستحقين عنه طلب استبدال هذا التعويض بمعاش، ولكن المعاش هنا يحسب على أساس معامل ٧٥/١ وليس ٤٥/١ عن كل سنة من السنوات الزائدة، ويضاف المعاش هذا إلى المعاش الأصلي، ويصرفان معاً.
- ٥- على هذا فإذا كان الأجر المتخذ أساساً لحساب المعاش الأساسي هو ٤٠٠ جنيه فإن المعاش يحسب على أساس المدة الزائدة، (ولتكن ست سنوات) على معامل ٧٥/١ فيكون المعاش يساوي $= 6 \times 75/1 \times 400 = 320$ جنيهًا يضاف للمعاش الأساسي وهو $400 \times 45/1 = 360$ ، ويكون مجموع المعاشين $320 + 360 = 680$ جنيهًا.

خامساً: تاريخ استحقاق المعاش

٦- يستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق، ويستحق المعاش، من أول الشهر الذي قدم فيه طلب الصرف، وفي حالة عدم تقديم طلب الصرف حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة، فيستحق هذا المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي تحقق فيه إحدى الواقائع المشار إليها، أي أن يستحق المعاش عن كامل الشهر الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق بالإضافة إلى ما يستحق لدى صاحب العمل عن الأيام التي انقضت من الشهر.

الحقوق التأمينية الأخرى المستحقة بدلاً عن المعاش أو مع المعاش

٧- يستحق تعويض الدفعة الواحدة في حالة عدم توافر شروط الحصول على معاش، أما المكافأة فتستحق في حالة توافر الحق في المعاش أو الحق في تعويض الدفعة الواحدة. ومن جانب آخر فإن المشرع قد قرر للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أو بعض الأشخاص الآخرين الحق في منحة الوفاة ونفقات الجنازة في حالة وفاة صاحب المعاش (أو المؤمن عليه)، وكذلك الحق في التعويض الإضافي.

س/ ما هو تعويض الدفعة الواحدة وما هي حالاته؟

استحقاق التعويض في حالة عدم استحقاق معاش

٨- نظمت المادة ٢٦ من القانون حق المؤمن عليه في تعويض مالي يدفع دفعه واحدة وذلك عن اشتراكاته في الهيئة لمدة طالت أم قصرت، وذلك لعدم توافر شروط استحقاق المعاش، أو لعدم الرغبة في الحصول على المعاش لحالات معينة أو لظروف خاصة.

س/ اشرح حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة مبيناً قواعد تقديره اذا كان المؤمن عليه قد اشترك في التأمينات لمدة تسع سنوات عن اجر اشتراك ٠٠٠ جنية شهرياً ؟

أولاً: حالات استحقاق تعويض الدفعة الواحدة:

١] **مغادرة الأجنبي البلاد نهائياً أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته :**

هذا يعني خروج المؤمن عليه من مظلة التأمين في القانون المصري، ودون استحقاق معاش الشيخوخة لعدم اكتمال شروط معاش الشيخوخة أو العجز أو الوفاة بسبب حدوث أي من الفروض الثلاثة السابقة.

٢] **هجرة المؤمن عليه :**

هذا يعني الإقامة الدائمة بالخارج، وإن كان يجوز له الحصول على معاش، وقد عمد المشرع إلى عدم قطع الصلة نهائياً بالمؤمن عليه، تحسباً لما قد يصادفه بالخارج فيضطر للعودة للوطن.

٣] **الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقيه لبلوغه سن الستين أيهما أقل :**

هذا يعني أن السجن عشر سنوات فأكثر قد أدى لحرمان المؤمن عليه من استحقاق المعاش لعدم اكتمال الشروط، سواء لفصله من العمل لارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، أو لعدم قدرته على إكمال المدة، بعد الخروج من السجن بل أن المشرع يوسع في ذلك إذ قد يؤدي السجن ولو لمدة أقل من عشر سنوات إلى عدم توافر شروط الحصول على المعاش لأن السجن أطول من المدة الباقيه لبلوغه الستين، ففي حالة حدوث أي من الفرضين (أيهما أقل) وعدم استحقاق معاش ننتقل للحق في التعويض.

٤] **إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل :**

أي أن فترة السجن لم تكن لتؤثر على المعاش إذا عاد المؤمن عليه للعمل بعد الخروج من السجن، ولكن لسوء قدره أصبح بعجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة عمله الأصلي أو أي عمل آخر لدى رب العمل، فهنا لا أمل له في استكمال شروط الحصول على معاش.

٥] **انتظام المؤمن عليه في سلك الرهبنة :**

هذه الحالة تتعلق برجل الدين المسيحي الذي ينضم إلى سلك الرهبنة، والراهب هو من تبتل لله واعتزل عن الناس إلى بعض الأديرة طلباً للعبادة، ويترتب على الرهبنة هجرة الحياة الدنيا. والراهب تقطع صلته تماماً بالعمل الدنيوي ومن ثم لا يوجد ما يبرر عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

٦] **عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً :**

هنا يحق له أيضاً أن يصرف مبلغ التعويض مضافاً إليه مبلغ مقداره ٦% من مبلغ التعويض عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ انتهاء الخدمة حتى تاريخ استحقاق الصرف.

٧] **وفاة المؤمن عليه :**

هنا أيضاً الوفاة وإن كانت السبب في إنهاء الخدمة إلا أن المؤمن عليه المتوفى لم تكتمل له شروط الحصول على معاش، ويحق له هنا أيضاً أن يصرف مبلغ التعويض مضافاً إليه مبلغ مقداره ٦% من مبلغ التعويض عن عدد السنوات الكاملة من تاريخ الخدمة حتى تاريخ استحقاق الصرف.

٨] **بلوغ سن الشيخوخة :**

يعني هذا إنتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن الستين دون أن تكون له مدة تعطيه الحق في المعاش. وقد ذكرنا سلفاً حق المؤمن عليه في الاستمرار في العمل بعد بلوغ الستين وذلك لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ما دام قادرًا على العمل وراغباً في ذلك. طبقاً لنص المادة ١٦٣ من القانون. فإذا بلغ العامل سن الستين ولم يرغب في الإستفادة من حكم المادة (١٦٣) من القانون، وكانت مدة اشتراكه لا تعطيه الحق في المعاش لأنها أقل من عشر سنوات (لمعاش الشيخوخة)، فإن له الحق في تعويض الدفعة الواحدة.

في هذه الحالات المنصوص عليها في البنود (٦,٧,٨) يصرف مبلغ التعويض مضافاً إليه مبلغ يحسب بنسبة تساوي متوسط سعر اذون الخزانة خلال المدة نهاية الاشتراك حتى نهاية الشهر السابق علي تاريخ تحقق واقعة استحقاق الصرف من مبلغ التعويض .

ثانياً: قيمة تعويض الدفعـة الواحدـة

أن تعويض الدفعـة الواحدـة يحسب بـمقدار ١٥٪ من الأجر السنـوي عن كل سـنة من سـنوات مـدة الاشتراك في التأمين.

المقصود بالأجر السنـوي ← أجر او دخل التـسوية مـضروباً في اثـني عـشر، ويعـني هـذا أـنه لو كان مـتوسط الأجر الشـهـري الـذـي يـسـدد عـنـه الاشتراك هو ٤٠٠٠ جـنيـهـ فإن الأـجـرـ السنـويـ سيـكـونـ حـاـصـلـ ضـرـبـ ٤٠٠٠ × عـدـدـ أـشـهـرـ السـنـةـ وـهـيـ ١٢ـ لـيـساـوـيـ = ٤٨٠٠٠ جـنيـهـ.

يـكونـ قـيمـةـ التعـويـضـ عنـ مـدةـ تـسـعـ سـنـوـاتـ منـ الاشتـراكـ هيـ حـاـصـلـ ضـرـبـ ٤٨٠٠٠ (مـتوـسـطـ الأـجـرـ السنـويـ)ـ فيـ مـدةـ الاشتـراكـ فيـ ١٥٪ـ أيـ ٤٨٠٠٠ × ٩ × ١٠٠/١٥ = ٦٤٨٠٠ جـنيـهـ. تـدـفـعـ مـرـةـ وـاحـدـةـ لـلـمـؤـمـنـ عـلـيـهـ أوـ لـلـمـسـتـحـقـيـنـ عـنـهـ، وـفـيـ حـالـةـ الشـيـخـوخـةـ الطـبـيـعـيـةـ، وـالـعـجـزـ الـكـامـلـ، وـالـعـجـزـ يـضـافـ لـهـاـ المـبـلـغـ (مـبـلـغـ التـعـويـضـ)ـ مـبـلـغـ اـضـافـيـاـ.

الحقـوقـ التـأـمـيـنـيـةـ الـأـخـرىـ الـتـيـ تـصـرـفـ مـعـ المـعـاشـ (الـحـقـوقـ الـإـضـافـيـةـ)

أولاً: المـكافـأـةـ

يـسـتـحـقـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ مـكـافـأـةـ مـقـىـ توـافـرـ إـحدـىـ حـالـاتـ استـحـقـاقـ المـعـاشـ أوـ تعـويـضـ الدـفـعـةـ الـواحدـةـ. وـتـحـسـبـ المـكـافـأـةـ بـوـاقـعـ أـجـرـ شـهـرـ عنـ كـلـ سـنـةـ منـ سـنـوـاتـ مـدـةـ الاشتـراكـ فيـ نـظـامـ المـكـافـأـةـ.

وـالـحـقـ فيـ المـكـافـأـةـ يـكـونـ مـسـتـقـلاـًـ عـنـ المـعـاشـ وـالـتـعـويـضـ، فـسـوـاءـ اـسـتـحـقـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ مـعـاـشاـًـ أوـ تعـويـضاـًـ. فـإـنـ يـسـتـحـقـ بـالـإـضـافـةـ إـلـىـ ذـلـكـ المـكـافـأـةـ، وـلـكـنـ المـكـافـأـةـ تـسـتـحـقـ مـقـابـلـ أـقـسـاطـ وـشـرـوـطـ مـتـمـيـزةـ عـنـ الـحـقـ فيـ المـعـاشـ، فـهـيـ لـاـ تـسـتـحـقـ لـمـجـرـدـ اـسـتـحـقـاقـ المـعـاشـ وـلـاـ تـمـولـ مـنـ اـشـتـراكـاتـ تـأـمـيـنـ الشـيـخـوخـةـ وـالـعـجـزـ وـالـوـفـاةـ.

بناءـ عـلـيـهـ فـإـنـ المـكـافـأـةـ شـانـهاـ شـانـ المـعـاشـ أوـ التـعـويـضـ، تـتـحـدـدـ فـيـ ضـوـءـ عـنـاصـرـ ثـلـاثـةـ الـأـجـرـ، وـالـاشـتـراكـ، وـالـمـدـةـ.

يمـولـ نـظـامـ المـكـافـأـةـ مـمـاـ يـأـتـيـ :

١ـ حـصـةـ يـلـتـزمـ بـهـاـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ بـوـاقـعـ (١٥٪)ـ مـنـ اـجـرـ الاـشـتـراكـ شـهـرـياـًـ.

٢ـ حـصـةـ يـلـتـزمـ بـهـاـ صـاحـبـ الـعـلـمـ بـوـاقـعـ (١٥٪)ـ مـنـ اـجـرـ اـشـتـراكـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ لـدـيـهـ شـهـرـياـًـ.

تـوـدـعـ المـبـلـغـ المـذـكـورـةـ فيـ حـسـابـ شـخـصـيـ خـاصـ بـالـمـؤـمـنـ عـلـيـهـ وـيـسـتـحـقـ عـنـ المـبـلـغـ الفـعـلـيـةـ المـوـدـعـةـ فيـ هـذـاـ حـسـابـ عـائـدـ اـسـتـثـمـارـ عـنـ الـمـدـةـ مـنـ اـوـلـ الشـهـرـ التـالـيـ لـإـيدـاعـ المـبـلـغـ فيـ حـسـابـ وـحتـىـ نـهـاـيـةـ الشـهـرـ السـابـقـ عـلـيـ تـارـيـخـ اـسـتـحـقـاقـ الـحـقـوقـ التـأـمـيـنـيـةـ.

طـرـيقـةـ حـسـابـ اـطـكـافـةـ

تـحـسـبـ المـكـافـأـةـ بـوـاقـعـ أـجـرـ شـهـرـ منـ كـلـ سـنـةـ عـنـ سـنـوـاتـ مـدـةـ الاشتـراكـ فيـ نـظـامـ المـكـافـأـةـ (وـلـيـسـ الاـشـتـراكـ فيـ المـعـاشـ)ـ وـيـتـحـمـلـ صـاحـبـ الـعـلـمـ بـوـاقـعـ ١٥٪ـ مـنـ اـجـرـ الاـشـتـراكـ شـهـرـياـًـ، أـمـاـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ فـيـتـحـمـلـ بـنـسـبـةـ ١٥٪ـ مـنـ هـذـاـ الـأـجـرـ.

سـ/ اـكـتـبـ فـيـ التـعـويـضـ الـإـضـافـيـ وـحـالـاتـهـ وـقـيمـتهـ ؟

ثـانـياـ: التـعـويـضـ الـإـضـافـيـ

عـبـارـةـ عـنـ مـبـلـغـ نـقـديـ يـصـرـفـ دـفـعـةـ وـاحـدـةـ إـلـىـ صـاحـبـ الـمـعـاشـ وـإـلـىـ الـمـسـتـفـيـدـيـنـ الـذـيـنـ عـيـنـهـمـ، أـوـ إـلـىـ وـرـثـتـهـ الشـرـعـيـيـنـ، إـلـىـ جـانـبـ الـمـعـاشـ فـيـ حـالـاتـ الـعـجـزـ وـالـوـفـاةـ لـمـسـاـعـدـةـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ وـأـسـرـتـهـ وـبـقـصـدـ مـعـالـجـةـ الـأـثـارـ النـاجـمـةـ عـنـ الـوـفـاةـ أـوـ الـعـجـزـ الـمـؤـدـيـ لـاـنـهـاـ الـخـدـمـةـ مـبـكـراـًـ بـمـاـ يـحـولـ دونـ حـصـولـ المـؤـمـنـ عـلـيـ مـعـاـشـ مـنـاسـبـ.

حالـاتـ اـسـتـحـقـاقـ التـعـويـضـ الـإـضـافـيـ

١ـ اـنـتـهـاءـ خـدـمـةـ المـؤـمـنـ عـلـيـهـ لـلـعـجـزـ الـكـامـلـ أـوـ الـجـزـئـيـ مـتـىـ أـدـىـ ذـلـكـ لـاـسـتـحـقـاقـهـ مـعـاـشـاـ :ـ وـهـذـاـ يـعـنيـ أـنـ الـعـجـزـ الـكـلـيـ أـوـ الـجـزـئـيـ الـمـسـتـدـيمـ قدـ أـدـىـ إـلـىـ خـرـوجـ الـمـؤـمـنـ عـلـيـهـ مـنـ الـخـدـمـةـ، وـقـدـ اـسـتـحـقـ مـعـاـشـاـ لـلـعـجـزـ وـيـتـقـرـرـ

التعويض الإضافي هنا لمساعدة المؤمن عليه لمواجهة العجز وما يستلزم من نفقات طبية أو غيرها.

