

## • 5- مدة الفصل بسبب حوادث الشمال:

صدرت عدة قرارات عن مجلس قيادة الثورة حول الموضوع حيث جاء في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 579 في 1970/5/25 "تعتبر المدة التي قضها الملتحقون بحوادث الشمال من عسكريين ومدنيين خدمة لهم لأغراض التقاعد والترفع" وقرار مجلس قيادة الثورة رقم 820 في 1971/6/10 الذي تضمن ما يلي "تحسب مدة التحاق العمال الأجراء بحوادث الشمال بمثابة خدمة فعلية لأغراض التقاعد فقط"

وأخيراً صدر قرار مجلس قيادة الثورة رقم 1349 في 1971/11/6 حيث تضمن ما يلي:

1- احتساب المدة التي قضها العمال الأكراد خارج الخدمة بسبب حوادث الشمال خدمة فعلية لأغراض زيادة الأجور والتقاعد والضمان.

2- على المشمولين بالفقرة (1) من هذا القرار دفع ما يترتب عليهم من استقطاعات واشتراكات الضمان عن المدة المقضية خارج الخدمة وفقاً لأحكام القوانين النافذة.

3- لا يعمل بأي قرار سابق أو نص قانوني يتعارض مع أحكام هذا القرار ويشترط في المدة التي يطالب بضمها بسبب هذه الحوادث أن يكون المضمون عند التحاقه بحوادث الشمال مشمولاً بالخدمة المضمونة، وأن يقدم طلباً باحتسابها مع استشهداد من الحزب الديمقراطي الكردستاني واستشهداد صاحب عمله أو إدارته على أن يدفع المستفيد العامل 5% من أجره كما هو الحال في الفصل السياسي على شرط أن يكون طالب ضم مدة الفصل بسبب حوادث الشمال موجوداً في الخدمة المضمونة في 1971/11/6.

### المبحث الثاني

#### حالات التقاعد

1- تقاعد الشيخوخة: يستحق العامل المضمون راتباً تقاعدياً إذا أكمل الستين من العمر أو أكملت المرأة الخامسة والخمسين من العمر وكان لأي منهما عشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل، إذ يقتضي توفر شرطي العمر والخدمة معاً فلا يستحق العامل أو العاملة التقاعد في حالة تخلف أحدهما.<sup>1</sup>

بالنسبة لشرط العمر اشترط القانون إكمال سن الستين فلا يكفي بلوغ هذه السن، فعبارة "أكمل الستين من العمر" تعني أتمها كاملة، كما نص القانون على منح العمال المسنين رواتب

\*\*\*\*\*

<sup>1</sup> - المادة 65 من القانون.

تقاعدية بشروط مخففة حيث قضت المادة 107 من القانون بذلك حينما أوردت أحكاماً استثنائية تتعلق بتسوية أوضاع العمال المضمونين المسنين<sup>1</sup> كما يلي:

"استثناء من أحكام المادة 65 من هذا القانون يحق لوزير العمل بناءً على اقتراح الاتحاد وموافقة مجلس الإدارة أن يقرر منح راتب تقاعدي للعمال المضمونين المسنين في إحدى الحالات الآتية:

- أ- إذا كان العامل المضمون قد بلغ الخامسة والستين من العمر عند نفاذ هذا القانون وكانت له خمس سنوات خدمة مضمونة على الأقل.
  - ب- إذا كان العامل المضمون قد بلغ الستين من العمر عند نفاذ هذا القانون وكانت له سبع سنوات خدمة مضمونة على الأقل.
  - ج- إذا بلغ العامل<sup>2</sup> المضمون سن الستين خلال السنوات الخمس الأولى من تاريخ نفاذ هذا القانون وكانت له عشر سنوات خدمة مضمونة على الأقل.
  - د- يراعي في تطبيق أحكام هذه المادة على العاملة المضمونة تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة إليها في كل حالة من الحالات السابقة.
- وقد نص القانون على انتقال نراتب المذكور إلى الخلف في حالة الوفاة "أضيفت إلى الفقرة هـ من المادة المذكورة"

\*\*\*\*\*

- 1 - إن ورود هذا الحكم في القانون يعتبر تجسيدا للمبادئ الرئيسية التي وردت في الأسباب الموجبة للقانون كما يلي: ومن هذا المنطلق لم يعد مقياس استحقاق الخدمة أو التعويض أو المكافأة أو الراتب في هذا القانون ما يكون قد ادخره أثناء قدرته على العمل فحسب بل أصبح الأساس الجوهرى هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية، فالقانون لم يعد يسأل العامل المضمون عما دفعه حتى يداويه ويعوض عليه أجره، ولم يعد يسأل العاملة الحامل عن عدد اشتراكاتها المسددة حتى يتولاها بالعناية، ولم يعد يسأل الخلف عن مدى مساهمة معيهم في الدائرة حتى يمنحهم الراتب بل أصبح قيام الدائرة بهذه الخدمات جميعها نابعا من اعتبار هذه الخدمات واجبا اجتماعيا قبل كل شيء.
- 2 - يقصد بالبلوغ: الوصول إلى، فعبارة بلغ العامل المضمون سن الستين تعني وصل إليها ولما يتمها.

