**إحالة العامل للتقاعد وعدم تسوية حقوقه السابقة**

أ.د/ عبدالمؤمن شجاع الدين

الأستاذ بكلية الشريعة والقانون – جامعة صنعاء

قضى الحكم محل تعليقنا بأن إحالة جهة العمل للعامل إلى التقاعد يقتضي انه قد سبق للجهة التي كان يعمل بها ان قامت بتسوية حقوقه قبل صدور قرارها باحالته للتقاعد، فإذا ثبت ان الجهة لم تقم بذلك فإن هذا الأمر يفيد ان علاقتها بالعامل لم تنتهي بإحالته إلى التقاعد، فقرار احالة العامل إلى التقاعد لا يعني حرمانه من حقوقه السابقة، لان جهة العمل التي كان العامل يعمل بها لم تقطع علاقتها بالعامل المحال للتقاعد، لان مطالباته بحقوقه السابقة لم تتم تسويها قبل الإحالة للتعاقد حسبما قضى الحكم الصادر عن الدائرة الإدارية بالمحكمة العليا في جلستها المنعقدة بتاريخ 22-1-2015م في الطعن رقم (56125)، الذي ورد ضمن أسبابه: ((وبإطلاع الدائرة الإدارية على حكمي محكمتي الموضوع وعلى قرار الإعادة الصادر من المحكمة العليا وما تعقبه من حكم محكمة الاستئناف بعد قرار الإعادة، وعلى الطعن والرد وما حواه ملف القضية من أوراق، فقد تبين أن ما أورده محامي الشركة الطاعنة من مناعٍ على الحكم المطعون فيه وقول الطاعن :ان المطعون ضده قد احيل إلى التقاعد في تاريخ 1-7-2006م ولم يعد له حق لدى الشركة موكلته وكذا قول الطاعن: أن الحكم الاستئنافي لم يناقش مستنداته التي ابرزها أمام المحكمة وهي شهادة ميلاد المطعون ضده المقدمة عند تعيينه بالوظيفة بالشركة الطاعنة، وقد وجدت الدائرة ان مناعي الشركة الطاعنة قد جانبها الصواب لعدم وجاهتها، إذ أنه بعودة الدائرة إلى الأوراق تبين أن المطعون ضده قد احيل إلى التقاعد في تاريخ 1/7/2006م وتقرر له الحق من الطاعنة بجميع مستحقاته حتى 1/7/2009م التي اشتملت على فوارق زيادة الراتب والعلاوات والاقساط التأمينية والاجازات والمواصلات وكأنه موظف يؤدي عمله وكذا علاوة الملابس والغسيل حسبما جاء في مذكرة الشركة الطاعنة الموجهة إلى المطعون ضده في تاريخ 2/3/2009م بمبلغ إجمالي قدرة ثمانية ملايين وخمسمائة ألف ريالا شأنه في ذلك شأن زملائه الذين هم في مثل حاله الذين تمت محاسبتهم من قبل الشركة الطاعنة في حينه، ومن ثم فإن دفع محامي الشركة الطاعنة بعدم إستحقاق العامل المطعون ضده لأي جق طالما أنه قد احيل إلى التقاعد في تاريخ 1/7/2006م في غير محله، كون تاريخ حقوق المطعون ضده لم تتقرر من الشركة إلا بعد ثلاث سنوات من تاريخ احالته للتقاعد شأنه شأن بقية زملائه الواردة اسماؤهم في الكشف المرفق الذين اولهم المطعون ضده أما ما أورده محامي الشركة الطاعنة في عريضة طعنه بشأن الوثائق التي تؤكد ان تاريخ ميلاد المطعون ضده كان في عام 1946م وليس في 1949م فلم يعد لهذا القول حجة قانونية طالما الشركة الطاعنة قد وافقت على تعديل سن المطعون ضده مع بقية زملائه البالغ عددهم (13) موظفاً، ومن ثم فلم يعد الطعن إلا ضرباً من اللدد في الخصومة والمجادلة بالباطل بدون مقتضى، مما يستوجب رفض الطعن))، وسيكون تعليقنا على هذا الحكم حسبما هو مبين في الأوجه الأتية:

**الوجه الأول: إحالة العامل إلى التقاعد تنهي علاقته بالجهة التي كان يعمل بها قبل تقاعده:**

إحالة الجهة التي يعمل بها العامل إلى التقاعد تعني أن العامل لم يعد يعمل لديها وأنه لم يعد يستحق أجره من هذه الجهة، لأن الأجر مقابل العمل، كما أن ذلك يعني أن الجهة التي كان يعمل لديها العامل قد دفعت له كافة حقوقه التي بذمتها قبل إحالته للتقاعد، لأن العامل بعد تقاعده تنقطع علاقته بالجهة التي كان يعمل بها، ولذلك فقد منح قانون التأمينات الإجتماعية العامل والجهة التي يعمل بها فترة من الزمن (ستة أشهر على الأقل) لمعالجة وتسوية الحقوق والإلتزامات المتبادلة فيما بينهما وإستكمال الإجراءات وإستيفاء المستندات والبيانات والترتيبات اللازمة لإحالة العامل إلى التقاعد، حتى لا تبقى بعد التقاعد التزامات أو حقوق معلقة فيما بين العامل المتقاعد والجهة التي كان يعمل بها، لأن الإحالة إلى التقاعد تقطع صلة العامل وعلاقته بالجهة التي كان يعمل بها.

**الوجه الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار إحالة العامل إلى التقاعد:**

تترتب على إحالة العامل إلى التقاعد عدة آثار من أهمها إنقطاع صلة العامل المتقاعد بالجهة التي كان يعمل بها وعدم إستحقاق العامل لأجره من الجهة التي كان يعمل بها، فلم يعد العامل يستحق أجراً من الجهة التي كان يعمل لديها، لأن القاعدة تقضي بأن (الأجر مقابل العمل) فبعد صدور قرار الإحالة للتقاعد لم يعد العامل يستحق أجرا من الجهة التي كان يعمل بها لانقطاع عمله لكنه يستحق المعاش التقاعدي من مؤسسة التأمينات، ومن خلال ما تقدم يظهر الفرق بين مصطلح أجر العامل الذي يتقاضاه نظير عمله وبين المعاش التقاعدي الذي يتقاضاه بعد تقاعده، فهناك فرق بين الأجر الذي يستحق العامل اثناء عمله والمعاش التقاعدي الذي يتقاضاه بعد تقاعده، فبعد صدور قرار الإحالة إلى التقاعد تتغير الوضعية القانونية للعامل، وتبعاً لذلك تتغير حقوقه على هذا الأساس، ومن ذلك ان معاشه التقاعدي يصرف من مؤسسة التأمينات.

**الوجه الثالث: إحالة العامل إلى التقاعد ثم التعاقد معه:**

في بعض الحالات تحتاج جهة العمل لإستمرار العامل بعد بلوغه التقاعد ، فتقوم الجهة بإحالته إلى التقاعد وفقاً للقانون فيستحق معاشه التقاعدي من مؤسسة التأمينات بموجب قانون التأمينات ثم تقوم الجهة بالتعاقد مع العامل المتقاعد فتعطيه نظير عمله أجراً، ويفهم من المادة (67) تأمينات جواز ذلك، فقد نصت هذه المادة على أنه: (يجوز الجمع بين الأجر والمعاش إذا كان صاحب المعاش قد تجاوز سن التقاعد).

**الوجه الرابع: إحالة الجهة للعامل إلى التقاعد من غير تسوية حقوقه العالقة:**

سبق القول: بأنه من الواجب على جهة العمل ان تقوم بتسوية حقوق ومطالبات العامل القانونية قبل ان تقرر إحالته للتقاعد حتى تنتهي علاقته وصلته بها إلا أنه إذا لم تقم الجهة بذلك فإن إحالة العامل للتقاعد في هذه الحالة لا تحوّل دون مطالبته للجهة التي كان يعمل بها بحقوقه المعلقة التي لم تف بها قبل إحالته للتقاعد حسبما قضى الحكم محل تعليقنا.