- ٢- **انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة:** وهذا أيضاً تكون الوفاة (الطبيعية أو الحكمية) سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه وحصول المستحقين على المعاش. ومن جانب آخر فإن الوفاة قد جاءت مبكرة ولم يكن أجر المؤمن عليه قد صار مجزياً وبالتالي فإن المعاش ما يزال ضعيفاً، لأجل هذا فالتعويض يساعد المستفيدين المعينين أو الورثة في ترتيب أوضاعهم المالية على ضوء الواقع الجديد.
- ٣- **وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش:** وبما أنه لا يوجد مستحقين للمعاش، وأن الوفاة قد تكون قد كبدتهم مبالغ، فإنه يحق لهم طلب صرف هذا التعويض.

ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة: ويجب أن تؤدي الإصابة إلى وقوع الوفاة أو تتحقق العجز الكامل وذلك بعد انتهاء خدمة المؤمن عليه. ويشترط لاستحقاق التعويض الإضافي بجانب توافر إحدى الحالات الأربع السابقة، فإنه يجب أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة، وبمعنى آخر لا يستحق التعويض الإضافي إلا لمن يستحق معاش العجز أو الوفاة. ويرتفع هذا الشرط في حالات الموظفين بالحكومة وقطاع الأعمال العام والعاملين بالقطاع الخاص الذين صدرت بشأنهم قواعد للتوظيف أو اتفاقيات جماعية أبرمت طبقاً لقانون العمل. وكذلك في حالة انتقال المؤمن عليه من العمل بالحكومة أو أي من الجهات السابقة إلى العمل بالقطاع الخاص، وتواترت في شأنه حالات العجز الكامل أو الجزئي المستديم المؤدي لإنها علاقة العمل.

قيمة التعويض الإضافي

يكون مبلغ التعويض الإضافي معاذلاً لنسبة من الأجر السنوي تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ تحقق واقعة الوفاة

ثالثاً: منحة الوفاة:

أقر المشرع "منحة" الوفاة عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش وذلك لمساعدة في التكاليف المالية الناجمة عن الوفاة. وقيمة هذه المنحة هي ثلاثة أشهر (شهر الوفاة والشهرين التاليين له) وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة. ويلتزم بدفعها جهة صرف الأجر أو التي تصرف المعاش بحسب الأحوال وتصرف هذه المنحة لمن حدده صاحب المعاش أو المؤمن عليه، فإذا لم يحدد أحداً تصرف للأرامل.

رابعاً: نفقات الجنازة:

أيضاً تتلزم الجهة التي كانت تصرف المعاش، في حالة وفاة صاحب المعاش، بأداء نفقات الجنازة بواقع معاش ثلاثة أشهر، وتصرف النفقات للأرامل، فإذا لم يوجد صرف لأرشد الأولاد أو لأي شخص يثبت قيامه بتحمل نفقات الجنازة. ويجب أن يتم الصرف خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب، ويقصد بصاحب المعاش كل من ربط له معاش وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي فيخرج عن مدلوله العامل الذي يتوفى أثناء الخدمة.

خامساً: المعاش الإضافي :

راعي المشرع رغبة بعض المؤمن عليهم في تعزيز مبلغ معاشهم وزيادته وذلك بالإشتراك في النظام التأميني بمبلغ يزيد عن الحد الاقصي لأجر الاشتراك التأميني .

يكون ذلك بطلب المؤمن عليه وفقاً لرغباته فهي مسألة جوازية وبشرط الا يجاوز ١٠٠% من الحد الاقصي لأجر الاشتراك .

س / ماهي الفئات المستحقة للمعاش في حالة وفاة المؤمن عليه ؟

المستحقون للمعاش في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش

٥

المستحقين وشروط استحقاقهم

إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين الحق في تقاضي معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (٧)، ويقصد بالمستحقين الأرملة والارمل والأبناء والبنات والوالدين والأخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الاستحقاق.

إذاً فالمعاش لا يعتبر ميراث عن المتوفى يوزع طبقاً للأنصبة الشرعية في المواريث، بل أنه حق مقرر لمصلحة شخص معين في ظروف معينة، فإذا انتفت هذه الظروف أو انقضت تم قطع المعاش عنه وكل نصيب محدد في القانون، وبصرف النظر عن اعتبار المستحق من الورثة الشرعيين، أم حجبوا عن الميراث. والعبرة في توافر شروط الاستحقاق من عدمه هو بتاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، فإذا توافرت هذه الشروط سابقاً أو لاحقاً فلا اعتبار لها ولا يستحق أي نصيب في المعاش.

► قد ذكر المشرع طوائف المستحقين بأنهم:

أولاً: الأرملة

يشترط لاستحقاق الأرملة أو الارمل المعاش أن يكون الزوج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي بات والا يكون الارمل متزوجاً بأخرى .

بناء على هذا النص نستطيع أن نجمل شروط استحقاق الأرملة للمعاش في شرط وحيد هو :

أن يكون الزوج موثقاً او ثابتاً بحكم قضائي بات:

يوثق الزواج في السجلات المعدة لذلك والتي يحررها المأذون أو الموثق الرسمي، فإذا لم توجد وثيقة فيمكن أن يثبت بحكم قضائي. ويبغي المشرع بهذا القضاء على حالات التحايل على القانون بإدعاء وجود علاقة زواج (عرفي) بين المتوفى وبين المدعية، وبهذا فإن الزواج العرفي غير معترف به كأثر لاستحقاق المعاش في قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ .

ثانياً: المطلقة

كانت تستحق المعاش في ظل القانون رقم (٧٩ لسنة ١٩٧٥) وقد عدل القانون الجديد رقم (٨ لسنة ٢٠١٨) من هذا المنحي والتي المطلقة من قائمة المستحقين للمعاش .

س / أكتب في مدى أحقي الزوج في معاش زوجته في ظل القانون الحالي ؟

ثالثاً: الزوج (الأرمل):

► يشترط لاستحقاق الزوج لمعاش زوجته ضرورة توافر الشروط الآتية:

- ١- أن يكون عقد الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي بات .
- ٢- الا يكون متزوجاً بأخرى .

هو شرط خاص بالأرمل فقط اما الارملة فيقطع معاشها ان تزوجت

رابعاً: الأبناء:

المسئل

يشترط لاستحقاق الأبناء (الذكور) للمعاش، ألا يكونوا قد بلغوا سن الحادية والعشرين من العمر، وهذه هي القاعدة، أما الاستثناءات الواردة في المادة فهي تخص الإنвалиد العاجز عن الكسب والابن الملتحق بالتعليم العالي أو المتوسط، والذي لم يلتحق بعمل.

الاستثناء الأول: الابن العاجز عن الكسب ← وله الحق في المعاش بدون التقييد بسن معينة، أيًّا كان سبب ذلك.

الاستثناء الثاني: الملتحق بالتعليم العالي ← وهنا يستمر في الحصول على المعاش حتى انتهاءه من التعليم أو بلوغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للتعليم العالي وذلك أيهما أقرب، وأن يكون متفرغاً للدراسة.

الاستثناء الثالث: الحاصل على مؤهل ولم يلتحق بعمل أو مهنة ← وهذا خاص بالحاصل على المؤهل العالي (ليسانس-بكالوريوس) ولم يلتحق بعمل أو بمهنة، هنا يستمر في الحصول على نصيبيه من المعاش حتى التحاقه بعمل أو بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أقرب. وبخصوص الحاصلين على المؤهلات المتوسطة وما يعادلها وفوق المتوسطة فتحت التحاقه بعمل أو مهنة أو بلوغه سن الرابعة والعشرين أيهما أقرب.

خامساً: البنات:

يشترط لاستحقاق البنت ألا تكون متزوجة. فإن لم تتزوج يستمر حصولها على المعاش حتى وفاتها ما لم يحدث سبب من أسباب وقف المعاش بالنسبة لها. وتعتبر غير متزوجة أيضاً المتزملة والمطلقة ولو كان طلاقها رجعياً وكانت في فترة العدة، ويكون استحقاقها في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ وفاة الأب المؤمن عليه.

سادساً: الإخوة والأخوات:

يشترط لاستحقاق الإخوة للمعاش نفس شروط استحقاق الأبناء للمعاش من عدم بلوغ سن الحادية والعشرين، ما لم يوجد أحد الاستثناءات الثلاثة السابقة، أيضاً يتشرط بالنسبة للأخوات نفس شروط استحقاق المعاش بالنسبة للبنات، أي حتى تتزوج، ويدخل تحت هذا البند الأخ المترملة والمطلقة إذا حدث ذلك وقت وفاة الأخ المؤمن عليه أو صاحب المعاش. وكل هذا تحت شرط رئيسي هو ثبوت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش لهم أم لهن. والأخوة تشمل الأخوة الأشقاء أو الأخوة لأم أو لأب. ومع مراعاة قواعد الاستحقاق في حالة وجود أبناء وبنات فلا يستحق أيًّا من الأخوة المعاش في حالة وجود الأبناء المستحقين.

سابعاً: الوالدين:

يستحق الوالدان نصيبيه من المعاش بدون شروط فلم يضع المشرع أي شرط في خصوصهما من الحاجة أو الإعالة.

ثامناً: نسبة المستحقين للمعاش:

حدد المشرع هذه النسبة وهي ليست كالأنصبة الشرعية، وإن كان يجوز حجب بعض المستحقين في المعاش في حالة توافر من هم أولى منهم بالمعاش.

المسئل شار

جدول توزيع المعاش على المُستحقين:

الأنصبة المستحقة في المعاش				المتحقق عن المعاش	ر
الأخوة والأخوات	الوالدين	الأولاد	الأرملة أو الزوج		
-	-	$\frac{1}{2}$ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	$\frac{1}{2}$ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	أرملة أو زوج وولد واحد أو أكثر	١
-	٢/١ لا يهمما أو كليهما بالتساوي	-	٢/٢	أرملة أو زوج وولد أو الوالدين	٢
$\frac{1}{4}$ جمعياً بالتساوي	-	-	$\frac{3}{4}$	أرملة أو زوج أو اخت أو أخ أو أكثر	٣
-	٦/١ لا يهمما أو كليهما بالتساوي	-	$\frac{3}{4}$	أرملة أو زوج فقط	٤
-	٦/١ لا يهمما أو كليهما بالتساوي	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو الوالدين	٥
-	-	٣/٢	-	ولد واحد	٦
-	-	كامل المعاش ويوزع بالتساوي	-	أكثر من ولد	٧
-	٦/١ لا يهمما أو كليهما بالتساوي	٣/٢	-	ولد واحد ووالد أو الوالدين	٨
-	٦/١ لا يهمما أو كليهما بالتساوي	٦/٥	-	أكثر من ولد ووالد أو الوالدين	٩
-	$\frac{1}{2}$ لا يهمما أو كليهما بالتساوي	-	-	والد واحد أو الوالدين	١٠
$\frac{1}{2}$ لا يهمما أو يوزع جمعياً بالتساوي بينهم	-	-	-	أخ أو اخت أو أكثر	١١

س / اذكر حالات وقف المعاش وقطعه وعدته؟

أحوال قطع المعاش ووقفه وعدته بعد قطعه وأحوال الجمع بين المعاش والدخل والمنح

أولاً: وقف صرف المعاش:

يعني وقف صرف المعاش حدوث ظروف معينة ينتفي معها شرط الحاجة الفعلية للمعاش، على أن يعود الحق في صرف المعاش إذا انتهت هذه الظروف. نص القانون على حالات وقف المعاش.

الحالة الأولى: وقف صرف المعاش للالتحاق بأي عمل:

الالتحاق بأي عمل أياً كان نوعه يمكن أن يؤدي لوقف صرف المعاش، وذلك بشرط أن يكون الدخل الصافي من العمل يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه فإذا نقص الدخل عن المعاش صرف إليه الفرق.

يقصد بالدخل الصافي هنا مجموع ما يحصل عليه العامل مخصوصاً منه حصته في اشتراكات التأمين الاجتماعي والضرائب.

الحالة الثانية: مزاولة مهنة لمدة تزيد عن خمس سنوات متصلة:

سواء كانت المهنة تجارية أو غير تجارية، المهم أن تكون منظمة بقوانين أو لوائح، وهنا لم يشترط القانون الحصول على دخل معين من المهنة ولكنها اكتفى بالاستمرار في ممارستها مدة خمس سنوات متصلة فاعتبرها قرينة كافية على حصوله على دخل منها يفوق المعاش. واضح من ذلك أن الدخل لابد أن يكون ناتجاً عن العمل أو المهنة وليس ريع عقارات أو ممتلكات.

إذا توافرت أي من الحالتين السابقتين يوقف صرف المعاش ما لم يوجد أحد حالات الجمع بين المعاش والدخل الناتج عن العمل أو المهنة .

عودة المعاش بعد وفته

إذا ترك المستحق العمل أو المهنة يعود إليه الحق في صرف المعاش من أول الشهر التالي لتاريخ ترك المهنة أو العمل .

ثانياً: قطع المعاش

يقصد بالقطع هنا انتهاء حق المستحق في صرف المعاش، وقد حددت حالات وأسباب القطع.

وهذه الحالات هي:

١- وفاة المستحق : حيث ينقطع المعاش عن هذا المستحق ولا ينتقل لورثته الشرعيين، فالمعاش لا يورث، وإن كان يمكن أن يحدث رد وارتفاع نصيب بعض المستحقين الآخرين من جراء هذا القطع.

٢- زواج الأرملة أو البنت أو الأخ : حيث تنتهي الإعاقة هنا من جانب صاحب المعاش المتوفى، وتنتقل الإعاقة إلى الزوج الجديد، الذي عليه الإنفاق على زوجته ، ولكن هل يشترط أن يكون الزواج رسميًا حتى يصلح سبباً للقطع، أم يمكن أن يكون عرفيًا؟ يقرر بعض الفقه أن الزواج العرفي يصلح سبباً للقطع هنا، فالشرع لم يشترط إثبات الزواج بطريقة رسمية. كما أن التشدد في الإثبات الرسمي للزواج قد يشجع البعض على التحايل وعقد الزواج في الشكل العرفي للاستمرار في صرف المعاش.

٣- بلغ الابن أو الأخ ٢١ سنة : إلا إذا كان عاجزاً عن الكسب، أو ملتحقاً بالتعليم العالي أو حاصلاً على مؤهل عالي ولم يعمل حتى سن ٢٦ سنة أيهما أقرب، ويستمر صرف المعاش للطالب الذي بلغ السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة، وكذلك الحاصل على مؤهل أدنى من المؤهل العالي حتى يلتحق بعمل أو يبلغ سن ٢٤ سنة أيهما أقرب.

٤- تتوفر شروط استحقاق معاش آخر : حيث أن القاعدة عدم جواز الجمع بين أكثر من معاش إلا بعض الاستثناءات.