## شروط التطبيق:<sup>1</sup>

الحالة الأولى الواردة في الفقرة أ/ من المادة المذكورة:

1- يشترط بلوغ العامل الخامسة والستين في 1/4/1971 وهو تاريخ نفاذ القانون رقم 39/ لسنة 1971 أو قبل ذلك مع تخفيض السن خمس سنوات بالنسبة للمرأة المضمونة.

2- يشترط توفر خمس سنوات خدمة عند انتهاء الخدمة المضمونة ويجوز أن يتحقق هذا الشرط في 1/4/1971 أو بعد ذلك.

الحالة الثانية: (الفقرة ب من المادة المذكورة):

1- يشترط بلوغ الستين بالنسبة للعامل المضمون والخامسة والخمسين بالنسبة للعاملة المضمونة عند نفاذ القانون المذكور أو قبل ذلك.

2- خدمة لا تقل عن سبع سنوات.

الحالة الثالثة: (الفقرة ج من المادة المذكورة):

1- بلوغ العامل من الستين خلال السنوات الخمس الأولى لنفاذ القانون والعاملة المضمونة من الخامسة والخمسين.

2- خدمة مضمونة لا تقل عن عشر سنوات.

تقاعد الخدمة: نص القانون على استحقاق التقاعد في حالة توفر الخدمة فقط حيث اشترط أن يكون للرجل ثلاثون سنة خدمة مضمونة على الأقل وللمرأة خمس وعشرون سنة خدمة مضمونة على الأقل بصرف النظر عن بلوغ سن معينة (الفقرة ب من المادة 65 المذكورة).

\*\*\*\*\*

1 - لقد صدر قرار المكتب الدائم رقم 1422 في 1/11/1972 حول تطبيق النص المذكور حيث جاء فيه "قرر المكتب الدائم تأييد الرأي الأول الوارد ذكره بمذكرة المدير العام بالنظر لما استند إليه من أسباب قانونية والقائل بعدم وجوب اجتماع شرط بلوغ العمر المعين في الفقرتين (أ) - (ب) من المادة 107 من القانون رقم 39/ لسنة 1971 المعدل وشرط تحقق مدة الخدمة المطلوبة عند نفاذ القانون وعليه يستحق الشخص المضمون الراتب التقاعدي عن الشيخوخة بموجب الفقرتين أعلاه إذا تحقق شرط بلوغ السن المعينة في أو قبل 1/4/1971 وتحقق شرط الخدمة المطلوبة عند نفاذ هذا القانون أو عند انتهاء الخدمة" كما صدر قرار آخر إلحاقاً بالقرار السابق يتعلق بالفقرة (ج) من المادة ذاتها حيث جاء فيه "إلحاقاً بقرارنا المرقم 1422 في 1/11/1972 وانسجاماً مع مضمونه وتطبيقاً لأحكام الفقرة (ج) من المادة (107) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39/ لسنة 1971 قرر المكتب الدائم بأنه إذا بلغ العامل المضمون سن الـ (60) سنة والعاملة المضمونة سن الـ (55) سنة خلال السنوات الخمس الأولى لنفاذ القانون فأنهما يستحقان تقاضي الراتب التقاعدي بموجب الفقرة (ج) المذكورة أعلاه إذا كان لأي منهما خدمة عشر سنوات فأكثر عند بلوغ السن المعينة أعلاه أو عند انتهاء خدمة أي منهما"

لقد ورد في الحالات التي سبق توضيحها شرط الخدمة المضمونة، ونرى أنه ليس من الضروري أن تكون هذه الخدمة كلها مضمونة إذ يكفي أن تكون خدمة العامل الأخيرة عند انتهاء خدمته مشمولة بالضمان وذلك لأن القانون قد أجاز إضافة الخدمة غير المضمونة وغيرها من الخدمات الأخرى إلى الخدمة المضمونة<sup>1</sup> كما سبق أن أوضحنا ذلك.

**تحديد سن العامل المضمون:** إن المادة (67) من قانون الضمان قبل تعديلها كانت تتضمن أحكاماً خاصة لتحديد سن العامل المضمون بصورة تختلف عما ورد في المادة (33) من قانون العمل السابق الأمر الذي كان يؤدي إلى حصول إشكالات عند إنهاء خدمة العامل المضمون من قبل الإدارة أو صاحب العمل بموجب هذه المادة إذ قد يحال العامل الذي أنهيت خدمته إلى الخبرة الطبية لتقدير سنه وذلك استناداً إلى المادة (67) التي تنص على ما يلي: (يعتمد في تحديد سن العامل المضمون على قيد النفوس الصادر بموجب بيان ولادة رسمي، فإذا لم يوجد ينظر إلى العمر المسجل في قيود الدائرة أو في سجل النفوس أو عقود العمل. فإذا ظهر بين هذه الوثائق تضارب في الوقائع المدونة فيها أو إذا تبين أن بين هذه الوثائق وبين واقع الحال فرقاً ظاهراً يصر إلى تحديد العمر عن طريق الخبرة الطبية ولا يعتمد في مواجهة الدائرة بأي مستند آخر حتى ولو كان مدعوماً بحكم قضائي، لذلك ففي حالة إحالة العامل إلى الخبرة الطبية حسب ما هو موضح في المادة المذكورة فإنه قد يحصل أن يقدر له عمر يقل عن العمر الذي اعتمده صاحب العمل في إنهاء خدمته وقد حصلت حالات من هذا القبيل الأمر الذي استوجب فيها إعادة العامل إلى عمله وقد ذهبت محكمة العمل العليا بهذا الصدد إلى ما يلي: (لدى التدقيق والمداولة وجد أن المدعى المستأنف عليه هو عامل مضمون وقد أنهى المدعى عليه المستأنف خدمته بالأمر الإداري المرقم 2570 في 1971/6/8 استناداً إلى المادة 33 من قانون العمل إحالته إلى التقاعد<sup>2</sup>.