**الوجه الخامس: إشكالية تعديل سن العامل بعد التحاقه بالعمل :**

نظام الرقم الوطني في اليمن حديث نسبياً بل أن نظام البطاقة الشخصية حديث أيضاً، إضافة إلى أن غالبية العمال في السابق لم تكن اعمارهم المدونة في البطاقة الشخصية حقيقية حيث كانت تقديرية لحداثة نظام شهادات الميلاد، علما بأن الوثيقة الرسمية المعدة قانونا لإثبات السن هي شهادة الميلاد ، ولذلك فإن السن المذكورة في البطاقة الشخصية تكون جزافية حيث كان البعض يعمد إلى زيادة عمره لقبوله في وظيفة أو للحصول على رخصة قيادة سيارة وغير ذلك، وتتمسك جهات العمل بسن العامل المثبت في بطاقته الشخصية عند تعاقده أو تعيينه في العمل لديها، على أساس أن التعاقد فيما بين جهة العمل والعامل قد تم على أساس سن الميلاد المذكور في بطاقة العامل الشخصية سواء أكان ذلك صحيحاً أم غير صحيحا، غير أنه في بعض الحالات تتفق جهة العمل مع العامل على تعديل سن العامل مثلما حصل في القضية التي أشار إليها الحكم محل تعليقنا الذي قضى بأنه يجب على جهة العمل إحترام اتفاقها مع العامل على تعديل سنه، غير أنه في حالات كثيرة ترفض جهة العمل تعديل السن المذكورة في بطاقة العامل الشخصية الموجودة صورتها لدى صاحب العمل ، وعندئذٍ يلجأ العامل إلى القضاء طالباً منه تعديل سنه بموجب حكم قضائي، فيقدم العامل البيانات اللازمة والفحوصات والكشوفات الطبية اللازمة التي تدل على سنه الحقيقي ففي بعض يقدم العامل إلى المحكمة فحوصات وكشوفات طبية من طبيب عظام وطبيب اعضاء تناسلية وطبيب أسنان وفني أشعة تبين السن الحقيقة للعامل وقت الكشف الطبي عليه، حيث يظهر من خلال الكشف الطبي على أسنان وأطراف العامل( يديه ورجليه )حيث يتم من خلال الكشف على تكوينات عظام الأطراف معرفة السن الحقيقية للعامل، وبناءً على ذلك يصدر القضاء حكمه بتحديد السن الحقيقي العامل، فإذا ظهر ان سنه الحقيقية اقل من سنه المذكورة في البطاقة الشخصية فإن المحكمة تقضي بتعديل سنه المذكورة في بطاقته الشخصية، وتنفيذاً لهذا الحكم تقوم مصلحة الأحوال المدنية بتعديل سن الموظف المذكورة في البطاقة الشخصية ،فعندئذ لا مناص من تنفيذ جهة العمل لحكم القضاء طالما انها لم تقم بإحالة العامل للتقاعد ، اما إذا كانت الجهة قد احالت العامل إلى التقاعد وكان العامل يعلم بإجراءات إحالته للتقاعد إلا أنه لم يعترض أو يتظلم أو يطعن في سنه المحددة في بطاقته الشخصية فإن بعض الجهات تعتذر بأنه لم يعد لحكم القضاء محلاً للتنفيذ، لان القانون قد اتاح للعامل ان يستوفي المستندات والبيانات اللازمة قبل إحالته للتقاعد حيث تقوم جهة العمل باخطار بميعاد إحالته للتقاعد فلم يعترض على السن المبينة في البطاقة الشخصية ، والله اعلم .

<https://t.me/AbdmomenShjaaAldeen>