ثالثاً: قاعدة عدم جواز الجمع بين أكثر من معاش أو بين المعاش والدخل

القاعدة هي حظر الجمع بين أكثر من معاش. ويلاحظ أن حظر الجمع بين أكثر من معاش يسري إذا كانت المعاشات مصدرها أحكام قانون التأمين الاجتماعي وكانت قد استحقت من أحد الصندوقين- صندوق التأمين والمعاشات للعاملين بالدولة أو صندوق التأمينات للعاملين بالقطاع العام أو الخاص - أو منها معاً وكذلك المعاش الذي يستحق من الخزانة العامة. ومؤدي ذلك أن حظر الجمع بين أكثر من معاش لا يمتد إلى المعاشات التي تستحق من جهات غير الوارد ذكرها بالنص مثل التي تستحق من النقابات أو الجمعيات والأندية.

إذا توافرت في أحد المستحقين شروط الاستحقاق لأكثر من معاش مما لا يجوز الجمع بينهم فلا يستحق إلا معاشاً واحداً وفقاً للترتيب الآتي:

- 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 الأخوة والأخوات.

استثناء من أحكام الحظر السابق → يجمع المستحق للمعاش بين الدخل من العمل أو المهنة أو المعاشات في

الحدود الآتية:

- ١- يجمع المستحق بين الدخل والمعاش في حدود قيمة الحد الأدنى للمعاش.
- ٢- يجوز للأولاد ذكوراً أو إناثاً الجمع بين المعاشين المستحقين عن والديهم بدون حدود.
- ٣- للأرملة أو الارمل حق الجمع بين معاشها عن زوجها ومعاشها بصفتها منتفعة بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، ولها كذلك الجمع بين دخلها من عملها أو مهنتها ومعاشها عن زوجها وذلك بدون حدود.
- ٤- يجمع المستحق بين المعاشات المستحقة له عن شخص واحد وبدون حدود.
- ٥- يجمع المستحق بسبب بلوغ سن التقاعد بين معاشه ودخله من العمل الذي تحقق به دون حدود، وذلك كله طبقاً للمادة (١٠٤).

قد قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية هذه المادة، وبالتالي يجوز الجمع الآن بين المعاش المبكر والدخل الناتج من العمل بدون حدود.

رابعاً: عودة الحق في المعاش لبعض من قطع عنهم

► أحوال استحقاقه لمن لم تتوافر شروطه إلا في لحظة لاحقة على الوفاة

الحق في المعاش يعود بعد قطعه لكل من :

- ١- الأرملة: وذلك إذا طلقت من زوجها الثاني أو ترملت، ولم تستحق عن الزوج الثاني أي معاش، وتحصل على نصيتها من معاش زوجها السابق كاملاً، وينقص نصيب الآخرين بقيمة نصيب الأرملة.
- ٢- البنت أو الأخت : إذا طلقت البنت أو الأخت بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، منحت كل منهن ما كانت تستحقه من معاش بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث. ولا صعوبة بالنسبة للبنت فسواء كانت متزوجة لحظة وفاة الأب، أو كانت غير متزوجة فإنها يعود إليها الحق في المعاش إذا طلقت أو ترملت، وذلك لأنها تستحق المعاش دون اشتراط إعالتها فعلاً. أما الأخت فإنها إذا كانت متزوجة لحظة وفاة الأخ فإنها لا تستحق معاشاً أصلاً، ولكن إذا طلقت أو ترملت بعد وفاة الأخ فلها الحق في صرف نصيتها من المعاش ما دامت توجد إعالة فعلية من المتوفى لها قبل زواجها.
- ٣- عجز الابن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش : إذا ثبت عجز الابن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه فإنه يحق لكل منهم صرف ما كان يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث .

المسـتـشار

٤- التحاق الابن أو الأخ بأحد مراحل التعليم: والتي لا تجاوز مرحلة الحصول على الليسانس، ولم تكن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش في تاريخ وفاة المورث. وبشرط ألا يتتجاوز السادسة والعشرين من العمر.

٥- المجنـد الذي يوقف أجـره: إذا التحق الابن أو الأخ بالتجنيد الإلزامي وترتب على ذلك وقف الأجـر الذي كان يحصل عليه من جهة عمله فإن له الحق في عودة المعاش بشرطـين:
الأول ← ألا يكون قد جاوز السادسة والعشرين من العمر.

الثاني ← ألا يكون نصيـبه قد رد على باقي المستـحقـين بعد قطـعـهـ. وهذا يفترض استـحقـاقـ أيـهماـ لـالمعـاشـ ثم قطـعـهـ ثم مـحاـولةـ إـعادـةـ صـرـفـهـ مـرـةـ ثـانـيـةـ.

س / ما العقصود بمنحة الزواج ؟

خامساً: العنـجـ:

١- قرر المـشـرـعـ منـحةـ الزـوـاجـ لـلـبـنـتـ أوـ الأـخـتـ وـمـنـحةـ قـطـعـ المـعـاشـ لـلـابـنـ أوـ الأـخـ،ـ وـلـاـ تـصـرـفـ هـذـهـ المـنـحةـ إـلـاـ مـرـةـ وـاحـدةـ فـقـطـ

منـحةـ الزـوـاجـ:

٢- تستـحقـ الـبـنـتـ أوـ الأـخـتـ فيـ حـالـةـ قـطـعـ المـعـاشـ لـلـزـوـجـ مـنـحةـ تـسـاوـيـ المـعـاشـ المـسـتـحـقـ مـدـةـ سـنـةـ بـحـدـ أـدـنـىـ مـقـدـارـهـ ٥٠٠ـ جـنـيـهـ،ـ وـلـاـ تـسـتـحـقـ المـنـحةـ إـلـاـ مـرـةـ وـاحـدةـ.ـ وـالـحـكـمـ مـنـ ذـلـكـ مـسـاعـدـةـ الـبـنـتـ أوـ الأـخـتـ فيـ نـفـقـاتـ الـزـوـاجـ،ـ وـلـاـ تـسـتـحـقـ إـلـاـ مـرـةـ وـاحـدةـ طـوـالـ الـعـمـرـ.

منـحةـ قـطـعـ مـعـاشـ الـابـنـ أوـ الأـخـ:

٣- تـصـرـفـ لـلـابـنـ أوـ لـلـأـخـ فيـ حـالـةـ قـطـعـ مـعـاشـهـ مـنـحـهـ تـسـاوـيـ مـعـاشـ سـنـةـ بـحـدـ أـدـنـىـ ٥٠٠ـ جـنـيـهـ،ـ وـلـاـ تـصـرـفـ المـنـحةـ إـلـاـ مـرـةـ وـاحـدةـ،ـ وـتـصـرـفـ هـذـهـ المـنـحةـ وـفـقـاـ لـلـقـوـاـدـ الـآـتـيـةـ:

- ١- تـحـسـبـ المـنـحةـ بـمـاـ يـسـاـوـيـ مـجـمـوعـ المـعـاشـ المـسـتـحـقـ عنـ سـنـةـ شـامـلـاـ مـاـ أـضـيـفـ إـلـيـهـ مـنـ زـيـادـاتـ وـإـعـانـاتـ حـتـىـ تـارـيخـ قـطـعـ المـعـاشـ.
- ٢- إـذـاـ كـانـ نـصـيـبـ الـابـنـ أوـ الأـخـ فيـ المـعـاشـ مـوـقـوـفـاـ كـلـهـ أوـ جـزـءـ مـنـهـ فـتـحـدـدـ قـيـمـةـ المـنـحةـ عـلـىـ أـسـاسـ قـيـمـةـ المـعـاشـ المـسـتـحـقـ كـامـلـاـ.
- ٣- لـاـ يـدـخـلـ فـيـ تـحـدـيدـ قـيـمـةـ المـنـحةـ جـزـءـ المـعـاشـ الـذـيـ آـلـ لـلـابـنـ أوـ الأـخـ بـسـبـبـ إـيقـافـ مـعـاشـ مـسـتـحـقـ آخرـ.

سادساً: تـقـادـمـ الـحـقـوقـ التـأـمـيـنـيـةـ:

٤- يـجـبـ تـقـديـمـ طـلـبـ صـرـفـ الـمـعـاشـ أوـ التـعـويـضـ أوـ أيـ مـبـالـغـ مـسـتـحـقـةـ طـبـقـاـ لـأـحـکـامـ هـذـاـ القـانـونـ فـيـ مـيـعـادـ أـقـصـاهـ خـمـسـ سـنـوـاتـ مـنـ التـارـيخـ الـذـيـ نـشـأـ فـيـهـ سـبـبـ الـاستـحـقـاقـ،ـ وـإـذـاـ قـدـمـ الـطـلـبـ بـعـدـ اـنـتـهـاءـ الـمـيـعـادـ الـمـشـارـ إـلـيـهـ فـيـتـمـ

صرف المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب بالإضافة إلى قيمة المعاشات المستحقة عن الخمس سنوات السابقة على تاريخ تقديم طلب الصرف ويسقط الحق في صرف باقي الحقوق.

٤٦ تعتبر المطالبة بأي من المبالغ المتقدمة شاملة المطالبة بباقي المبالغ المستحقة وينقطع سريان الميعاد المشار إليه بالنسبة إلى المستحقين جميعاً إذا تقدم أحدهم بطلب في الموعد المحدد.

٤٧ قد قضت محكمة النقض بأن ← التقادم ينقطع بالنسبة إلى المستحقين جميعاً إذا تقدم أحدهم بالطلب في الموعد المحدد، كما قضت بأن المدة ليست تقادماً وإنما هي مدة سقوط لا يجري عليها ما يجري على مدد التقادم من أحوال الوقف أو الانقطاع.

المخاطر التأمينية الأخرى في القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

تأمين إصابات العمل

مفهوم تأمين إصابات العمل

٤٨ لحسن فهم أحكام ونظام تأمين إصابات العمل لابد أن نتعرض لتاريخ سريع لهذا النظام حتى نصل للمرحلة الحالية: فتأمين إصابة العمل ليس وليد اليوم ولا الأمس القريب، فال فكرة تراود المهتمين بأمر حماية العمال والمحافظة على حقوقهم عشية إنتشار الآلة والميكنة في عملية التصنيع.

٤٩ لم يكن نظام المسئولية القانونية التقليدي بكاف لتعويض العمال تعويضاً شافياً إذا وقع الخطير وحل المكروه، إذا أن إجراءات التقاضي لن تنتهي بين عشية وضحاها ولا إثبات الخطأ بالأمر الهين. لأجل ذلك فقد تطور الفكر القانوني وبدأ العدول عن قواعد المسئولية الشخصية إلى قواعد المسئولية الموضوعية، وبعد أن كان على العامل إثبات خطأ صاحب العمل كسبب للضرر الذي أصابه، أصبح صاحب العمل مسؤولاً مسئولية موضوعية. ولم يعد العامل مطالباً بإثبات خطأ صاحب العمل الذي أصبح مسؤولاً على أساس تحمل التبعية، أي على أساس وقوع الضرر وحده. ولكن هذا التطور لم يكن كافياً لتفادي تلك المخاطر التي تهدد العامل من جراء استخدام الآلات لقيامها على الطابع الفردي. ولذا كان من الضروري البحث عن وسيلة جماعية تشريعية، وهنا وجد المشرع نفسه مدفوعاً وبقوة نحو خلق نظام قانوني عام لحماية العامل من المخاطر الكثيفة للآلات المعقدة، واقترب من الموضوع لأول مرة سنة ١٨٩٨ في فرنسا بإصدار أول قانون خاص بحوادث العمل تلاه قانون خاص بأمراض المهنة.

٥٠ في مصر فقد ظهرت إرهاصات حماية العمال من هذه المخاطر قبل الثورة فصدر أول قانون يعالج حوادث العمل تحت رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ وكان قاصراً على عمال المحلات الصناعية والتجارية، هذه التشريعات جميعها اعتمدت على فلسفة واحدة وانطلقت نحو تحقيق هدف واحد، فقد ارتكزت على مسئولية صاحب العمل عن الأضرار التي تصيب عماله لحوادث العمل وأمراض المهنة دون حاجة لإثبات خطأ من جانبه هذا أولاً. وثانياً: لا يستطيع صاحب العمل أن يدفع مسئوليته بنفي خطئه، أو إثبات السبب الأجنبي. وثالثاً:

يعنى العامل من عبء إثبات رابطة السببية بين العمل والضرر نتيجة لـإعمال عدة قرائن قانونية. ورابعاً: يقدر المشرع التعويض المستحق للمصاب جزافاً.

أطراحة الحالية لنطوير نظام التأمين الاجتماعي:

برغم تطور الفكر القانوني وسن القوانين التي تنظم هذا النوع من التأمين إلا أنها كانت غير كافية، وظهرت حالات حرجية أوجت للجميع بأن النظم الأمثل ليس في النظم الموجودة، فإن إقامة دعوى للحصول على الحق بعد سنوات أمام المحاكم لا يعوض ولا يجر الضرر كلية. لذا فإن تنظيم هذا التأمين من جانب الدولة على شكل تأمين جماعي لكل العمال يحقق لهم الأمان الكافي ما دام أنهم سيحصلون على كامل حقوقهم دون رفع أي دعوى، وما دامت قد تتحقق كافة الشروط المنصوص عليها في التشريعات، على أن يعتمد هذا النظام في تمويله على اشتراكات دورية لأصحاب الأعمال وحدهم فيه، أو تشارك الدولة بجزء فيه.

المستفيدون من تأمين إصابات العمل ومصدر تمويله

المستفيدون من تأمين إصابات العمل

- العاملون بالقطاع الحكومي → ويدخل تحت هذه الفئة العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات (قطاع الأعمال العام).
- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل → المتوافر بشأنهم الشروط.
- المشغلوون بالعمال المتعلقة بخدم المنازل → فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة.
- هذا التأمين يسري استثناءً → على العاملين بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، والمتدربين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشغليون في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة.

مصادر تمويل تأمين إصابات العمل

اطرداد:

الأول → الاشتراكات الشهرية التي يلتزم بها أصحاب الأعمال.
الثاني → ربع استثمار هذه الإشتراكات.
يعنى أصحاب الأعمال من أداء الإشتراكات عن المؤمن عليهم. إذا كانوا (المؤمن عليهم) لا يتقاوضون أجراً، والمشار إليهم في هذا الاستثناء هم العاملون الذي تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، والعاملين المتدربين، والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشغليون في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة، فيسقط التزام أصحاب الأعمال بأداء الإشتراكات عنهم إذا كانوا لا يتقاوضون أجراً.

نسب الإشتراكات:

حدد المشرع نسب الإشتراكات وهي كالتالي :

- اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (١٠%) من اجر الاشتراك للعاملين بالنسبة لغير الخاضعين لأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل .
- اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (٥٠.٥٪) من اجر الاشتراك للعاملين لديه مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها الهيئة وتنتمي زيادة نسبة الاشتراك الشهري حتى تصل الي (١٠%) تبعاً لمخاطر نشأة المنشأة .

لتلتزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة ووحدات القطاع الأعمالي العام بصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة الصابة مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات التي تلتزم بها بواقع النصف . ويوضح من هذا النص أن :

- ١- هذه الإشتراكات يلتزم بها أصحاب الأعمال وحدهم، ولا يلتزم العاملون المؤمن عليهم بشيء.
- ٢- وحد المشرع نسب الاشتراكات أياً كانت طبيعة العمل المحدد للمؤمن عليه اي حسب نوع العمل الذي يتحصل فيه رب العمل فهي ١% اجر الاشتراك للعاملين لديه مadam المؤمن عليه غير خاضع لقانون التأمين الصحي الشامل .

نسب الاشتراكات في حالة وجود رعاية طبية خاصة:

تُنخفض نسب الإشتراكات بواقع النصف، وبذلك فإن المشرع قد راعى مسألة قيام بعض جهات العمل بتقديم رعاية صحية خاصة بها، سواء كانت في مستشفيات تتبعها مباشرة أو في مؤسسات صحية متعاقدة معها، لأجل ذلك فقد خفض قيمة الإشتراكات بواقع النصف في حالة الدولة وقطاع الأعمال والهيئات العامة، ولا يكون هذا التخفيض سارياً إلا بعد أن ترخص الهيئة العامة للتأمين الصحي لرب العمل بتقديم الرعاية الطبية للعمال بشكل خاص.

س/ اذكر المخاطر التي يغطيها التأمين ضد إصابات العمل معتناول أحد هذه المخاطر بالتفصيل ؟

المخاطر التي يغطيها التأمين ضد إصابات العمل

إصابة العمل → الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متواترة فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

طبقاً لهذا التعريف التشريعي فإننا بصدق أنواعاً متميزة من المخاطر مغطاه بتأمين إصابات العمل، هي المخاطر الناجمة عن أمراض المهنة، وحوادث العمل، والإصابة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد، وحوادث الطريق، وتناول هذه المخاطر الأربع بحوادث العمل.

حادث العمل

يشترط لإعتبار الحادث إصابة عمل، شروط ثلاثة لابد من تتحققها وهي:

- ١- أن تكون بصدق حادث.
- ٢- أن توجد صلة بين الحادث والعمل (علاقة سببية).
- ٣- لا تكون الإصابة ناتجة عن خطأ عمدي أو سوء سلوك فاحش من العامل.

اطفء حادث بالحادث

الشروط التي ما زال ينعقد عليها الإجماع فهي أن يؤدي الحادث إلى المساس بجسم الإنسان، وأن يكون مبالغتاً، أما الشروط التي تواجه معارضه أو تكاد تكون قد هجرت فهي أن يكون الفعل ناشئاً عن سبب خارجي، وأن يكون عنيفاً وأخيراً أن يكون غير عادي.

الشرط الأول : أن يمس بجسم المؤمن عليه:

لا يعتبر الفعل حادثاً إلا إذا أضر بجسم آدمي أي جسم إنسان أو حياته وعلى ذلك فإن الفعل الذي لا يمس جسم العامل، بل يقتصر على الإضرار بماله، كتمزيق ملابسه أو كسر نظارته الطبية أو ضياع نقوده لا يعتبر حادثاً، ولا يعتبر حادث أيضاً الضرر الأدبي الذي له أحكامه وقواعد تقيره. ولا يشترط لإنتمام الحماية التأمينية عن هذا الخطير أن يقع الحادث نتيجة إحتكاك مادي بين جسم العامل والآلة المسيبة للحادث أو

أي شيء آخر، فالمساس يعني ترك آثاراً خارجية أو داخلية تؤثر على العامل في حياته أو في عمله. ويستوي في هذا الخصوص أن تكون الإصابة ظاهرة محسوسة أم خفية غير ملموسة.

الشرط الثاني : أن يكون الفعل مباغتاً أو مفاجئاً :

يعني ذلك أن الفعل لا يعتبر حادث عمل إذا وقع في فترة زمنية بطيئة وغير محسوسة وكذلك الأفعال التي يمكن تحديد لحظة بدايتها أو نهايتها، فالفعل يعتبر حادث عمل متى وقع فجأة، أي يبدأ وينتهي في فترة وجيزة، حتى ولو ظهرت آثاره الضارة بالجسم بعد فترة، فالمفاجأة أو المباغة تتعلق بالفعل وليس بالضرر.

الفعل المباغت قد يكون إيجابياً، وقد يتحقق بالإمتناع والسلب مثل عدم توصيل الأوكسجين إلى الغواص أو عامل المنجم.

قد وجه بعض الفقهاء النقد لهذا الشرط لأن إشتراط صفة المفاجأة قد يؤدي لضياع حقوق العامل، ففي حالة عدم توافراً، وعدم وجود المرض المصاب به العامل ضمن قائمة الأمراض المهنية لن يجد العامل أي حماية تأمينية له، برغم أن الإصابة أو المرض كان بسبب العمل، كما أن بعض الإصابات قد لا يشعر بها العامل لحظة وقوعها أو قد تتأخر نتائجها المرضية كثيراً، ولا يعرف العامل متى وقعت له الإصابة.

يبدو أن القضاء ما يزال على ولائه لهذا الشرط، حيث قضى بأن النوبة القلبية التي تصيب حكم مباراة كرة الماء تعتبر ناجمة عن إصابة عمل، متى ثبت من الكشف الطبي أنها نتيجة إثارة المبارزة التي تمت في جو مثير، فضلاً عن الروح العدائية التي لازمت لاعي الفريقين، مما أخضع الحكم لتواتر عصبي على درجة كبيرة من الجسامنة، بحيث طبع المبارزة بخصائص العنف والمبالغة المميزة للحادث.

كما قضى بعدم اعتبار المرض النفسي حادث عمل لأن الإصابة به لم تكن نتيجة حادث وقع بغتة وإنما كانت وليدة حالة مرضية استمرت لديه فترة من الوقت، وأن فقد حاسة الشم الناتج عن اشتباكات الغبار والغازات والأتربة طوال سنوات عديدة قضاها العامل في ممارسة عمله لا يعتبر حادث عمل لأن سبب فقدان هذه الحاسة ليس فعلًا مفاجئاً بل سلسلة من الأفعال البطيئة التي لا يمكن تحديد بدايتها ونهايتها، ولا تعتبر إصابة علم مرض العامل بالربو الشعوي المزمن وضعف الإبصار الشديد لأن أوراق الدعوى لم تكشف عن أن الإصابة قد اتسمت بصفة المبالغة.

الشرط الثالث : أن يكون الفعل ناشئاً عن سبب خارجي:

هذا الشرط يقتضي أن تكون الواقعة التي أدت إلى الإصابة ذات أصل خارجي أي بفعل قوى خارجية بعيدة عن جسم الإنسان، وهذا ما يميز الحادث عن المرض، فالمرض ينشأ عن سبب داخلي من جسم المريض نتيجة إعتلال أو اضطراب أحد أعضائه، أما الإصابة أي الحادث فإن سببه يأتي من خارج الجسم المصاب. وتطبيقاً لذلك لا تعتبر أمراض القلب (جلطة الشرايين مثلاً) أو الإنفصال الشبكي أو إنفجار الزائدة الدودية أو الربو أو الإغماء أو المرض النفسي من إصابة العمل، لأنها وإن وقعت بغتة إلا أنها ترجع لسبب داخل الجسم، فالحادث لابد وأن يكون مصدره خارجي مثل إصابات الحرائق والجروح والإختناق.

وهذا الشرط محل انتقاد الفقهاء لسبعين :

السبب العلمي يدور حول أن كثيراً من هذه الإصابات والتي ترفض المحكمة التعويض عنها تحدث بسبب العمل، فالعامل الذي يتطلب عمله التحقيق في بعض الأشياء الدقيقة تحت ضوء معين قد يصاب بإنفصال شبكي من جراء ذلك.

السبب الإنساني يتمثل في أن العامل قد يجد نفسه بغير تعويض، فالإصابة ناتجة عن سبب داخلي فلا تعد حادث عمل، وليس مدرجة ضمن أمراض المهنة طبقاً للجداول المعتمدة على سبيل الحصر.

ويبدو أن القضاء الفرنسي قد أخذ بمفهوم واسع لإصابة العمل، حيث لم يشترط أن تكون ناتجة عن سبب خارجي، فقد إعتبرت المحكمة أن جلوس الطيار بصفة دائمة أثناء الطيران في وضع واحد مما عجل بحدوث الأزمة القلبية التي وقعت له تعتبر من قبيل حوادث العمل.

هذه الشروط الثلاثة لاعتبار الحادث إصابة عمل، وكان بعض القضاء يشترط بجانب ذلك أن يتصرف الفعل بالعنف أي أن ينشأ من أفعال عنيفة كالسقوط والإرتطام أو الاصطدام، كما يشترط أن يتصرف بالصفة غير العادية لل فعل، أي أن يكون سبب حدوث الواقعه التي أدت للإصابة غير عادي، وقد هجر هذين الشرطين تماماً، ولم يعد لهما وجود ضمن شروط حادث العمل.

س/ يشترط لاعتبار حادث العمل إصابة عمل أن يقع الحادث أثناء العمل أو بسببه . أشرح ذلك ؟

وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه

يشترط لتفعيلية الواقعه بتأمين إصابة العمل أن توجد علاقة سببية بين الحادث والعمل الذي يقوم به العامل، وقد حصر المشرع، هذه العلاقة في ضرورة أن يقع الحادث إما أثناء العمل وإما - إن لم يكن أثناء العمل - فبسبب العمل

س/ اكتب في وقوع الحادث أثناء العمل ؟

أولاً: وقوع الحادث أثناء العمل

بعد وقوع الحادث الذي تسبب في الإصابة للعامل أثناء ساعات العمل المحددة في المصنع أو في مكان العمل بصفة عامة قرينة على توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل، بحيث يكفي للمطالبة بالتفعيلية التأمينية للحادث وقوعه أثناء العمل. وتجب ملاحظة أننا بصدق معيارين يستلزم أحدهما الآخر، الأول زماني، وهو أن يقع الحادث أثناء العمل، ويستلزم ذلك المعيار المكاني وهو تواجد العامل في مكان العمل حسب طبيعته.

متى كان العامل في مكان العمل، وفي أثناء العمل، فإن أي إصابة تقع له تكون إصابة عمل حتى لو كانت راجعة إلى قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها. وقد قضت محكمة النقض برفض نفي علاقة السببية بين الحادث والعمل حيث وقع الحادث بغير سبب العمل، فقد قتل بعض العاملين زميلهم عمداً أثناء العمل ورفضت هيئة التأمينات التعويض إستناداً إلى أن الحادث لا يرتبطها بالعمل صلة ما ولا سبب. وقد رفضت محكمة النقض هذا الدفع وأرست مبدأ هاماً مقتضاها أن نص القانون جاء عاماً شاملأً لأي حادث يقع فيصيب العامل أثناء تأدية العمل ولو لم تكن بينه وبين العمل علاقة ما.

بذلك فإن القضاء المصري قد بسط مظلة الحماية التأمينية لحالات كان من الممكن أن يختلف البعض حولها، ووضع أربع حالات أو ضوابط يؤدي إنطباق أي منها إلى مد الغطاء التأميني للواقعه:

✓ **الحالة الأولى** لا مشكلة فيها وهي التي يتوافر فيها المعيار المكاني (مكان العمل) والمعيار الزماني (أثناء العمل)، ولكن هل يشترط توافر المعيارين معاً، أثير هذا التساؤل بمناسبة وقوع بعض الحوادث أثناء فترات الراحة التي تتخلل ساعات العمل، أو أثناء تناول بعض الوجبات المسموح بها أو أثناء ذهابه للمطعم الملحق بالعمل، لأنها من جهة تدخل في إطار ساعات التواجد المسموح بها، ومن جهة أخرى تكون هذه الأماكن تحت إشراف صاحب العمل وذهاب العامل إليها، لا يخرجها من تبعيتها ورقابته وتعتبر حادثة عمل.

✓ مغادرة مكان العمل دون إذن صريح أو ضمني من صاحب العمل فلا تجعل من الإصابة حادث عمل. ولا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر رابطة السببية بينه وبين العمل إذ افترض المشرع قيام هذه الرابطة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل. كما يعتبر الحادث الذي يقع على العامل في غير أوقات العمل إصابة عمل إذا وجدت علاقة بينه وبين العمل فإذا انتفت هذه العلاقة لا يعتبر إصابة عمل.

- ✓ **الحالة الثانية** ← فهي التي ينتهي فيها العمل أو الوقت المخصص له، وبدلاً من خروج العامل من تبعية وإشراف صاحب العمل، فإنه مع ذلك يظل تابعاً له، إذ ما يزال يعمل لمصلحته.
- ✓ **تأتي الحالة الثالثة والرابعة** ← ل تستكمل دائرة الحماية حول العامل، إذ أن طبيعة كثيراً من الأعمال يستلزم فترة إعداد قبيل بدء العمل من إرتداء الملابس أو تجهيز الأدوات، وقد يقع الحادث خلالها. فكل هذه الحالات يكون مبرراً تماماً وجود العامل في المنشأة واستعداده لبدء أو إنهاء العمل، ويكون كل حادث يصيب العامل خلال هذه الفترات داخلاً في نطاق الحوادث المغطاه بتأمين إصابات العمل.

ثانياً: وقوع الحادث بسبب العمل

- ✓ قد لا يقع الحادث أثناء العمل، بل يقع الحادث في غير هذه الأثناء، ولكن يثبت من الواقع أنه لو لا العمل ما وقع الحادث، بمعنى أن الحادث وقع بسبب العمل. هنا أيضاً، فإن المشرع قد أدخل هذه الحالة تحت الغطاء التأميني لحوادث العمل حتى لا يتحمل العامل وحده مغبة هذه الأضرار، ولكن بشرط أن يثبت العامل وجود علاقة سلبية بين الحادث والعمل. ويجب أن نفرق بين وقوع الحادث بسبب العمل ووقوع الحادث بمناسبة العمل، مثل قيام العامل - أثناء فترة أجازته - بالاشتراك الإختياري في الرحلة الإختيارية التي قام بها فريق الجوالة بالشركة للشواطئ، ثم وفاته غرقاً في البحر، أو يشتراك في بعض الألعاب بالمكان فتحدث له إصابة، فهذه الإصابة لم يكن السبب فيها العمل، فلا تلازم بين أداء العمل ومكانه وزمانه وبين وقوع الحادث.
- ✓ قد قضت محكمة النقض بأن جعل المشرع إصابة العمل رهنًا إما بوقوع الحادث أثناء تأدية العمل ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أداؤه لمصلحة صاحب العمل وبغض النظر عن قيام رابطة سلبية بين الحادث وبين العمل.

- ✓ أن يكون العمل هو سبب وقوع الحادث للعامل ولو لم يقع أثناء تأديته، وإنما أن يقع الحادث أثناء ذهاب العامل في طريقه إلى مقر العمل أو عند عودته منه شريطة أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن هذا الطريق، ولما كنا بذلك.. فإنه لا يعتبر إصابة عمل إذا وقع الحادث خلال فترة أجازة استثنائية بدون مرتب حصل عليها العامل.