وحيث يتبين لهذه المحكمة أن المستأنف لم يراجع عند إحالة المستأنف عليه على التقاعد الحكم الوارد في المادة (67) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 الذي يعتبر مقيداً للحكم العام الذي جاءت به المادة 33 من قانون العمل فيما يختص بالعمال المضمونين وحيث إن المستأنف عليه هو عامل مضمون، وإن إنهاء خدمته يتطلب الرجوع

\*\*\*\*\*

1 - الدكتور عدنان العابد، من آثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية العدد الأول 1976 من 133.

2 - نصت المادة 33 من قانون العمل الملغى على ما يلي: " أن لإدارة أو لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في حالة بلوغ العامل سن الستين إذا كان رجلاً أو الخامسة والخمسين إذا كان امرأة ويعتمد في تحديد السن قيد النفوس أو العمر الذي حدد في عقد العمل أيهما أفضل للعامل.

إلى المادة (67) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي والتقييد بأحكامها ولاسيما ما يتعلق بالطريقة التي تحدد بها سن العامل المضمون وحيث إن هذه المادة قد نصت على عدم الاعتداد بقيد النفوس ما لم يكن مستنداً على بيان ولادة صحيح وحيث إن إنهاء خدمة المستأنف عليه كان استند إلى قيد نفوسه لعام 1957 الذي لم يستند على بيان ولادة صحيح وكان ظاهر حاله مختلفاً عما هو مسجل في قيد نفوسه وثبت بالخبرة الطبية خطأ الاعتماد على القيد المذكور لهذا يكون المدعى عليه المستأنف قد أخطأ عند إنهاء خدمة المدعى المستأنف عليه قبل بلوغه سن الستين أنه لذلك يتحمل نتيجة هذا الخطأ تأدية أجر المستأنف عليه من الفترة ما بين تاريخ إنهاء خدمته وبين تاريخ إعادته إلى العمل<sup>1</sup> إلا أنه يلاحظ أن تعديل المادة (67) المذكور قد وضع حداً للإشكالات التي أوضاعها لأنه أدى إلى توحيد الأسس التي يعتمد عليها في تثبيت سن العامل لأغراض قانوني العمل والضمان<sup>2</sup> فقد نصت المادة المعدلة على ما يلي:

1- يعتمد في تثبيت سن العامل لأغراض قانون العمل رقم /151/ لسنة 1970 المعدل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 36 لسنة 1971 على إحدى الوثائق التالية وحسب تدرجها.

- دفتر الخدمة العسكرية.
- سجلات وزارة الدفاع.
- قرار تثبيت العمر المكتسب الدرجة القطعية الصادر من الدوائر الرسمية وشبه الرسمية.

- أول دفتر نفوس قدمه العامل عند اشتغاله أو بعد ذلك.
- قيود دائرة الضمان.
- عقود العمل.
- سجلات الإدارات.

2- على كل صاحب عمل إصدار قرار تثبيت عمر العامل وفق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة على أن ترسل نسخة منه إلى العامل وإلى دائرة العمل لتدقيقها والمصادقة عليها

\*\*\*\*\*

<sup>1</sup> - انظر قرار محكمة العمل العليا الهيئة القضائية الثانية، الاضبارة 233 /عليها / ثانية 3 الإعلام 217 في 1973/6/20.

<sup>2</sup> - الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس، قانون العمل بغداد 1980.

ويستثنى من قرار تثبيت العمل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم والعمال الذين يشتغلون في أعمال غير متواصلة.

3- للعامل ولكل ذي علاقة الاعتراض على قرار التثبيت خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه به لدى لجنة خاصة من موظفي المديرية العامة لدائرة العمل.

4- يكون قرار اللجنة المشار إليها في الفقرة (3) من هذه المادة الصادر بشأن الاعتراضات نهائياً ولا عبرة بأي مستند آخر حتى ولو كان مستنداً إلى حكم قضائي.

**احتساب الراتب التقاعدي:** أوضحت المادة (68) من القانون كيفية احتساب الراتب التقاعدي حيث نصت على ذلك كما يلي:

1- يحسب راتب التقاعد في جميع الحالات المبينة في المادة (65) من القانون على أساس (2,5%) من متوسط الأجر الشهري للعامل المتقاعد مضروباً بعدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على (12) ويعتبر كسر الشهر الأخير كالشهر ويجبر كسر الدينار الذي لا يتجاوز نصف دينار إلى نصف دينار وكسر الدينار الذي يزيد على نصف دينار إلى دينار كامل.

2- يعتبر متوسط الأجر الشهري لأغراض تطبيق هذا القانون هو متوسط الأجر الشهري للسنوات الثلاث الأخيرة من خدمة العامل المضمونة أو متوسط الأجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة إن قلت عن ثلاث سنوات إلا فيما يرد به نص مخالف في القانون. لقد حدد القانون الراتب التقاعدي بنسبة 40/1 من متوسط الأجر الشهري مضروبة بعدد سنوات الخدمة وهذا يعني أن كل عامل تبلغ خدمته المضمونة أربعين سنة يتقاضى راتباً تقاعدياً يعادل كامل أجره دون النظر إلى سنة.