- ✓ يخرج من نطاق إصابة العمل في مفهوم قانون التأمين الاجتماعي استشهاد العامل في العمليات الحربية أثناء فترة تجنيده، حيث يخضع في هذه الحالة لقانون المعاشات الخاص بالقوات المسلحة، كما يخرج من هذا النطاق أيضاً الحوادث التي تقع أثناء الإضراب، لأن العامل عند الإضراب ليس في وقت العمل، بل متوقف عنه، حتى لو تواجد في مكان العمل فإن ذلك ليس بقصد العمل. أما القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٤ فإنه يعتبر الإصابة التي تقع للعاملين المنتفعين بأي من قوانين التأمين والمعاشات أو التأمينات الاجتماعية بسبب الإعتداءات العسكرية إصابة عمل في تطبيق أحكام هذا القانون.

الآن تكون الإصابة ناجحة عن خطأ عمدي أو سوء سلوك فاحش من العامل

لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.
- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصايب.

أولاً: تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه

- ✓ إذا تعمد العامل إصابة نفسه - لأي سبب كان- فإنه لا يستحق التعويض المقرر لإصابة العمل، والقول بغير ذلك فيه فتح الباب للإلتلاف حول أحكام القانون ومخالفة للقواعد الأساسية في مجال التأمين والتي لا تجيز التأمين ضد الخطأ العمدي أو التدليس.

- ✓ يثبت تعمد العامل إصابة نفسه عن طريق تحقيق إداري يجري بمعرفة السلطة المختصة يبين ظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود إن وجدوا، كما يوضح بصفة خاصة ما إذا كان الحادث نتيجة عدم أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصايب وتوفيجهة المختصة الهيئة بصورة من التحقيق، وإذا

كان الأصل هو حرمان العامل من حقوقه التأمينية الخاصة بإصابات العمل في حالة تعمده الإضرار بنفسه، فإن المشرع قد استثنى حالتين من هذا الأصل:

الحالة الأولى: إذا ترتب على الإصابة وفاة العامل:

هنا يجب أن يكون واضحًا في الأذهان أن الاستثناء يتعلق بإصابة عمدية ترتب عليها وفاة، ولم تكن الوفاة مقصودة أساساً، بل أنها جاءت من مضاعفات الإصابة أو خطورتها غير العادلة. أما تعمد الوفاة- أي الإنتحار- فله حكم خاص، إذ يكاد يجمع الفقه والقضاء في مصر على استبعاد هذه الحالة من نطاق هذا الاستثناء ومنبع ذلك أنه لا علاقة بين العمل والإنتحار، فالإنتحار عمل إرادي يقع دون قوة خارجية، كما يلاحظ أنه يمكنك التفرقة بين الإنتحار الإرادي والذي لا يغطي تأمينياً والإنتحار غير الإرادي والذي ينتجه عن حالة مرضية نشأت نتيجة ظروف العمل.

الحالة الثانية: إذا ترتب على الإصابة عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكامل:

قد وضع المشرع ذلك الاستثناء لاعتبارات إنسانية تتعلق بأسرة العامل في حالة عجزه بنسبة تزيد عن ٢٥٪، ويحق للمؤمن عليه أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج خلال شهر من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته ويقدم الطلب إلى الهيئة المختصة مرفقاً به الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره.

ثانياً: حدوث الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العصاب

سوء السلوك الفاحش المقصود وهو خطأ ذا خطورة إستثنائية، يرجع إلى القيام بعمل أو ترك إرادى (مقصود) له، مع إدراكه لخطورته، وينتفي وجود أي سبب بيرره، ويتميز هذا الخطأ بانعدام القصد الذي يجب توافره في الخطأ العدمي.

يستخلص من هذا التعريف أن: يجب توافر شروط خمسة للقول بوجود خطأ غير مفترض، وتخالف أحدها يعني أن الخطأ يكون مفترضاً ومغطى تأمينياً، هذه الشروط تتلخص في ضرورة:

١- أن يكون الخطأ ذات خطورة إستثنائية: أي أن مقارفة الفعل يترتب عليه حدوث الإصابة أو وقوع الحادث مع مخالفة إتيان الفعل للقواعد والإحتياطات، وذلك مثل السائق الذي يجهل أبسط قواعد المرور ويتربّ على ذلك الإصابة.

٢- أن يكون مرتکب الخطأ مدركاً للخطر وعانياً به : وهذا يعني أنه يعي ما يفعل، ويدرك الآثار الناتجة عن فعله ويقصد ذلك، فشرط العلم وإدراك الخطورة لا يمكن الاستغناء عنه هنا، وهذا يقتضي الإلمام بالقواعد والأصول الفنية والإحتياطية للمهنة.

٣- اتجاه إرادة العامل إلى إرتكاب الفعل أو الترك : أي أن يكون له الخيار في الإتيان أو الترك، ثم يختار إتيان الخطأ، ويجب أن تستبعد من هذا النطاق الإهمال وعدم الإنتماه.

٤- عدم وجود ما يبرر إتيان الفعل أو الترك : فلو وجد مبرر لذلك لارتفاع شروط الخطأ غير المفترض ولرجوعنا لمنطقة الأمان، فلو إرتكب العامل الفعل أو الترك لتفادي خطأ آخر لإنعدام وجود الخطأ غير المفترض.

٥- أخيراً يشترط ألا يقصد العامل أحداث الضرر: وهو ما يفرق هذه الحالة عن حالة الخطأ العدمي، فهنا العامل لم يقصد النتيجة التي انتهى إليها فعله وهو الإصابة. وقد ضرب المشرع **أمثلة لذلك**:

أ- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات: وهذا لأن تناول السكرات في ذاته رذيله، فإذا ترتب عليها إتيانه بفعل ترك إصابة لديه فإنه يعد خطأ غير مفترض من جانبه، فإذا ثبت أن الإصابة كان السبب فيها حالة السكر هذه، أو إشترك مع السكر عوامل أخرى، فإن الفعل بعد خطأ غير مفترض.

ب- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل: وهذه الحالة تدل أيضاً على الإهمال أو الرعونة الجسيمة من العامل في إتباع تعليمات المنشأة، خاصة التي تتعلق منها بالوقاية من الحوادث أو الأمراض أو غيره، وبديهي أنه يشترط لتطبيق هذه الحالة أن تكون بصدق تعليمات

أمان ووقاية ومعلقة في أماكن ظاهرة في المنشآة الصناعية أو الشركة، وأن يخالف العامل ذلك صراحةً وبدون مبرر لذلك.

س / اكتب في حادث الطريق؟

حـادـثـ الطـرـيقـ

كثيراً ما يتعرض العمال لحوادث أثناء ذهابهم لعملهم أو إيابهم منها، وإن حرمانهم من غطاء تأميني وهم في طريقهم لعملهم أو عائدين منه يمثل إخلاً جسيماً بحقوقهم وإخلاً بفلسفة التأمين من إصابات العمل، لذلك فقد نص في المادة الخامسة فقرة (ه) على أنإصابة العمل تشمل كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي، وهو ما نسميه بحوادث الطريق.

لكن ليس كل حوادث الطريق مغطاة تأمينياً، بل إن هناك شروط لإعتبار الحادث هو حادث طريق، وبالتالي إنطلاق أحكام قانون التأمين عليه وهذا ما نراه في الشروط الآتية:

الشرط الأول ← ضرورة أن يقع الحادث في طريق الذهاب للعمل أو العودة منه.

الشرط الثاني ← ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي.

أولاً: وقوع الحادث على طريق العمل

يعني هذا الشرط أن يقع الحادث على الطريق الطبيعي للعمل ذهاباً أو إياباً، وأن يقع خلال المدة الزمنية العادلة الازمة للذهاب (أو للإياب) للعمل، فما هو الطريق الطبيعي؟ وما هو الوقت الطبيعي للطريق؟

يأخذ المشرع بمعيار زماني لتحديد الطريق الطبيعي ← وهو فترة ذهاب العامل لمباشرة عمله وعودته منه. ولأن النص جاء خلواً من أي تحديد للمكان الذي يتوجه إليه العامل بعد إنتهاء عمله أو الذي يتوجه منه إلى مكان العمل، فإن الفقه المصري قد اختلف حول تحديد طريق العمل، وهل هو الذي يبدأ أو ينتهي بسكن العامل ومكان العمل؟ أم لا يشترط فيه ذلك؟

بينما يميل البعض إلى الإعتماد على التحديد المكاني للجهة المقابلة لجهة العمل، وهي مسكنه أو موطنه، لأن الطريق هو مسافة بين نقطتين.

يميل البعض الآخر إلى الاكتفاء بالتحديد التشريعي للطريق الطبيعي، أي برغبة المشرع في الاكتفاء بالمعيار الزماني دون أي تحديد للنقطة الأخرى المقابلة لمكان العمل، فإذا قضى العامل ليلته في منزل صديق له، أو حفل عرس سهر فيه حتى الصباح وخرج من بيت صديقه من مكان الحفل متوجهاً إلى عمله، فأصيّب، فإن الحادث المؤدي إلى الإصابة يعتبر واقعاً خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله، وتعتبر الإصابة إصابة عمل.

لكن من أين يبدأ وأين ينتهي طريق العمل، وما هو الطريق الطبيعي؟

١) بداية ونهاية الطريق :

نستبعد أولاً من حوادث الطريق كل حادث يصيب العامل قبل مغادرة مسكنه متوجهاً إلى عمله، وكذلك كل حادثة يصيبه وهو لا يزال في مكان عمله، ونحصر أنفسنا في الوقت الذي يخرج فيه العامل من محل عمله بعد إنتهاء ساعات العمل حتى ينتهي إلى مسكنه أو يخرج من مسكنه متوجهاً إلى عمله.

لكن التساؤل يثور في حالة تعدد الطرق التي يسلكها العامل للوصول إلى المكان فما هو الطريق الطبيعي؟

الإجابة هنا تتوقف على معيار الرجل العادي الذي لو وجد في نفس ظروف العامل المصايب لاتخذ نفس الطريق أم لا، فالطريق الطبيعي هو أقصر طريق وأكثرها أماناً وسرعة، فإن إختار العامل طريقةً يتميز بالخطورة والمشقة للوصول إلى العمل وترك طرقاً أخرى أكثر سهولة وأقل طولاً، فإن هذا الإختيار لا يكون طبيعياً ولا ينطبق قانون التأمين الاجتماعي على الحادث الذي يقع على مثل هذا الطريق.

يلاحظ أن وسيلة المواصلات لا تدخل بحسب الأصل في تحديد الصفة الطبيعية للطريق، فلا شيء يمنعه من أن يغير هذه الوسيلة في أي وقت من الأوقات، بشرط ألا تتضمن الوسيلة الجديدة مخاطر زائدة عن سائر الوسائل المتاحة.

٢) الوقت العادي للطريق:

الوقت العادي هنا هو الوقت الذي يتفق مع بدء العمل أو إنتهائه، أي خلال الزمن العادي اللازم لرحلة الذهاب أو الإياب من العمل، وهو الوقت اليومي الذي يستغرقه العامل حتى يصل إلى عمله أو متزهه إياها عن عمله.

٥٨ مثل هذا الوقت يحدد على ضوء مواعيد العمل من جهة الوقت اللازم لقطع المسافة من جهة أخرى، فوقوع الحادث قبل بدء العمل بوقت طويل أو بعد إنتهاءه بزمن طويل يقوم قرينه على أن الحادث قد وقع في غير طريق العمل، وعلى العامل إثبات العكس (إثبات تأخير أو عطل في المواصلات)، ويختلف الأمر إن وقع الحادث أثناء الفترة الزمنية المعهودة لقطع الطريق، فهنا نفترض إننا بصدق حادث طريق ويعفى من عبء الإثبات.

ثانياً : وجوب ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعي

ما يسميه الفقه بعوارض الطريق، وهي التي يجب على العامل تلافيها حتى يتمتع بالحماية التأمينية، وقد وضع المشرع المصري ثلات عوارض تؤدي أي منها لوقوع العامل في المنطقة المكشوفة من التأمين، وهي التوقف أو التخلف أو الانحراف.

التوقف : يعد التوقف خروج عن الطريق الطبيعي من الناحية الزمانية، وهو يعني الكف عن السير مع البقاء على الطريق لسبب عارض، أي أن العامل لم يغير الطريق الطبيعي الذي يتخذه في الذهاب أو الإياب، ولأسباب عارضة توقف العامل عن السير، فاستغرقت رحلته (من أو إلى العمل) وقتاً أطول من الوقت العادي، مع عدم التعديل المكاني للطريق، مثل التوقف لمشاهدة موكب أو إستعراض.

-٢- **التخلف**: يعني دخول مكان موجود على الطريق الطبيعي، ليس من العادي أن يدخله العامل أثناء رحلته في الذهاب أو الإياب من العمل، وذلك مثل دخوله مقهى أو منزل صديقه أو محل لشراء بعض حاجياته.

الإنحراف: الإنحراف فيعني خروج العامل مكانيًّا عن الطريق الطبيعي، وسلوكه طريقًا آخر أو إتجاه آخر لأي سبب، فهذا يعني أن العامل قد ترك طريقه العادي وسلك طريقًا آخر لغرض ما في نفسه بعدهاً عن مقتضيات عمله.

أثر حدوث أحد عوارض الطرف:

٤٨ كل هذه العوارض تؤدي إلى سحب الغطاء التأميني من العامل إذا وقعت له حادثة أثناء سريان العارض أو بعده، فأي توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي يؤدي إلى عدم تغطية أي حادث يصيب العامل تأمينياً، وعبء إثبات وقوع أي من هذه العوارض يكون على هيئة التأمينات.

الاعتداد بالباعث على التوقف أو التخلف أو الانحراف:

لا شك أن تطبيق هذا النص على إطلاقه يؤدي إلى مفارقات كثيرة وإجحاف واضح بحقوق العمال على عكس إرادة المشرع في حماية حقوقهم، فالعامل يحتاج لتدبير بعض لوازم معيشته قبل الذهاب لمنزله، أو يرغب في قضاء صلاته في إحدى دور العبادة، أو تناول مشروب يطفئ ظماءه أو يصطحب إبنه من أو إلى مدرسته، لأجل هذا نستطيع أن نفهم منطق وفلسفة القانون الفرنسي عندما نص على أن أي توقف أو إنحراف، لا يؤدي إلى إستبعاد الضمان إلا إذا كان ذلك بداعف أو باعث شخصي للعامل، أما إذا كان بداعف

يتعلق بقضاء الحاجات الضرورية للحياة اليومية فإنه لا يؤثر في سريان الضمان. ويرى أغلب الفقه المصري إمتداد هذا القيد للقانون المصري تمشياً مع روح القانون وفلسفته.

٤٦ توقف العامل لقضاء حاجة ضرورية أو اجتماعية له يعتبر أمراً طبيعياً وسلوكاً مألوفاً، وبالتالي فالإصابة التي تحدث له يمكن اعتبارها إصابة عمل، أما تخلفه عن الطريق للذهاب إلى السينما أو لإنتمام صفة أو عمل أو زيارة صديق له فإن ذلك يعد خروجاً عن الطريق الطبيعي، ومن ثم لا يعتبر الحادث الذي يقع له من قبيل إصابة العمل.

٤٧ تقدير ما إذا كان الباعث على التوقف أو التخلف أو الإنحراف من شأنه أن يجعل مسلك العامل طبيعياً متفقاً مع سلوك الشخص المعتاد، أو شاذًا يتضمن انحرافاً عن هذا السلوك، مسألة قانونية تخضع لما يقرره قضاه الموضوع في شأنها لرقابة حكمة.

نطاق قضائية:

٤٨ قد قضى بأن الحادث يعتبر من حوادث الطريق رغم ثبوت توقف العامل في مقهى إذا كان الطريق الذي عليه قطعه طويلاً، أو إذا تعرض العامل لظروف جوية سيئة كالمطر أو الريح. وبالعكس من ذلك قضى برفض اعتبار الحادث من حوادث الطريق في كثير من الحالات التي يتوقف فيها العامل خلال الطريق في مقهى أو في حانة، إستناداً إلى أن توقفه كان مبنياً على دوافع شخصية لا علاقة لها بالعمل.

س / ما معنى المرض المهني وما هي الشروط الواجب توافرها في أمراض المهنة؟

أمراض المهنة

٤٩ **المرض المهني** ← الإصابة بأحد الأمراض الواردة في الجدول المرفق بالقانون والناجمة عن الأعمال المنسبة لها طبقاً للنص، خلال مزاولة العامل لمهنته أو خلال سنة من تركه العمل. من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن هناك شرطاً ثلاثة لاعتبار المرض المهني ومحظى بالتأمين ضد إصابات العمل، وقبل أن نستعرض هذه الشروط نلاحظ أنه يوجد فرق بين حادث العمل والمرض المهني، حيث أن الأخير يتميز بأنه يظهر بطريقة تدريجة غير محسوسة، وأن مصدره جسم المريض ذاته، أي بسبب داخلي، في حين أن حادث العمل يحدث بطريقة فجائية "بغته"، وبسبب خارجي عن جسم الإنسان.

٥٠ تظهر أهمية هذه التفرقة من الناحية القانونية في أن حادث العمل متى توافرت شروطه فإنه محظى تأمينياً دائماً، في حين أن المرض المهني لا يحظى إلا إذا كان مدرجاً بالجدول، وأن يكون ناتجاً عن الأسباب التي حددها المشرع لذل، فلو كانت سبب الإصابة غير ذلك فلا يحظى، أيضاً لو أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول فلا مجال للحديث عن التأمين، لأنه يقع في المنطقة المكشوفة.

► الآن نأتي لشروط اعتبار المرض المهني:

- ١- أن يكون المرض منصوصاً عليه: أي أن يكون وارد ضمن الأمراض التي ذكرها المشرع في الجدول المرافق للقانون، وهذا الجدول قابل للتعديل بقرار من وزير التأمينات الاجتماعية. وقد حدثت هذه التعديلات بالفعل ولو لم يكن المرض وارداً في هذا الجدول فإنه لا يعد من الأمراض المهنية حتى ولو كان ناتجاً بسبب العمل، وكما نوهنا سلفاً فإن هذا التحديد الجامد للمرض المهني يؤدي دائماً إلى وجود منطقة مكشوفة لا تمتد إليها مظلة التأمينات بالرغم من ثبوت الصلة بين المرض والعمل مما يمثل إفتئاناً على حق العمال في الحماية التأمينية.

٢- إرتباط المرض بأسباب مهنية: وهذا قيادةً إضافياً، فلا يكفي أن يصاب العامل بأحد الأمراض المحددة في الجدول على سبيل الحصر، بل يجب أن ينتج المرض عن أسباب مهنية معينة نص عليها المشرع، فلو كان ناتجاً عن أسباب أخرى فلا يعتبر مرضًا مهنياً.

٣- يجب أن يظهر خلال فترة معينة: هذه الفترة حددها المشرع وهي فترة مزاولة العامل للمهنة أو خلال سنة من تاريخ تركه العمل، فلو كان المرض معاصرًا للقيام بمقتضيات الوظيفة، أو حتى ظهر خلال سنة من تاريخ تركه للعمل، فهو مغطى تأمينياً، فإن ظهر المرض بعد ذلك فالأصل أنه لن يتمتع بالحماية طبقاً للنص.

استثناء من ذلك قد تمتد الحماية لما بعد السنة في حالات معينة أورتها المادة (٦٥) من القانون الجديد.

لتلزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها هذا الباب لمدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه وذلك اذا ظهرت عليه اعراض مرض مهني خلالها سواء كان بلا عمل او كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض .

يستمر هذا الالتزام بالنسبة للأمراض التي لا تظهر اعراضها الا بعد انقضاء المدة المشار اليها والتي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بعد اخذ رأي الهيئة المعنية بالتأمين الصحي.

س / وضح إلى أي مدى يعتبر الأجهاد والارهاق إصابة عمل ؟

الإجهاد أو الإرهاق من العمل

يعتبر إصابة عمل الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل.

شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل "إصابة عمل"

١- أن يكون سن المصاب أقل من ٦٠ سنة: فإذا تجاوز سن المؤمن عليه الستين عاماً لن يستفيد من هذا التأمين وتتضح الحكمة من ذلك من أن بعد الستين يحال المؤمن عليه للتقاعد لبلوغه السن القانونية، حتى يعطي الفرصة للأجيال الأخرى لتحمل المسئولية.

٢- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجاً عن بذل مجهد إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه، سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره: إذا فلن تعتبر إصابة العمل الإصابة الناتجة عن بذل المجهود العادي في العمل بحسب طبيعته، بل لابد أن تكون بقصد مجهد غير عادي، أي إضافي يفوق المجهود العادي.

٣- أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي:

هذا يعني قيام الصلة المؤكدة بين العمل المكلف به المصاب وبذل مجهد إضافي، والإصابة، بجانب أن التكليف بالعمل المسبب للإصابة لابد أن إنجازه يتطلب بذل مجهد إضافيين وقد حدد القرار حالتين تبرران بذل المجهود الإضافي، تتمثل أولاهما في التكليف بإنجاز عمل في وقت محدد يقل عن الوقت العادي اللازم لإنجازه، والثانية تكليفه بعمل إضافي في نفس وقت عمله الأصلي.

٤- أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية: وإشتراط الإرتباط المباشر يعني ضرورة وجود علاقة السببية بين العمل والإصابة.

٥- أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية: ويبدو أن القرار يبغي من وراء هذا الشرط التأكيد على الطبيعة المرضية لهذا التأمين وذلك بإبعاده عن منطقة الحادث، حيث الأخير يقع بفترة ولا يأخذ فترة بعكس المرض.

٦- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة: ولكن ماذا يعني مظاهر مرضية حادة؟ هل حالة متاخرة جداً في المرض أم الإصابة بأمراض معينة.

٧- أن ينبع عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية: نزيف المخ أو إنسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات إكلينيكية واضحة، الإنسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة. وقد قصد بهذا الشرط قصر التأمين هنا على هاتين الحالتين فقط مما يمثل تقييداً غير مبرر، وينطبق هنا نفس النقد السابق للتأمين ضد الأمراض المهنية، حيث أن المرض وإن ثبت علاقته بالعمل فهو غير مغطى تأمينياً، ما لم يرد في الجدول. وبالتالي يخلق منطقة مكشوفة من المرض غير مغطاه، مما يشكل إفتئاناً على حقوق العمال.

٨- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة: وهو تزايد لم يكن هناك داعي له، فلو اكتفينا بالشرط الرابع والذي يتطلب وجود ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية لكان ذلك أفضل.

إجراءات التثبت من توافر الشروط السابقة وحقوق المؤمن عليه

١-الالتزامات بـ العمل :

١١- في حالة وقوع مثل هذه الإصابة على صاحب العمل أن يخطر الجهة المختصة بالعلاج بحالة الإصابة فور حدوثها، كما يلتزم بإخطار الهيئة المختصة بحالة الإصابة خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوثها، وحتى يقطع الشك باليقين في كيفية الإخطار، نص القرار على أن يكون الإخطار لجهة العمل والهيئة على النموذج المعد لهذا الغرض.

١٢- كما يلتزم صاحب العمل أن يرفق بإخطار الهيئة المختصة عن الإصابة المستندات التي تفيد في بحث اعتبار الحالة إصابة عمل وعلى الأخص :

- ١- ما يثبت تكليف المصاب بمجهود إضافي.
 - ٢- تقرير معتمد من صاحب العمل أو من ينوبه متضمناً:
- أ- بيان طبيعة عمل المصاب الأصلي.
- ب-بيان ما كلف به من أعمال إضافية.
- ج- الملف الطبي للمصاب.
- ٢- الأبحاث والتقارير الطبية عن الحالة المرضية قبل الوفاة مباشرة.

٢-الجهة المختصة وأدراة أن المت في مدى توافر الإصابة :

١٣- تنشأ بالهيئة المختصة لجنة تختص بالبت في مدى توافر الشروط، ويكون للجنة طلب أية مستندات أخرى، ترى أنها لازمة لبحث الحالة، كما يكون لها الإستعانة بمن تراه من التخصصات الطبية، ويجوز لأصحاب الشأن التظلم من القرار الذي تصدره اللجنة، خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار بهذا القرار، وتنشأ بالمركز الرئيسي للهيئة المختصة للجنة لفحص المنازعات تختص بالفصل في التظلمات. وفي حالة رفض هذه اللجنة الطلب يكون لصاحب الشأن حق إعادة التظلم لوزير التأمينات خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره.

٣-حقوق المؤمن عليه في حالة الإصابة :

١٤- تتولى الجهة المختصة بالعلاج مباشرة علاج المصاب ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه أو تقع وفاته.

حقوق العامل المصايب بـأصابة عمل

إلتزامات صاحب العمل

كما يلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله بعجهة عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل ويكون البلاغ مشتملاً على اسم المصايب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه.

لـ يكتفي بمحضر تحقيق إداري يجري بمعرفة السلطة المختصة لدى صاحب العمل في حالة وقوع الحادث داخل العمل، وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات الإدارية للدولة والهيئات العامة.

الحق في الرعاية الطبية والعلاج

٥ تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه، ويجوز للمصاب طلب العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية على أن يتحمل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وجد إتفاق بذلك

الهيئة المعنية بالتأمين الصحي هي القائمة علي امر العلاج والرعاية الطبية طبقاً لنظام الأمين الصحي الشامل الصادر بالقانون رقم (٢٠١٨/٢).

ما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن إستحقاق العامل المصايب لهذا الحق لا يتوقف على مضي مدة معينة على إشتراكه في التأمين ضد إصابات العمل. بل إن استحقاق المصايب أو ورثته تلك الحقوق مقابل الإشتراكات التي سددها صاحب العمل إلى جهة التأمين الاجتماعي. وتلتزم هذه الجهة بالوفاء بإلتزاماتها المقررة في القانون لمن يري عليه القانون ولو لم يكن صاحب العمل قد اشترك عنهم، فلا يجوز أن يضار العامل من إخلال رب العمل بإلتزامه.

ما هي العلاج والرعاية المصعدية؟

الرعاية الصحية والعلاج تشمل كافة الإجراءات والفحوصات التي يمكن أن يجريها المصاب لتشخيص المرض وعلاجه، مروراً بالفحص بالأشعة والعمليات الجراحية والإقامة بالمستشفيات والتحاليل وغيرها، كما تشمل أيضاً صرف الأجهزة التعويضية التي تعزز المصاب على الحياة بشكل أقرب للطبيعي.

أماكن ودرجات ومدة العلاج:

يكون علاج المصاب ورعايته طبياً في إحدى جهات العلاج التي تحددها له الهيئة العامة للتأمين الصحي، وهي غالباً إحدى المستشفيات التابعة لها، ولا يجوز لها أن تجري هذه الخدمة في العيادات أو المصحات النوعية أو المستشفيات العامة أو المراكز المتخصصة إلا بمقتضى إتفاقيات خاصة تكفل حداً أدنى لمستويات الخدمة الطبية. وتلتزم جهة العلاج بإخطار كل من المصاب وصاحب العمل والهيئة المختصة بانتهاء العلاج وما قد يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبة، وللمصاب أن يطلب إعادة النظر في تقرير إنتهاء العلاج أو تخلف العجز. ويستمر العلاج حتى وله انتهت خدمة المصاب لأى سبب من الأسباب مثا. بلغ س. المعاش ..

نظراً لأن المشرع لم يحرم المصاب في حالة تعمده إصابة نفسه أو حدوث الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانبه إلا من تعويض الأجر وتعويض الإصابة، فإنه يكون من حق المصاب أن يعالج على حساب التأمين الصحي ولو كانت الإصابة بخطأ جسيم منه، فالمشرع لم يحرمه من الحق في هذا العلاج، أما إذا كان العامل قد تعمد إصابة نفسه فهو يحرم حتى من حق العلاج طبقاً للقواعد العامة.

أولاً: تعويض الأجر

ينظم قانون التأمينات الاجتماعية الحقوق المالية المقررة للمصاب بإحدى الإصابات، وأول هذه الحقوق وهو الحق في تعويض الأجر، وفكرة هذا الحق تقوم على تأمين مصدر دخل ثابت ودوري للعامل في حالة عجزه المؤقت عن العمل بسبب ظروف الإصابة، فالمعروف أن الأجر يحصل عليه العامل مقابل عمل قام به لحساب رب العمل، فإذا لم يقم العامل بالعمل المسند إليه فلا يستحق شيئاً من الأجر، ولأن إنقطاع العامل عن العمل الذي يقتات منه لم يكن برغبة شخصية منه بل لظروف خارجة عن إرادته، وهي ظروف الإصابة، والتي يغطيها قانون التأمين الاجتماعي فكان لزاماً على المشرع أن يوفر له ولأسرته مصدر دخل.

من أجل ذلك جاء نص المادة ٤٩ ليقرر أن "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل أجرة المدد عنه الاشتراك، وبصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لنم يتلقاون أجراهم بالشهر وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم. ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة.

يتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيًّا كان وقت وقوعها، ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المحدد عنه الاشتراك مقسوماً على ثلاثة. وعن قيمة هذا التعويض فهو كما تنص المادة السابقة يعادل أجر العامل المحدد عنه الإشتراك، ويصرف في مواعيد صرف الأجر حسب كل فئة، أي أسبوعياً أو شهرياً حسب ما هو منصوص أو متعارف عليه. ويستمر صرف هذا التعويض طوال فترة الإصابة مهما طالت هذه المدة حتى يتم شفاء العامل من إصابته. ولكن يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض أن يظل العامل خاضعاً للتأمين الاجتماعي على اعتبار أن العلة في منحة هي حلولة الإصابة بينه وبين أداء عمله، والتعويض يقدر بقيمة الأجر المستحق له والمحدد عنه الإشتراك، لذلك يتعين وقف صرفه عند بلوغ العامل المؤمن عليه سن الستين أو سن التقاعد لخروجه حينئذ عن نطاق التأمين، ويصرف له في هذه الحالة المعاش أو التعويض المستحق له في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب العجز إلا بعد ثبوته بمعرفة الجهة المختصة، مع مراعاة عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، ويلاحظ أن العامل قد يتعرض للحرمان من تعويض الأجر إذا توافرت إحدى الحالات، وهي تعمده إصابة نفسه أو إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود ومن جانبه، وذلك ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكامل.