كما تضاف الزيادات المقررة بموجب قرارات مجلس قيادة الثورة المرقمة (98 و1046 و111) الصادرة في 7/2/1974 و 11/8/1979 و 14/7/1980 حيث تقرر بموجب القرار الأول منح زيادة قدرها ثلاثة دنانير وسبعة دنانير ونصف بموجب القرار الثاني وعشرة دنانير بموجب القرار الثالث أن أحيلوا على التقاعد قبل 1/8/1980. كما تتبع الأسس نفسها في احتساب الراتب التقاعدي عن العجز كما سبق أو أوضحنا.

**الحد الأعلى والأدنى للراتب التقاعدي:** يعتبر الحد الأعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان في القانون الذي لا يجوز تجاوزه في جميع الحالات هو (140) ديناراً وكل حساب قانوني للراتب المذكور يرتفع عن هذا الحد يخفض إليه.<sup>1</sup> كما يعتبر الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات هو (54) ديناراً وكل حساب قانوني للراتب المذكور أدنى من هذا الحد يرفع إليه كما يعتبر الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الجزئي ثلاثة دنائير شهرياً في جميع الحالات.<sup>2</sup>

3- تقاعد الخلف (تقاعد الوفاة): نصت الفقرة ج من المادة (65) من القانون على استحقاق التقاعد إذا توفي العامل المضمون أثناء سريان مدة الخدمة المضمونة وكان تسجيله ثابتاً في الدائرة ومدفوعاً عنه الاشتراك أو مستحقاً عليه قبل الوفاة. كما نصت المادة (66) على استحقاق الخلف لراتب العامل الذي توفي وفقاً لأحكام الفقرة (ج) المذكورة، ويستحق هذا في حالة وفاة العامل المضمون المتقاعد سواء كان استحقاقه للراتب عن إصابة العمل أم العجز عن العمل أم بسبب بلوغه سن التقاعد.

**من الخلف؟**

أخذ القانون بسببي الإرث المعروفين في القانون المدني وهما القرابة والنكاح الصحيح ولم يأخذ بالمبدأ المعروف في قانون الأحوال الشخصية فيما يتعلق بتحديد الورثة بالقرابة. إن المبدأ الوارد في قانون الضمان يستند على ركنين أساسيين، الحاجة والعمل، هذا يتضح من نص المادة الثانية والسبعين التي حددت الخلف كما يلي:

أ- الزوج إذا كان غير قادر على العمل عند وفاة زوجته المضمونة وكان يعتمد في إعالتة عليها وليس له مورد خاص.

\*\*\*\*\*

<sup>1</sup> - المادة 69 المعدلة من القانون حيث عدلت بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 112 في 1980/7/14 الذي نص على ما يلي: بمعدل الحد الأعلى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة لمختلف فروع الضمان المنصوص عليها في المادة التاسعة والستين من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 إلى (140) ديناراً ولا يجوز تجاوزه في جميع الحالات وكل حساب قانوني للراتب المذكور بعد إضافة الزيادتين المقررتين بقراري مجلس قيادة الثورة المرقمين (98 و 3046) والمؤرخين في 1974/2/7 و 1979/8/11 والزيادة الواردة بالفقرة أ - (ثانياً) من هذا القرار يرتفع عن هذا الحد يخفض إليه.

<sup>2</sup> (197) أصبح الحد الأدنى بهذا المقدار بموجب قرار مجلس قيادة الثورة رقم 1094 في 1985/9/14.

ب- الزوجة إذا لم يكن لها عمل - ولم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون ولم يكن لها مورد خاص وتعتبر الزوجات في حالة التعدد بمثابة الشخص الواحد ويقتسمن الاستحقاق بالتساوي فيما بينهما.

ج- الأولاد الذكور من لم يزد عمره عن السابعة عشرة إلا إذا كان عاجزاً عن العمل أو يتابع دراسته الثانوية حتى سن العشرين أو يتابع دراسته الجامعية أو العليا بانتظام ونجاح حتى سن السابعة والعشرين والبنات باستثناء من تزوجت<sup>1</sup> منهن أو من تجاوزت السابعة عشرة من العمر إذا كان لها مورد خاص أو عمل اعتيادي أو وظيفة<sup>1</sup>.

\*\*\*\*\*

<sup>1</sup> استتثت المادة المذكورة البنت المتزوجة من تقاضي راتب تقاعدي عن والدها المتوفى ولكن ما الحكم في حالة طلاقها بعد تخصيص الراتب التقاعدي للمستحقين أي ما مدى استحقاقها للراتب التقاعدي؟

لقد قضت محكمة العمل العليا باستحقاق البنت المطلقة للراتب التقاعدي: "لدى التدقيق والمداولة وجد أن النص على استحقاق العيال تقاعد الخلف وقد ورد في المادة 39/ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 116 لسنة 1969 صنف فئات العيال إلى فئتين فجاء في الفقرة 2 ج من مستحقي الفئة الأولى ما يلي (وتستمر البنت على تقاضي الراتب التقاعدي ويقطع عنها حين زواجها أو وفاتها أو الخدمة في عمل اعتيادي..