ثانياً: الحق في معاش العجز أو المعاش الإصادي

قد يترتب على الإصابة عجز العامل عن القيام بمهام وظيفته، كلياً أو جزئياً، أو يترتب عليها وفاة العامل، مما هي حقوقه القانونية في هذه الحالات؟ فرق المشرع بين العجز على حسب درجته، كلي أم جزئي، ثم قسم الأخير (العجز الجزئي) إلى عجز جزئي مستديم يصل إلى ٣٥% أو أكثر من العجز الكلي أو يقل عن ٣٥%.

تعريف العجز الكلي والعجز الجزئي:

الكامل يعرف العجز أو العجز الكلي : بأنه كل عجز من شأنه أن يحول كليه وبصفة مستديمة بين العامل وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يتكسب منه، ويعتبر في حكم ذلك حالات الأمراض العقلية، وحالات الأمراض المزمنة والمستعصية.

أما العجز الجزئي فهو كل عجز بخلاف حالات العجز الكلي من شأن ان يحول بصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين عمله الاصلي .

مقدار المعاش في حالة الوفاة أو العجز الكلي:

١٧ نصت المادة (٥١) من القانون على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة ٨٠% من الأجر، بما لا يزيد على الحد الأقصى ولا يقل عن الحد الأدنى، فهذه المادة تقرر إستحقاق العامل المصايب لمعاش إصابي يقدر بنسبة ٨٠% من المتوسط الشهري للأجور التي اديت على أساسها الإشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الإشتراك في التأمين، أو مدة الإشتراك إن كانت مدة الإشتراك تقل عن السنة، ولا يخرج المعاش في هذه الحالة عن كونه تعويضاً رأى المشرع أن يؤدي للعامل المصايب في صورة معاش بدلاً من تعويض الدفعية الواحدة.

١٨ ثم تضيف نفس المادة السابقة (٥١) أن هذا المعاش يزداد بنسبة ١% سنوياً حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين. وهذا يفترض أن العجز الكلي أو الوفاة قد حدثت قبل بلوغ المؤمن عليه سن الـ ٦٠ . وعلى هذا فإن النص لا يربط إستحقاق معاش العجز الكامل أو الوفاة الناتجة عن إصابة العمل بانتهاء الخدمة نتيجة العجز أو الوفاة، فالحق في المعاش الإصابي يرتبط بواقعة العجز أو الوفاة فقط، وهذا فارق جوهري - ومنطقي بين المعاش التقاعدي والمعاش الإصابي.

المعاش في حالة العجز الجزئي المستديم المقدر بنسبة ٣٥٪ فأكثر:

١٩ إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر استحق المصايب معاشًا يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش. فالحالة السابقة تتعلق بالمعاش في حالة الوفاة أو العجز الكامل المستديم أما هذه الحالة فتتعلق بالعجز الجزئي المستديم، ولا يعتد المشرع به في شأن تقرير معاشًا له إلا إذا كانت نسبته تقدر بـ ٣٥% فأكثر من نسبة العجز الكلي المستديم، فإذا ثبت هذا العجز الجزئي المستديم بهذه النسبة فإن المصايب يستحق معاشًا يساوي ذات النسبة من المعاش المقرر لحالة الوفاة أو العجز الكامل، أي ٣٥% من نسبة الـ ٨٠% من متوسط الأجر الشهري للسنة الأخيرة المنسددة عنها الإشتراك، فإذا كان متوسط أجر الإشتراك الشهري عن السنة الأخيرة (٢٠٠٠) جنيه فإن المعاش في حالة الوفاة أو العجز الكلي المستديم سيكون ٨٠% أي $2000 \times 80\% = 1600$ جنيه، وتكون نسبة العجز الجزئي ٣٥% أي $1600 \div 35\% = 457.14$ جنيه.

ولكن كيف تقدر نسبة العجز هذه؟

٢٠ هذا ما أجبت عنه المادة (٥٥) من القانون، حيث وضعت جداول لنسب العجز الكلي، أما في حالة عدم ورود العجز بالجدول المذكور فإن نسبته تقدر بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادة الطبية. ويجوز الجمع بين المعاش الإصابي والمعاش التقاعدي ، كما يجوز الجمع بين معاش الإصابة والأجر. ولا يحرم العامل من المعاش في الحالتين السابقتين، ولو كان قد تعمد إصابة نفسه، أو كانت إصابته نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه لعدم ورد نص بهذا الحرمان.

ثالثاً: التعويض الإصابي

٢١ يستحق هذا التعويض للمصايب إذا كانت نسبة العجز المستديم لديه نتيجة الإصابة تقل عن ٣٥%， فهنا فقط يستحق تعويض يدفع إليه مرة واحدة وليس في صورة معاش يدفع إليه شهرياً طوال حياته. وقد نصت على هذا المادة (٥٣)، إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥%， استحق المصايب تعويضاً يقدر بنسبة ذلك العجز.

ولكن كيف تحدد هذا التعويض؟

٢٢ حددت ذات المادة السابقة قواعد حساب التعويض الإصابي حيث نصت على أن "... يقدر (التعويض) بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل، وذلك عن أربع سنوات، ويفيد هذا التعويض دفعه واحدة. أي يجب حساب نسبة العجز بالنسبة لقيمة المعاش في حالة العجز الكامل ثم يضرب الناتج

في أربع سنوات. وليس للمحكمة سلطة تقديرية في كيفية حسابه، بل أن المشرع رسم معالمه ووضع له معياراً يدور مع الأجر ونسبة العجز محدداً بذلك نطاقه.

لو كان أجر العامل في السنة الأخيرة المسدد عنها الإشتراك أو في المدة السابقة عن الإصابة إن قلت عن ذلك ٢٠٠٠ جنيه فإن المعاش الإصابي يقدر بنسبة ٨٠٪ من الأجر أي ١٦٠٠ جنيه، ثم تحسب نسبة العجز الجزئي ولتكن ٣٠٪ فيكون الناتج لدينا $1600 \times 30\% = 480$ جنيه شهرياً ثم يضرب هذا الناتج في أربع سنوات، أي في ٤٨ شهرًا ليكون الناتج $480 \times 48 = 23040$ جنيهًا يسدد للعامل مرة واحدة.

يحرم العامل من التعويض السابق المستحق له في حالة العجز الذي لا تزيد نسبته عن ٢٥٪ في حالتين: إذا تعمد إصابة نفسه أو إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه، أما إذا نشأ عن الإصابة وفاة العامل، أو إذا تخلف عجز كامل أو عجز جزئي تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل، فإن العامل أو المستحقين عنه يستحقون المعاش أو التعويض ولو رجع الحادث إلى خطأ عمدي من العامل أو إلى سوء سلوك فاحش ومقصود منه.

التعويض عن العجز الناشئ عن إصابات متتالية:

إذا كان العامل قد سبق وأصيب بإصابة عمل أو إصابات عمل غير الجديدة هذه، وكان مجموع هذه الإصابات جميعها يقل أو يزيد عن نسبة ٣٥٪ من العجز الكامل، فكيف نعوضه؟

استطرد المشرع لهذه الحالة وقد نصت المادة ٦٥ على الأحكام الآتية:

- ١- إذا وقعت إصابات متتالية للعامل، وكانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة أقل من ٣٥٪، يعوض العامل هنا عن إصابته الأخيرة فحسب على أساس نسبة العجز.
 - ٢- إذا كانت نسبة العجز الناشئة عن الإصابة السابقة والإصابة الحالية تساوي أو تزيد عن ٣٥٪ .
- لكن لأن عند حساب المعاش يؤخذ في الحسبان متوسط أجر العامل عن النسبة السابقة على الإصابة الأخيرة، والاجر هنا لا يكون كاملاً لأنه يكون قد خفض بسبب العجز الجزئي الناتج عن الإصابة السابقة، وهذا يؤثر بدوره في مبلغ المعاش، ولذلك اشترط المشرع ألا يقل المعاش الجديد عن المعاش القديم، وإستحقاق المعاش الجديد يؤدي إلى قطع المعاش القديم ولكن لا يؤثر على تعويض الدفعية الواحدة السابق صرفه.

كيفية حساب نسب العجز وإعادة الفحص الطبي ووقف المعاش:

المادة (٥٥) قد نظمت كيفية حساب نسب العجز، وهي إما على نظام الجدول المرافق للقانون بتحديد نسب العجز في حالة الإصابة، وإما عن طريق شهادة طبية تصدر بتحديد نسبة العجز إذا لم تكن النسبة أو العجز وارداً في الجدول السابق.

لكن قد تستجد أمور بعد تحديد نسب العجز السابقة تتحتم إعادة النظر في القرار السابق إما بزيادة نسبة العجز أو بتقليلها، ولهذا فقد نظم المشرع هذا الأمر في المادة ٥٨ من القانون التي أعطت لكل من المصاب ولجهة العلاج وللهيئة المختصة طلب إعادة الفحص الطبي مرة كل ستة شهور خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية، وعلى جهة العلاج أن تعيد تقيير درجة العجز في كل مرة، ولا يجوز إعادة التقيير بعد إنتهاء أربع سنوات من تاريخ ثبوت العجز.

قد نظمت المادة ٥٩ قواعد تعديل نسب العجز عند إعادة الفحص الطبي. فإذا لم يتقدم المصاب لإعادة الفحص الذي تطلبه جهة العلاج أو الهيئة المختصة في الموعد الذي تخطره به، أو قف صرف معاش العجز اعتباراً من أول الشهر التالي للتاريخ المحدد لإعادة الفحص الطبي، ويستمر الوقف إلى أن يتقدم صاحبه لإعادة الفحص، فإذا أسفرت إعادة الفحص عن نقصان درجة العجز عن النسبة السابقة تقييرها اعتبرت النسبة الجديدة أساساً للتسوية اعتباراً من التاريخ الذي كان محدداً لإعادة الفحص.

التحكيم الطبي:

إذا لم يقنع المؤمن عليه بقرار جهة العلاج بتحديد نسبة العجز فإن له أن يطلب إعادة النظر في هذا القرار وذلك خلال أسبوع من تاريخ إخباره بانتهاء العلاج أو بتاريخ العودة للعمل أو بعدم إصابته بمرض مهني، وخلال شهر من تاريخ إخباره بعدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته. ويقدم الطلب للجنة التحكيم الطبي.

قرار لجنة التحكيم الطبي النهائي وملزم "فالالتجاء إلى التحكيم الطبي ليس إلزامياً على المؤمن عليه، ولكنه إذا اختار هذا الطريق لاقتضاء حقوقه فإن قرار لجنة التحكيم الصادر في موضوع المنازعة يكون نهائياً وغير قابل للطعن فيه ويتعين عليه إلتزامه وعدم التحال منه".

هذا القرار النهائي والإلزامي لا يكون إلا في حالة ما إذا طلب العامل التحكيم، وصدر قرار اللجنة في موضوع النزاع، أما إذا لم يلجأ العامل إلى التحكيم الطبي فإنه يظل محتفظاً بحقه الأصلي في الالتجاء إلى القضاء.

تقادم دعوى انصاب باطلة بحقوقه النازية:

يجب تقديم طلب صرف المعاش أو التعويض أو أي مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون في ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الإستحقاق وإلا انقضى الحق في المطالبة بها، وينقطع سريان الميعاد المشار إليه بالنسبة إلى المستحقين جميعاً إذا تقدم أحدهم بطلب في الموعد المحدد. فإذا قدم طلب الصرف بعد إنتهاء الميعاد المشار إليه يقتصر الصرف على المعاش وحده، ويتم الصرف اعتباراً من أول الشهر الذي قدم فيه الطلب. وقد قررت محكمة النقض أن المشرع قد أخضع للتقادم الحولي الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط، أما التعويض عن إصابات العمل فليس ناشئاً عن عقد العمل، بل هو تعويض قانوني رسم الشارع معالمه ووضع له معياراً يدور ويتحرك مع الأجر والإصابة وما ينجم عنها، فلا يسري عليه ذلك التقادم. وأوضحت الحكمة أن مستحقات المؤمن عليه الناشئة عن قانون التأمين الاجتماعي تخضع للتقادم الخمسي.

العلاقة بين التأمين ضد إصابات العمل والمسؤولية المدنية

تناولنا الحقوق المالية للمؤمن عليه في حالة وقوع إحدى إصابات العمل، ورأينا تنوع وتدرج هذه الحقوق حسب ما تخلفه الإصابة من آثار لدى المصاب، وإذا كانت هذه هي حقوق المصاب قبل هيئة التأمينات المختصة طبقاً لقانون التأمين، فهل للمصاب (أو للمستحقين عنه في حالة وفاته) حقوق أخرى قبل الهيئة طبقاً لأي قانون آخر؟

إذا كان المتسبب في الضرر رب العمل أو شخص من الغير، فهل للمصاب الحق في الرجوع عليهمما بدعوى المسؤولية طبقاً لقواعد القانون المدني؟ وما حدود هذا الرجوع؟

تبه المشرع التأميني لهذه الإفتراءات وصاغ بعض المواد التي تغطيها، فقد نص في المادة (٦٤) من قانون التأمين رقم ١٤٨ على أن "تلزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كان الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول.

إذاً فإن أحوال المسئولية في هذه الحالات قد تشار ضد الهيئة المختصة أو ضد صاحب العمل، أو ضد الغير.

قد حسم المشرع الحالة الأولى - وهي مسئولية الهيئة المختصة في مواجهة المصاب أو المستحقين عنه طبقاً لأي قانون آخر - ونص على عدم جواز مقاضاة الهيئة المختصة إلا بالحقوق المقررة في قانون التأمين الاجتماعي.

كما راعى المشرع مسألة التوازن بين الحقوق، حيث أغلق الطريق على الهيئة المختصة حتى لا تتنصل من مسئوليتها بحجة وجود شخص من الغير هو المتسبب في الضرر وهو المسئول، حيث نص في المادة (٦٤) على أن تلتزم الهيئة المختصة بجميع الحقوق المقررة لصاحب الشأن أو المستحقين عنه في حالة تحقق شروط إستحقاق أي من الحقوق السالفة حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل. هذا عن مسئولية الهيئة المختصة، فماذا عن مسئولية صاحب العمل أو الغير.

حق العامل في الرجوع بالتعويض على صاحب العمل

نصت المادة ٦٨ من قانون التأمين الإجتماعي على حق العامل أو المستحقين عنه في الرجوع بالتعويض على صاحب العمل طبقاً لأي قانون آخر إذا نشأت الإصابة عن خطأ من جانبه، وقد تعرضت محكمة النقض المصرية لأحوال هذه المسئولية، وفقاً لأحكام القانون المدني، والتي يمكن أن تسند المسئولية إما إلى قواعد المسئولية التقصيرية أو إلى قواعد مسئولية المتبوع عن فعل تابعه.