فمن ملاحظة النص المذكور نجده قد عين لاستحقاق البنت الراتب التقاعدي حالة واحدة فقط هي حالة وجودها عزباء عند وفاة والدها كما بين حالات قطع الراتب التقاعدي عنها في حالات الزواج والوفاة والخدمة في عمل اعتيادي وسكت القانون عن بيان حكمه على من يتواجد من هؤلاء المستحقين في ظرف يحجب فيه حقه عن تناول الراتب التقاعدي الذي كان تناوله له لولا قيام هذا الظرف حقا من الحقوق الصريحة لا جدل فيه ولا خلاف وحالة المستأنف عليها هي إحدى الحالات التي سكت القانون عن بيان حكمه فيها وعذ سكوتها هذا غموضاً في النص يوجب على المحكمة تفسيره عند الفصل في الدعوى.

وحيث إننا تجاه تفسير غموض في قانون شرع لحماية طائفة ضعيفة فإن القاعدة التي يستند عليها في استنطاق الساكت واستجلاء الغامض تمليها دواع ثلاثة: 1- قواعد العدالة - 2- روح القانون وأغراضه - 3- الفكرة الاشتراكية للضمان الاجتماعي وكفالة الدولة لمستقبل عيش لمن شرع القانون لمصلحتهم هذه الدواعي توجب حين لا يكون النص التشريعي في قانون العمل أو في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمل صريحاً بل يحتمل التأويل والشك توجب تفسيره بما هو أصح للعامل وحيث إن محكمة عمل محافظة البصرة قد فسرت النص القانوني المذكور بما هو أصح للمدعية المستأنف عليها حين حكمت بإلزام المستأنف بإشراكها بالراتب التقاعدي المخصص للمتوفى والدها (انظر قرار محكمة العمل العليا الهيئة الثانية لمحكمة العمل العليا برقم الاضبارة و 73/عليا ثانية/71)

ويلاحظ أن القانون المصري قد نص في المادة 114 على ما يلي: "إذا طلقت أو تزلمت البنت أو الأخت منح كل منهما ما كان يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث.

يتبع<<<<<

د- الأب إذا كان غير قادر على العمل أثناء وفاة العامل المضمون وكان يعتمد في إعالتة عليه والأم إذا لم يكن لها مورد خاص وكانت تعتمد في إعالتها على ابنها المضمون.  
هـ- الأخوة من كان منهم دون السادسة عشرة وكان يعتمد في إعالتة على العامل المضمون والأخوات من كانت منهن غير متزوجة إلى لم يكن لها مورد خاص ولا عمل مأجور دائم ولا وظيفة تعتمد في إعالتها على العامل المضمون.

استبعاد فئات من الأشخاص هم من الورثة في قانون الأحوال الشخصية:  
لم ترد أي إشارة في القانون إلى أشخاص هم من الورثة في قانون الأحوال الشخصية نذكرهم فيما يلي:

أ- ابن الابن أو بنت الابن أو بنت البنت أو ابن البنت أي الأولاد وإن نزلوا بينما اعتبر القانون الأولاد (ذكوراً أم إناثاً) من الخلف دون أن تشمل هذه الصفة فروعهم لاقتصار المشرع على ذكر الأولاد فهو لو كان يريد شمول أولادهم وإن نزلوا لكان قد ذكرهم صراحة.

ب- أجداد وجدات العامل المتوفى.

ج- أولاد الإخوة والأخوات.

د- الأعمام والعمات والأخوال والخالات.

يظهر هذا الاختلاف في الأحكام أيضاً بين ما هو اجتماعي وفردى في حصص الورثة فلا تطبق قاعدة "للذكر مثل حظ الأنثيين" في نظام الخلف في قانون الضمان الاجتماعي الذي

أن تطبيق هذا النص لا يثير أي إشكال بالنسبة للبنت فهي تستحق المعاش دون حاجة إلى إثبات أن المتوفى كان يعولها بالفعل وذلك لأن الأب ملتزم بالإتفاق على بناته فيتوفر بالنسبة لهن شرط الإعانة القانونية.

إلا أن الصعوبة تثور إذا كانت الأخت متزوجة وقت وفاة المؤمن عليه (أخوها) أكد أنها كانت في كنف زوجها يعولها إعالة قانونية ينبغي معها القول إنها في حالة (إعالة فعلية) بالنسبة للمؤمن عليه فما مدة استحقاقها للمعاش في حالة الطلاق أو الترميل؟

إنها لا تستحق المعاش لأنها لم تكن في حالة إعالة فعلية من قبل أخيها المتوفى (كما أنها لا تستحق وفقاً للقواعد العامة لأن عودة المعاش بعد قطعه يعني أنه يعود إلى شخص توافرت فيه من قبل شروط الاستحقاق وهذه الشروط لم تتوفر في الأخت المتزوجة عند وفاة أخيها المؤمن عليه) إلا أنه إذا كانت الأخت في كنف أخيها (المؤمن عليها بموتها إعانة فعلية عند وفاة فاستحققت المعاش ثم تزوجت فقطع عنها فإنه يعود إليها في حال الطلاق أو الترميل (أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص760)

1- إن المقصود بالعمل الاعتيادي هو العمل المأجور الدائم وانظر في تحديد مفهومه المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 112 لسنة 1969 الملغى.

يساوي بين الولد والبنت كما أن استحقاق الزوجة في قانون الأحوال الشخصية عند وجود الفرع الوارث هو الثمن والربع عند عدمه في قانون الأحوال الشخصية، بينما تتساوى حصتها مع جميع أفراد المجموعة الأولى (الزوجة و الزوج أو الزوجات والأولاد والبنات) وكذلك بالنسبة للزوج حيث يستحق الربع مع الفرع الوارث لزوجته والنصف عند عدمه في قانون الأحوال الشخصية<sup>1</sup> بينما تتساوى حصته مع أفراد المجموعة الأولى في قانون الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للأولاد والبنات فيعلق القانون انتقال الراتب التقاعدي إليهم على شرط بلوغهم سنًا معينة.

بالنسبة للأولاد دون السابعة عشرة وكذلك البنات إلا أن يكون الولد مستمراً في دراسته الثانوية (حتى العشرين في حالة استمراره فيها) أو لا تكون البنت قد تزوجت أو تجاوز عمرها السابعة عشرة وألا يكون لها مورد خاص أو عمل اعتيادي أو وظيفة.

يفهم مما تقدم أن الأولاد والبنات يفقدون حقهم في الراتب التقاعدي في حالة تحقيق حالة من الحالات المانعة للاستحقاق، حتى ولو حصل هذا بعد تسلم الراتب التقاعدي.

بالنسبة للأب والأم فيشترط ألا يكون الأب قادراً على العمل أثناء وفاة العامل المضمون "وعليه قياساً على حالة الزوج فإن الأب لا يفقد راتبه التقاعدي بعد تسلمه له إذا أصبح قادراً على العمل لأن النص يشترط عدم القدرة" أثناء وفاة الابن المضمون، ولا تكفي عدم القدرة على العمل عند الأب وإنما يشترط أن يكون الأب معتمداً في معيشته على ابنه أي ليس لديه مورد مالي آخر، أما الأم فهي خلف لابنها المضمون إذا لم يكن لها مورد خاص تعاش منه وكان ابنها يعيّلها قبل وفاته.

أما الإخوة والأخوات فيشترط ألا تتجاوز أعمار الإخوة السادسة عشرة وأن يكونوا معتمدين في معيشتهم على أحيهم والأخوات يفقدن الراتب إن تزوجن أو كان لديهن مورد خاص أو عمل مأجور دائم أو وظيفة.

نستنتج مما تقدم أن النكاح الصحيح لا يعتبر سبباً مطلقاً للإرث في قانون الضمان الاجتماعي وإنما هو مقيد بعدة شروط:

يشترط في الزوج الوارث لزوجته عدم قدرته على العمل واعتماده في معيشته على الزوجة أي ليس لديه مورد خاص وبعبارة أخرى إن الزوج لا يعتبر خلفاً لزوجته إذا كان قادراً على العمل ولم تكن زوجته المضمونة المتوفاة تعيّلها أما بالنسبة للزوجة فيسقط حقها في

\*\*\*\*\*

1 - م 91 من قانون الأحوال الشخصية رقم 188 لسنة 1959 وتعديلاته.

الإرث عند وجود شرط من الشروط المانعة: ألا يكون لها عمل أو لم تتزوج بعد وفاة زوجها المضمون أو ألا يكون لها مورد خاص.

**المقصود بالمورد الخاص:** يقصد بالمورد الخاص المشار إليه في المادة (72) المذكورة كل مورد دائم يزيد على الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل فإن كان المورد الخاص أقل من الحد المذكور يعطي صاحبه من استحقاقه ما يكمل له هذا الحد وأما الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل بالنسبة<sup>1</sup> لمختلف فروع الضمان الذي لا يجوز النزول عنه في جميع الحالات فهو (54) ديناراً وكل حساب قانوني للراتب المذكور أدنى من هذا الحد يرفع إليه.

**شروط استحقاق راتب الخلف:**

- 1- يقتضي إثبات كون الشخص يعتبر من أفراد الخلف المذكورين آنفاً.
- 2- عندما يكون العجز أو عدم القدرة على العمل شرطاً من شروط استحقاق أحد أفراد الخلف، على الدائرة أن تثبت من ذلك قبل منح الراتب بالخبرة الطبية وفقاً للأصول المحددة في القانون.<sup>2</sup>

**كيفية توزيع الراتب التقاعدي على المستحقين:**

يقسم الراتب التقاعدي على المستحقين من الخلف على النحو الآتي:

- 1- إذا كان الخلف المستحقون هم فقط أحد الزوجين والأولاد فيوزع عليهم الراتب التقاعدي بالتساوي كما ترد حصة من ينتهي استحقاقه منهم على الباقيين بالتساوي بشرط ألا تزيد حصة كل منهم على 60% من الراتب التقاعدي الأصلي وهذا يعني أنه في حالة وجود شخص واحد من الخلف فيحصل على 60% فقط.
- 2- أما إذا كان الخلف المستحقون هم الأب والأم والإخوة والأخوات فيوزع عليهم الراتب التقاعدي بالتساوي وكذلك ترد عليهم بالتساوي حصة من ينتهي استحقاقه منهم بشرط ألا تزيد حصة كل منهم على 40% من الراتب التقاعدي الأصلي أما إذا لم يوجد من هؤلاء الخلف إلا واحد فقط فيأخذ مقدار 40% من الراتب التقاعدي فقط.
- 3- إذا كان الخلف هم خليط من أحد الزوجين والأولاد من جهة ومن الأم والأب والأخوة والأخوات من جهة أخرى فيوزع الثلثان من الراتب التقاعدي الأصلي على أفراد الفئة الأولى والثالث الآخر على أفراد الفئة الثانية ويرد نصيب من ينتهي استحقاقه من أفراد

\*\*\*\*\*

1 - المادة 69 من القانون هذا عدا الزيادات التي تقررت بموجب قرارات صدرت عن مجلس قيادة الثورة.