١- رجوع العامل على صاحب العمل بالتعويض على أساس المسئولية التقصيرية: ويشترط للرجوع بالتعويض على رب العمل أن تنشأ الإصابة عن خطأ من جانبه، ولم تشترط المادة في هذا الخطأ صفة ما مثل كونه جسيماً أو غير مغتفر، فأي خطأ يتسبب في الإصابة ممكناً الاستناد إليه للمطالبة بالتعويض طبقاً لقواعد المسئولية التقصيرية. وتنطبق هنا قواعد المسئولية التقصيرية من ضرورة إثبات الخطأ والضرر وربطة السببية، فهذه ليست مسئولية مفترضة، بل أن عبء الإثبات يقع على عاتق العامل، ويجب أن يحدد الحكم الصادر من محكمة الموضوع ماهية الأعمال المنسوبة إلى رب العمل، ويكون الحكم معيناً بالقصور إذا اكتفى في بيان خطأ صاحب العمل بعبارة مجملة تتضمن إهماله في اتخاذ الاحتياطيات الالزمة لمنع سقوط العمال في "الخلط" دون أن يبين ماهية هذه الاحتياطيات التي أهمل صاحب العمل في اتخاذها حتى تتمكن محكمة النقض من أعمال رقابتها في تكيف الفعل المنسوب إليه بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه.

لن تشار هنا مشكلة الجمع بين التعويضات، فالعامل يحصل على مبلغ جزافي من الهيئة المختصة، فإذا لم يكن الضرر قد جبر كلية فإن يستطيع أن يرجع بالمبلغ المتبقى لجبر الضرر كاملاً على صاحب العمل متى وجد خطأ في جانبه، ولكن لا يحصل على تعويضين عن ضرر واحد. وتقوم فلسفة عدم الجمع في هذه الحالة على أن رب العمل هو الملزם وحده بدفع أقساط الاشتراكات في التأمين ضد إصابات العمل. وهو يبغي بذلك أن يؤمن مسئoliته أيضاً في حدود المبلغ الجزافي الذي سيدفع للعامل أو ورثته حال تحقق الخطر، فإذا لم يكن هذا المبلغ كافياً لتعويض الضرر فهنا يرجع العامل على رب العمل بالمبلغ المتبقى.

٢- رجوع العامل بالتعويض على صاحب العمل على أساس مسئولية المتبوع عن فعل تابعه: القضاء قد استند على نص المادة ٦٦ من ذات القانون والتي تقرر مسئولية الهيئة عن إلتزاماتها القانونية طبقاً لهذا القانون مع عدم الإخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول "للقول بإمكان مساءلة رب العمل على

أساس المادة ١٧٤ من القانون المدني والتي تكرس مسئولية المتبوع عن فعل تابعه "يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها". وهذه الحالة لا تفترض خطأ ذاتي لرب العمل تسبب في إحداث الضرر بل أنه كفيل للمسئول عن الضرر لأنه متبوع له والمتبوع يسأل عن فعل تابعه على أساس الكفالة والتضامن التي تجد مصدرهما في القانون مباشرة.

١٦ قد قضت محكمة النقض بأن : "أن تنفيذ الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لالتزامها بشأن إصابات العمل لا يخل بما يكون للمؤمن عليه أو ورثته من حق قبل الشخص المسئول. وإذا كان العامل يتقاضى حقه في التعويض عن إصابة العمل من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مقابل الإشتراكات التي شارك هو وصاحب العمل في دفعها، بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسئول عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسئول، فليس ما يمنع من الجمع بين الحقين".

١٧ لهذا فإنه يجوز للعامل أن يجمع بين تعويض إصابة العمل المدفوع له من قبل الهيئة المختصة وبين التعويض عن الضرر الذي أصابه من الشخص المسئول عن الضرر (الذي قد يدفعه رب العمل بإعتباره مسؤولاً عن أفعال تابعية التي تضر بالغير)، حتى ولو كان ذلك يجاوز قيمة الضرر، لاختلاف مصدر الحق في التعويض عنه في مبلغ التأمين "فإذا اختلف مصدر كل حق كان من الممكن الجمع حيث يكون للحصول على كل حق سببه، وينتفي الإثراء بلا سبب، فالبالغ تعدد بتنوع مصادر الالتزام.

حق العامل في الرجوع بالتعويض على الغير المسئول

طبقاً للقواعد العامة في المسئولية الطردية

١٨ إذا كان للمصاب الحق في الرجوع على صاحب العمل بالتعويض إستناداً إلى خطأه أو استناداً إلى خطا تابعه - وبرغم أن صاحب العمل هو الملزם بأقساط الإشتراك في تأمين إصابات العمل، فإنه يجوز له من باب أولى أن يرجع على الغير المسئول عن الضرر. ويقصد بالغير هنا المسئول عن الضرر غير الهيئة المختصة أو صاحب العمل أو التابع لصاحب العمل.

١٩ لكن هل يجوز للمصاب أو للمستحقين عن المؤمن عليه أن يجمعوا بين المبلغ المستحق من التأمين وبين تعويض

المسئولية في هذه الحالة أيضاً؟

٢٠ نصت الماد(٦٦) على أن "تلتزم الهيئة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول".

٢١ فإذاً فهذا النص يجيب على أي تساؤل خاص بمدى جواز الجمع بين التعويض ومبلغ التأمين، ولكن هل جواز الجمع يكون في نطاق جبر الضرر كاملاً أم من الممكن أن يتعدى ذلك.

٢٢ أسلفنا بجواز الجمع بغير حدود في حالة مسئولية صاحب العمل عن أفعال تابعية التي تسبب ضرراً للغير، بجانب مبلغ التأمين.

٢٣ هنا أيضاً استقر القضاء المصري على جواز الجمع بين مبلغ التأمين والتعويض بغير حدود، فالقول بغير ذلك يؤدي إلى إعفاء المسئول عن الضرر من مسئoliته لوجود التأمين، أو الإعفاء الكلي أو الجزئي للهيئة المختصة من إلتزاماتها ب رغم سداد الإشتراكات المطلوبة.

٢٤ فإذاً فخلاصة القول أن القضاء يسمح بالجمع بلا حدود بين مبلغ التأمين والتعويض المستحق عن الفعل غير المشروع وذلك لاختلاف مصدر المسئولية في كل حالة، وتعدد المصادر أو اختلافها يبرر تعدد التعويض، ولا يمكن أن ينسب إلى العامل المضرور الإثراء بلا سبب.

تأمـيـنـ المـرـض

التمويـلـ وـمـجـالـ التـطـبـيقـ

تمويل تأمين المرض

أولاً: حصة صاحب العمل: وقدر كالآتي:

٣٥٪ من أجور المؤمن عليهم بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الإقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات والوحدات الإقتصادية الأخرى بالقطاع العام، وذلك للعلاج والرعاية الطبية.

٣٢٪ من أجور المؤمن عليهم الخاضعون لقانون العمل.

ثانياً: حصة المؤمن عليهم: وقدر كالآتي:

١٪ من الأجور بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام القانون.

١٪ من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام العلاج.

٤٪ من فئة دخل او اجر الاشتراك الشهري للمؤمن عليهم من الفئات المشار اليها بالبنود ثانياً ورابعاً من المادة (٢٢) من القانون .

٢٪ من المعاش بالنسبة للمنتفعين بأحكام الرعاية الطبية .

نـاطـقـ تـطـبـيقـ تـأـمـيـنـ المـرـضـ وـوـقـفـهـ

نـاطـقـ التـطـبـيقـ وـالـفـئـاتـ الـمـسـتـفـادـةـ مـنـ التـأـمـيـنـ،ـ فـهـيـ بـصـفـةـ عـامـةـ:

كلـ العـاـمـلـينـ الـخـاـصـيـنـ لـأـحـكـامـ هـذـاـ القـانـونـ.

لكن يشترط للإنتفاع بهذا التأمين بالنسبة لعمال القطاع الخاص: أن يكون العامل مشتركاً فيه لمدة ثلاثة أشهر متصلة، أو ستة أشهر متقطعة بحيث يكون الشهرين الأخيران متصلين. ويبيغي المشرع بهذا الشرط ضمان حد أدنى من الإشتراك في التأمين حتى يقطع الطريق على أي تحايل للإستفادة من مزايا التأمين دون أن يكون هناك إشتراك جدي فيه. ويؤكد الفقه على ضرورة فهم كلمة (إشتراك) المنصوص عليها بأنه ليس إشتراك العامل، بل إشتراك صاحب العمل عن العامل.

وقف سريان أحكام تأمين المرض:

نص المشرع التأميني في المادة ٧٤ من القانون على وقف سريان أحكام هذا التأمين خلال المدد الآتية:

- ١- مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.
- ٢- مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء بالقوات المسلحة.
- ٣- مدة الإجازات الخاصة والإعارات والإجازات الدراسية والبعثات العلمية التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.

حقوق المؤمن عليه

الحق في العلاج والرعاية الصحية

لتلتزم الهيئة العامة للتأمين الصحي بعلاج المريض ورعايته طبياً إلى أن يشفى، وللهيئة المختصة الحق في ملاحظة المريض حيثما يجري علاجه. ويستفيد أيضاً من هذه الخدمة (الرعاية الطبية والعلاج) المؤمن عليهم أثناء الحمل والولادة وبعدة، وتشمل صرف الأدوية اللازمة لكل ذلك.

تنتولى الهيئة علاج المريض ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه، فلا يوجد حد أقصى لمدة تقديم العلاج والرعاية الطبية.

تعويض الأجر في حالة المرض

قد يتربّ على المرض إنقطاع العامل المؤمن عليه عن العمل لفترة قد تطول أو تقصر، مما يتسبّب في حرمان العامل نم أجراه إذا كان نظام العمل يأخذ بهذه الفلسفة. لأجل هذا فقد نصت المادة ٧٦ من القانون على أن "إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل ٧٥٪ من أجراه اليومي المحدد عنه الإشتراكات لمدة تسعين يوماً وتزداد بعدها إلى ما يعادل ٨٥٪ من الأجر المذكور، ويشترط لا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر.

هذا هو المبدأ العام في تعويض الأجر، حيث يحصل المريض المؤمن عليه على نسبة من الأجر وليس الأجر كاملاً، وهي ٧٥٪ من الأجر المحدد عنه الإشتراكات في الثلاثة أشهر الأولى، فإن استمرت حالة المرض أكثر من ذلك حصل العامل على ٨٥٪ من الأجر السابق.

إذا زادت فترة المرض عن ١٨٠ يوماً في السنة الميلادية الواحدة فلا يصرف منها تعويض الأجر، بعكس تعويض الأجر عنإصابة العمل.

يشترط إستمرار قيام علاقة العمل بين المريض وجهاه عمله وإلا انتقى حقه في تقاضي تعويض الأجر.

الاستثناء: صرف تعويض الأجر كاملاً:

يصرف تعويض الأجر في حالة المرض كاملاً في حالة إستثنائية نصت عليها المادة ٧٦ حيث أوردت بأنه "استثناءً من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل اجر الاشتراك طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حاليه إستقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله.

علي وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات قطاع الاعمال العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس ادارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي .

إي ان العامل المؤمن عليه المريض بأحد الامراض المزمنة يحصل على تعويض الاجر كاملاً اي بنسبة ١٠٠٪ وبغير تحديد مدة قصوى لهذا الى ان يشفى او تستقر حاليه بشكل يمكنه من العودة الى مباشرة عمله او يتبيّن عجزه عجزاً كاملاً فالاستثناء يشمل قيمة التعويض ومدته .

تعويض الأجر في حالة الحمل والولادة:

لأن المرأة العاملة تتعرض أثناء حياتها الوظيفية لمخاطر كثيرة وأهمها مخاطر الحمل والولادة، فإن المشرع التأميني قد حرص على رعايتها تأمينياً ونصت المادة ٧٥ من قانون ١٤٨ على إلتزام الهيئة العامة للتأمين الصحي بتقديم العلاج والرعاية الصحية للمؤمن عليهم أثناء الحمل والولادة.

أيضاً وإنعاناً في رعاية الأمومة والطفولة حسب نص الدستور، جاءت المادة ٧٧ من القانون لتقرر أن تستحق المؤمن عليها في حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل ٧٥٪ من الأجر.

يلاحظ أن التعويض يصرف أثناء الأجازة سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع وهذه المدة طبقاً لقانون العمل ٥٠ يوماً للعاملات بالقطاع الخاص واربعة أشهر للعاملات بالحكومة وقطاع الأعمال العام، ولا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال فترة خدمتها.

يلاحظ أنه يشترط لحصول العاملة على التعويض ألا تقل مدة إشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر. وتستحق المؤمن عليها هذه الحقوق بصرف النظر ما إذا كان الحمل شرعاً أم لا.

مصاريف إنتقال المريض

تتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر مصاريف إنتقال المريض بوسائل الإنتقال العادية من محل إقامته إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها، وبوسائل الإنتقال الخاصة متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المريض الصحية لا تسمح بإستعماله وسائل الإنتقال العادية.

امتحانات الأعوام السابقة

دور مايو (٢٠٢٤)

دبلوم العلوم الادارية

القسم الأول

اجب عن سؤال واحد فقط مماثلي

- اشرح بالتفصيل المناسب حقوق واجبات الموظف العام وضمانات تأديبه السابقة والمعاصرة للتحقيق الاداري
- اشرح بالتفصيل المناسب طبيعة علاقة الموظف العام مع الادارة وضمانات تأديبه اللاحقة علي توقيع الجزاء التأديبي

القسم الثاني

اجب عن سؤال واحد فقط مماثلي

- اشرح في حدود الزمن المقرر المخاطبون باحكام قانون التأمينات الاجتماعية من الموظفين العموميين كأحد العاملين لدى الغير واحسب له معاشه التقاعدي لحاله انت تحدها وللمدة التي تختارها له

اشرح في حدود الزمن المقرر شروط تحقق احدى اصابات العمل وحدد حقوق العامل التأمينية في حالة العجز الكلي الاصابي او العجز الجزئي

القسم الأول

أجبـعـنـ سـؤـالـ وـاحـدـ فـقطـ مـاـ يـليـ:

اشرح بالتفصيل المناسب حقوق وواجبات وضمانات تأديب الموظف العام السابقة على التحقيق.

اشرح بالفصـيلـ المناسبـ عـلـاقـةـ المـوـظـفـ الـعـامـ بـالـإـدـارـةـ وـضـمـانـاتـ تـأـدـيـبـةـ الـمـعاـصـرـةـ لـلـتـحـقـيقـ الإـدـارـيـ.

الـقـسـمـ الثـانـيـ - النـظـمـ التـأـعـيـنـيـةـ لـلـمـوـظـفـ الـعـامـ

- أـجـبـعـنـ سـؤـالـ (ـواـحدـ)ـ مـاـ يـليـ :

س : اشرح - وفي حدود الزمن المقرر العلاقة بين قانون التأمينات الاجتماعية في التعويض من إصابات العمل ، وأحكام المسئولية المدنية ، والقوانين الخاصة ؟.

س اشرح - وفي حدود الزمن المقرر المخاطبون بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية من الموظفين العموميين، والعاملين الأجانب في مصر، واحسب له معاشه التقاعدي ، ومعاش العجز أو الوفاة ، لحالة تحدها أنت وللمدة التي تختارها له ؟ .