2 - المادة 73 من القانون.

الفئتين على أفراد الفئة الأخرى وبشرط ألا يزيد نصيب كل منهم على 60% من الراتب التقاعدي الأصلي وترد الزيادة إن وجدت على أفراد الفئة الأخرى وبشرط ألا يزيد نصيب كل منهم على 40% من الراتب التقاعدي الأصلي وهذا يحصل في حالة وجود خلف واحد من الفئة الأولى وخلف واحد من الفئة الثانية حيث يحصل الأول على 60% من الراتب والآخر على 40% منه.

يسري مفعول الحد الأعلى المذكور أعلاه في حالتي التوزيع المباشر أو التوزيع الثاني بعد الرد<sup>1</sup>.

لقد أخذ المشرع بمبدأ المساواة في الحصاص بين أفراد الفئة الواحدة إلا إذا وجد بعد وفاة العامل أشخاص ينتمون إلى الفئتين فتعطي لكل فرد من أفراد الفئة الأولى وهم: الزوج والزوجة والأولاد والبنات حصتان وحصاة واحدة لكل فرد من أفراد الفئة الثانية وهم الأب والأم والإخوة والأخوات.

أما التوزيع بعد الرد فيعاد فيه حساب الحصاص في كل مرة ينتهي استحقاق واحد أو أكثر من الخلف المنتمين إلى الفئتين الأولى والثانية.

**مقدار الاستحقاق:** لا يجوز أن تقل حصة أي من مستحقي الخلف عن ثلاثة دنانير على ألا يزيد مجموع الاستحقاقات الموزعة على الخلف عن الراتب التقاعدي الأصلي أما إذا زادت فيكون الحد الأدنى لاستحقاق الخلف في جميع الحالات دينارين على الأقل دون النظر إلى الزيادة ويرفع الحد الأدنى مجدداً إلى ثلاثة دنانير كلما نقص مجموع التوزيع عن مبلغ الراتب التقاعدي الأصلي وفي حدود هذا المبلغ<sup>2</sup>.

وقد أجاز القانون الجمع بين أكثر من استحقاق للخلف شريطة ألا يزيد مجموع الاستحقاقات عن الحد الأدنى العام للراتب التقاعدي الكامل وهو (54) ديناراً وفي حالة الزيادة يستقطع من مجموع الاستحقاق ما يعادل الزيادة المذكورة وهذا يشمل أفراد الخلف كافة.

**ازدواجية استحقاق الراتب التقاعدي:** لا يجوز حسب أحكام القانون<sup>3</sup> 1- الجمع بين راتبين تقاعديين كاملين أو راتب تقاعدي كامل وراتب تقاعدي جزئي من أي نوع سواء كان الراتب ناشئاً عن أحد فروع الضمان في هذا القانون أم عن قوانين التقاعد الأخرى في الدولة.

\*\*\*\*\*

<sup>1</sup> - المادة (74) من القانون.

<sup>2</sup> - المادة (70) من القانون.

<sup>3</sup> - المادة (70) من القانون.

وعندما تتوفر في العامل المضمون شروط الاستحقاق في أكثر من راتب تقاعدي يمنح الراتب الأفضل ويستثنى في هذه الحالة الأخيرة من شرط الحد الأعلى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في المادة (69) من هذا القانون إذا كان استحقاقه للراتب التقاعدي الأفضل ناشئاً عن غير هذا القانون.

ب- الجمع بين أي راتب تقاعدي كامل من الدائرة وتعويض مكافأة الخدمة من الدائرة إلا فيما يرد به نص خاص في القانون.

ج- بيع الراتب التقاعدي أو استبداله أو التنازل عنه للغير ويقع باطلاً كل تصرف من هذا النوع أو من نوع مماثل وتتمتع مختلف استحقاقات العمال وخلفهم من الدائرة بالحماية القانونية نفسها للأجور المنصوص عليها في المادة (52) من قانون العمل.<sup>1</sup>

ويلاحظ أن القانون المصري قد توسع في تقرير معاش الوفاة فذهب إلى تأسيس الاستحقاق على مجرد الحاجة كما هو الحال بالنسبة للمطلقة وذلك لأنه وفقاً للقواعد العامة فإن المطلقة لا تستحق المعاش في حالة وفاة مطلقها.<sup>2</sup>

ويشترط لاستحقاق المطلقة للمعاش في حالة مطلقها الشروط الآتية:

1- أن يكون الزوج قد طلقها رغم إرادتها: ذهب الفقه إلى انتقاد هذه الصياغة لأنها ركيكة وغير مفهومة وذلك لأن الطلاق يقع بإرادة الزوج بغض النظر عن إرادة الزوجة وسواء رغبت في الطلاق أم لا لذلك فإن الطلاق يقع دائماً بإرادة الزوج.<sup>3</sup>

لذلك يرجع الفقه أن المشرع كان يقصد بهذا الشرط أن يكون الطلاق راجعاً إلى سبب ينسب للزوج وليس للزوجة المطلقة.<sup>4</sup>

2- أن يكون زواجها بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة.

3- يشترط كذلك ألا تكون قد تزوجت بشخص آخر بعد طلاقها من المؤمن عليه.

\*\*\*\*\*

1- نصت المادة 51 من قانون العمل على ما يلي: "لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل وفقاً لأحكام هذا القانون إلا بنسبة لا تزيد على 20% منه على أن يكون ذلك إيفاء لدين ثابت بحكم قضائي)

2- حسام الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، القاهرة 1981 ص 186 وما بعدها.

3- أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 746.

4- أهاب إسماعيل الضمان الاجتماعي وشرح قانون التأمين الاجتماعي في جمهورية مصر العربية، القاهرة 1981 ص 63 وما بعدها.

4- كما يشترط ألا يكون لديها دخل من أي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعاش أو يزيد عليه.

أما بالنسبة لاستحقاق الزوج فيشترط أن يكون عاجزاً عن الكسب أي أن يكون مصاباً بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع 50% على الأقل ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو بنتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين.

كما يشترط أن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها سن الستين وذلك لأن زواج المؤمن عليها بعد بلوغ هذه السن وخاصة من رجل عاجز عن الكسب "يغلب الظن معه أنها أقدمت عليه من أجل حصوله على المعاش حال وفاتها أي بقصد التحايل على القانون"<sup>1</sup>.

أمثلة على احتساب الراتب التقاعدي عن الشيخوخة واحتساب استحقاقات الخلف:

#### 1- الراتب التقاعدي عن الشيخوخة:

مثال: عامل متوسط أجره الشهري للثلاث سنوات الأخيرة (60) ديناراً ومدة خدمته المضمونة 20 سنة يحسب راتبه التقاعدي كما يلي:

$$30 \text{ ديناراً الراتب التقاعدي الأصلي عدا الزيادات} = \frac{2.5 \times 240 \times 60}{12 \times 100}$$

مثال آخر: عامل متوسط أجره الشهري للسنوات الثلاث الأخيرة (100) ديناراً ومدة خدمته المضمونة (40) سنة.

$$100 \text{ دينار عدا الزيادات} = \frac{2.5 \times 480 \times 100}{12 \times 100}$$

#### 2- استحقاقات الخلف:

مثال: توفي متقاعد عن زوجة وابن بنت وكان راتبه التقاعدي الأصلي (60) ديناراً فما هو استحقاق كل منهم.

$$60 \div 3 = 20 \text{ ديناراً استحقاق كل منهم عدا الزيادات.}$$

مثال: توفي متقاعد عن أم وأب وأخت وكان راتبه التقاعدي 30 ديناراً فما استحقاق كل منهم.

$$30 \div 3 = 10 \text{ دنائير استحقاق كل منهم عدا الزيادات.}$$

\*\*\*\*\*

<sup>1</sup> - أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 748.

مثال: إذا توفي المتقاعد عن أفراد من الفئتين معا فإن الراتب يوزع بنسبة حصتين لكل من أفراد الفئة الأولى وحصاة واحدة من أفراد الفئة الثانية فإذا توفي عن زوجة وابن وأم وأب وكان راتبه التقاعدي الأصلي (60) ديناراً فإن مجموع الحصاص هي (6).

$60 \div 6 = 10$  دنانير قيمة الحصاة الواحدة وهذا ما يصيب كلا من أفراد الفئة الثانية، وهما الأم والأب أما أفراد الفئة الأولى وهما الزوجة والابن فيستحق كل منهما 20 ديناراً عدا الزيادات.

الحد الأقصى لاستحقاق الخلف: يجب ألا يزيد الراتب التقاعدي الذي يخصص لأي فرد من الفئة الأولى عن 60% من الراتب التقاعدي الأصلي.

مثال: توفي متقاعد عن زوجة فقط وكان راتبه التقاعدي الأصلي (100) ديناراً فإن الزوجة تستحق 60 ديناراً وهو ما يعادل الـ (60%).

أما بالنسبة للفئة الثانية فلا يجوز أن يزيد الراتب التقاعدي عن 40% من الراتب التقاعدي الأصلي.

مثال: إذا توفي المتقاعد عن أب فقط وكان راتبه التقاعدي (40) ديناراً فإن الأب يستحق 16 ديناراً وهو ما يعادل الـ 40%.

\*\*\*\*\*

## الفصل الخامس

### مكافأة نهاية الخدمة

قد لا تتوفر في العامل المضمون الشروط التي حددها القانون لاستحقاق راتب تقاعدي أو قد لا يمنح الراتب المذكور بسبب استحقاقه لراتب تقاعدي كامل من غير دائرة الضمان لذلك قرر القانون منحه مكافأة نقدية دفعة واحدة ضمن شروط حددها لذا سيكون موضوع دراستنا لهذا الفصل توضيح المقصود بمكافأة نهاية الخدمة وشروط وحالات استحقاقها وما يتفرع عن هذا الموضوع من مسائل.

### المبحث الأول

تصفية تعويض الخدمة المستحق بموجب قانون العمل الملغي رقم 1/ لسنة 1958/

وأنظمة العمل النافذة قبل صدور قانون العمل السابق رقم 151/ لسنة 1970

نصت المادة 260 من قانون العمل السابق على ما يلي: