

المستحقون لمعاش الضمان الاجتماعي عن المؤمن عليه دراسة مقارنة بين الكويت ومصر

المحامي بدر سعد العتيبي
باحث دكتوراه في القانون الخاص

الملخص:

يعالج هذا البحث المبادئ القانونية والأحكام العامة التي يجب أن تحكم نظام التأمين للمستحقين للمعاش عن المؤمن عليهم، سواء في دولة الكويت أو جمهورية مصر العربية، وذلك من حيث مجال التطبيق وشروط الاستحقاق واستمرار أحكام هذا التأمين، وحالات وقفه وإسقاطه، والجهة الإدارية التي تقوم بتطبيقه. وقد اعتمد الباحث في بيان ذلك المنهج المقارن بين كل من التشريع المصري ونظيره الكويتي، وذلك بهدف بيان أوجه الاتفاق والاختلاف والمساعدة في اقتراح نظام قانوني شامل ومتكامل يحقق الآمال المنشودة والأهداف التي شرع من أجلها نظام التأمين الاجتماعي.

المقدمة:

يعد موضوع بيان أحكام المستحقين لمعاش الضمان الاجتماعي عن المؤمن عليه من بين القضايا المهمة، سواء على المستوى الاجتماعي العملي أو على المستوى العلمي، وذلك بسبب حجم تأثيرها وتعدد المستفيدين منها، ولذلك فقد حرصت الدول والمجتمعات الحديثة على سن التشريعات والقوانين وإقرار الأنظمة واللوائح التي تضعها موضع التنفيذ، وذلك في إطار نظام أكبر وأوسع يتعلق بالضمان الاجتماعي الشامل الذي يجسد قيم التكافل الاجتماعي، والتي غالباً ما تجد أساسها في الدساتير وإعلانات حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية الأممية والعالمية.

وفي ضوء هذه الأهمية، فإننا سنتناول في هذا البحث تأمين الوفاة ومعرفة الأشخاص المستحقين لهذا التأمين عن المؤمن عليهم، سواء أكان ذلك في مصر أم في الكويت، فنعرض الأحكام العامة الواردة بشأن هذه القوانين والتي تنظم هذا الأمر من حيث مجال التطبيق وشروط الاستحقاق واستمراره وأوضاع التأمين ووقفه

وسقوطه وحالات استرداده، وذلك وفقاً للتشريعات والقوانين وبالاستعانة بكل من آراء الفقه والقضاء في مشكلات التطبيق العملي لهذا التأمين، وذلك في مسعى للإلمام بجميع الجوانب التي تخص هذا التأمين وخاصة المبادئ القانونية والأحكام العامة التي نرى بأنه من المهم تطبيقها سواء في مصر أو في الكويت.

خطة البحث:

سعيًا للإلمام بالنظام القانوني لهذا الموضوع، فقد قسمنا البحث إلى مبحث تمهيدي وثلاثة مباحث رئيسية، عرضنا في المبحث التمهيدي لأنواع الخطر الاجتماعي الذي يستوجب الضمان الاجتماعي، ثم خصصنا المبحث الأول للتعريف بالأشخاص الخاضعين والمستفيدين من هذا النظام وفقاً للتشريع الكويتي، وإثر ذلك تناولنا في المبحث الثاني لشروط استحقاق هذا التأمين ومجال تطبيقه في الكويت وجمهورية مصر العربية، وأخيراً تعرضنا في المبحث الثالث والأخير لبعض التطبيقات القضائية والعملية للمستحقين لمعاش المؤمن عليه، كما اشتمل البحث على خاتمة تضمنت بعض التوصيات التي تهدف إلى القضاء على أهم العيوب والعوار في التشريع المصري ونظيره الكويتي.

مبحث تمهيدي الخطر الاجتماعي

تمهيد:

مما لا شك فيه أن الفرد يتعرض خلال حياته ومنذ ولادته للعديد من المخاطر التي قد تقعه عن العمل وترهق كاهله بأعباء مالية تلقي بظلالها عليه وعلى أطفاله وعائلته، قد لا يرغب أو لا يستطيع تحملها، وأحياناً يصعب معرفة مدى الخسائر أو الأعباء المترتبة عليه، وعلى من ستقع ومتى سيكون ذلك، وبعض هذه المخاطر يستحيل منع وقوعها. وفيما تشمل المخاطر احتمالية التعرض للخطر، فإن إدارة المخاطر تعني مجموع الإستراتيجية المستعملة للتعامل مع الخطر قبل وأثناء وبعد وقوعه، بالاستعداد لمواجهة أو لمنعه قبل وقوعه إن أمكن ذلك، أو بالسيطرة عليه أثناء تحققه، وتخفيفه واستيعاب آثاره بعد وقوعه.

إن المخاطر التي يتعرض لها الإنسان وتمنعه عن العمل ويحاول الضمان الاجتماعي إدارتها متعددة، بعضها مؤقت مثل الإصابة والمرض والبطالة، وبعضها دائم مثل العجز الدائم والوفاة، وتلك المخاطر لا يمكن التنبؤ بوقت حدوثها، ويمكن اعتبار الشيخوخة والتقاعد أحد هذه المخاطر على الرغم من معرفتنا بتوقيتها المحدد، لأننا لا نعرف مدى تأثيرها على حياتنا واحتمالية وجود وكفاية المصادر المالية اللازمة لمعيشتنا في فترة الشيخوخة التي قد تطول أو تقصر، ويعمم هذا أيضاً على الأمومة وتفرغ الأم لرعاية الأطفال، ويمكننا تقسيم هذه الأخطار إلى أخطار دائمة وأخطار مؤقتة، وذلك كما يلي:

أولاً: الأخطار الدائمة، وتشمل الوفاة (الموت الطبيعي)، والعجز الدائم (الموت الاعتباري)، والتقاعد (الموت الاقتصادي).

ثانياً: الأخطار المؤقتة، وتشمل المرض والإصابة، العجز المؤقت بسبب المرض، البطالة، الأمومة والتفرغ للعائلة⁽¹⁾. فإذا كانت الحياة عامة مليئة بالمخاطر على

(1) د. محمد خالد الزعبي، الضمان الاجتماعي، حماية المسنين بين اقتصاد السوق والعدالة الاجتماعية - الأردن نموذجاً، دراسة تحليلية، الطبعة الأولى عام 2013 دار وائل للنشر، ص 7.

المستوى المحلي والدولي، بل على مستوى الأفراد والجماعات، فالخطر في التأمين الخاص عند الفقهاء الفرنسيين يعني: كل حادث محتمل ومولد لحاجة احتمالية لدى الإنسان، تقتضي منه التفكير في وسيلة لتفويق وإبعاد أثره عنه، ويطلق على الحادث المحتمل المكون للخطر كارثة إذا تحقق سواء أكان حادثاً سعيداً أم محزنناً⁽¹⁾.

وفي ضوء ما سبق، سنعرض لمفهوم الخطر لغة وشرعاً بالإضافة إلى صورته في المطالب التالية:

المطلب الأول

مفهوم الخطر وأنواعه

يعتبر تحديد مفهوم الخطر الاجتماعي أمراً ذا أهمية كبيرة في مجال الضمان الاجتماعي سواء بالنسبة للأطراف المستفيدة أو المقدمة لذلك أو المنظمة له والمشرفة عليه، وهو يشمل عدة أنواع تختلف في أحكامها ومقتضياتها، ونفصل ذلك على الشكل التالي:

الفرع الأول

مفهوم الخطر لغة وشرعاً واصطلاحاً

الخطر لغة: هو الإشراف على الهلاك، يقال خاطر بنفسه⁽²⁾. وأما الخطر شرعاً، فقد كان لفقهاء الشريعة رأي بشأنه، يتضح على النحو التالي: لم يرد تعبير المخاطر أو الخطر بمناسبة الحديث عن التكافل، بل كان التعبير للحماية من الحاجة أو العوز، اللهم إلا في التأمين من المخاطر البحرية، إلا حينما تحدث ابن عابدين - رحمه الله - عن عقد التأمين البحري، وكان ذلك في أوائل القرن التاسع عشر الميلادي، فقال: «.....»

(1) د. جمال عبد حسن حسين، الحماية القانونية من المخاطر في ضوء التأمينات الاجتماعية - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا، 2005 م، ص 299 وما بعدها.

(2) المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الطبعة الأولى، عام 1997 م، ص 202، مختار الصحاح للإمام الرازي، مطبعة الحلبي بالقاهرة، الطبعة الأولى، 1994، ص 180.

أما الخطر من اللصوص فهو معلوم له وللتجار، لأنهم لا يعطون مال السوكرة عند شدة الخوف»⁽¹⁾.

إذن يقال أن الخطر هو الإشراف على الهلاك، سواء أكان هذا متمثلاً في الحاجة الشديدة للملحة للمال، وهو ما يعني به الفقر، أم الحاجة إلى كل ما لا يستغني عنه الإنسان لمعيشته وحياته، ويلاحظ أن تعبير الحماية من الناحية، أو العوز في الشريعة، أخف وطأة على النفس من تعبير «المخاطر» إذ أن هناك أشياء تكون جديرة بالحماية، ولم يتعرض أصحابها لمخاطر الآلة، كالأطفال الرضع⁽²⁾.

أما الخطر في التأمين الاجتماعي، فمعناه له طبيعة خاصة، تختلف عن تعريف التأمين، وهو يعني الحادث الذي يمكن أن يترتب على وقوعه خسارة معينة، وتبعاً لذلك فإن تحديد ما بعده من الأخطار الاجتماعية صعب وعسير، ويعزى ذلك إلى أن صفة (الاجتماعية) تستخدم للدلالة على أمور عدة تعتبر بطبيعتها متطورة، وتتغير من وقت إلى آخر، تبعاً لتطور الأفكار الفلسفية والتصورات العامة للحياة، كما تختلف من بلد إلى بلد تبعاً لاختلاف ظروف المعيشة والتقدم الاقتصادي⁽³⁾. ويعرّف الخطر الاجتماعي على أنه كل حدث يجبر الإنسان على أن يتوقف عن أداء عمله بصفة مؤقتة أو نهائية، لذلك فإن الخطر الاجتماعي بهذا المعنى يمكن أن يكون حدثاً فسيولوجياً يواجه الفرد كالمرض والعجز والشيخوخة والموت، كما أنه قد يكون أيضاً حدثاً متعلقاً بالحياة المهنية كالبطالة وإصابة العمل والمرض المهني⁽⁴⁾. وتجدر الإشارة إلى أن الخطر الاجتماعي لم يعد قاصراً على أخطار العمل الصناعي بل امتد نطاقه ليشمل كل الأنشطة المهنية كالتجارة والمهن الحرة والنشاط الزراعي، وعليه فإن الخطر الاجتماعي لم يعد قاصراً على ما قد يصيب العامل الصناعي ولا حتى العامل الأجير في أي قطاع اقتصادي. لقد اتسعت فكرة الخطر الاجتماعي لتشمل كل شخص يوجد

(1) رد المختار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، محمد أمين الشهير بابن عابدين، دراسة وتحقيق وتعليق الشيخ عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، ج 6، الطبعة الأولى 1994، ص 281.

(2) د. جمال عبد حسن حسين، الحماية القانونية من المخاطر في ضوء التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 300.

(3) د. جمال عبد حسن حسين، الحماية القانونية من المخاطر في ضوء التأمينات الاجتماعية، ص 299 وما بعدها.

(4) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية، القاهرة 2009 م، ص 18.

في حالة تبعية اقتصادية، وفي مركز اجتماعي ضعيف لا يسمح له أن يواجه ما قد يتعرض له من مخاطر اجتماعية بصورة منفردة.

وبناء عليه فإن الخطر الاجتماعي يعني بحسب وجهة نظرنا كل حدث يؤدي إلى أن يفقد الشخص عمله، وإلى خفض مستوى معيشة كل شخص يمارس نشاطاً مهنيّاً أياً كانت طبيعة هذا النشاط. وفي ضوء ذلك يمكننا أن نقسم الخطر الاجتماعي إلى طائفتين من المخاطر، مخاطر مهنية ومخاطر إنسانية، فالمخاطر المهنية هي المخاطر التي تلحق المؤمن عليه أثناء أدائه لعمله أو بسببه بطريق مباشر أو غير مباشر، مثل خطر إصابات العمل والبطالة والأمراض المهنية. وأما المخاطر الإنسانية فهي تلك التي تلحق كل إنسان مجرداً عن صفته المهنية، والتي تهدد كل شخص في حياته منذ ميلاده، مثل خطر المرض غير المهني والعجز غير المهني، والأعباء العائلية والشيخوخة والوفاء، فهي الضمان الذي يحتاج إليه كل إنسان بصفته الإنسانية ككائن حي⁽¹⁾.

الفرع الثاني

المخاطر المهنية والحماية التأمينية

ويلاحظ أن المخاطر المهنية تتمتع بحماية تأمينية أكبر من المخاطر الإنسانية، باعتبار أن الخطر المهني يحدث بسبب أداء المؤمن عليه للعمل وبسبب إنتاجه، وذلك على خلاف الخطر الإنساني الذي لا دخل لعمل المؤمن عليه في حدوث الخطر، ونجد مظاهر التوسع في هذه الحماية الاجتماعية تتجسد وتتمثل في النقاط التالية:

أولاً- من حيث عبء المساهمة في التأمين الاجتماعي:

في حين أن عبء المساهمة في التأمين من الخطر المهني يقع على عاتق رب العمل وحده، فلا يكون لرب العمل اقتطاع أي جزء من أجر العامل المؤمن عليه مقابل نصيبه في عبء التأمين من الخطر المهني⁽²⁾. باعتبار أن العبء التأميني السابق هو

(1) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، دروس في قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعة يناير 2002م، ص 20 وما بعدها.

(2) د. حسام الأهواني، المرجع السابق، بند 106، ص 73.

جزء من تكاليف الإنتاج الذي يلزم أن يتحملها رب العمل وحده دون مشاركة من العامل المؤمن عليه، وفقاً لمبدأ أن الغنم بالغرم⁽¹⁾. ونجد أن عبء المساهمة في التأمين من الخطر الإنساني يقع على عاتق كل من رب العمل والمؤمن عليه، كل بحسب نصيبه في تحمل العبء التأميني، فيكون على رب العمل اقتطاع نصيب المؤمن عليه بشأن العبء من أجره، وتوريده مع نصيبه في نفس العبء إلى الإدارة القائمة على التأمين الاجتماعي⁽²⁾.

ثانياً - من حيث قيود الاستفادة من التأمين:

فعلى الرغم من أن التشريعات المقارنة لا تشترط - عادة - أي شرط لاستفادة العامل المؤمن عليه من الخطر المهني، مثل أدائه عدداً معيناً من ساعات العمل أو الاجتماعي بمجرد إصابته أو مرضه المهني دون أن يترك تحمله لتبعات الخطر المهني لأي مدة لاحقة على الإصابة مهما قصرت، نجد أن التشريعات السابقة - عادة - تجري على تعليق الاستفادة المؤمن عليه من الخطر الإنساني على استيفاء شرط سبق أدائه عدداً معيناً من ساعات العمل وتوريده عدداً معيناً من الاشتراكات التأمينية، أو أن يشترط عليه عدم استحقاقه الضمان فور حدوث الخطر له إلا بعد مضي مدة معينة معقولة⁽³⁾.

ثالثاً - من حيث مقدار التعويض عن وقوع الخطر الاجتماعي:

في حين أن مقدار التعويض المقرر للخطر المهني يكون مرتفعاً نسبياً، حتى أن بعض التشريعات تغطي خطر إصابة العمل بنسبة مئوية تصل إلى 100% من أجر العمل⁽⁴⁾، نجد أن التعويض المقرر للخطر الإنساني أقل نسبياً فلا يغطي في جميع الأحوال كل أجر المؤمن عليه.

(1) د. أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 849.

(2) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، دروس في قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 22.

(3) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 23.

(4) د. نبيل محمد عبد اللطيف، نظام التأمينات الاجتماعية في مصر تشريعياً، مطبعة المستقبل ببورسعيد، طبعة 1987، ص 297.

رابعاً- من حيث نسبة العجز المستحق عنه التأمين الاجتماعي:

إذا كانت نسبة العجز في التأمين من الخطر المهني تكفي أن تبلغ نسبة 20% من القدرة على كسب العمل، وقد تنخفض في بعض التشريعات الأخرى إلى حد 5% فقط⁽¹⁾، نجد أن نسبة العجز السابقة بشأن الخطر الإنساني يجب أن تبلغ على الأقل 66,3% أي ثلثي القدرة على كسب العمل حتى يعتبر خطر عجز يصرف عنه ضمان عجز.

خامساً- من حيث طبيعة الضرر المستحق عنه التأمين الاجتماعي:

إن التأمين الاجتماعي عن الخطر المهني يستحق بمجرد إصابة العامل بضرر جسدي أياً كان ولو تافهاً⁽²⁾، ويلزم لاستحقاق التأمين الاجتماعي عن الخطر الإنساني أن تبلغ إصابة المؤمن عليه حد العجز، ويرى جانب من الفقه⁽³⁾ أن الحكم السابق ينحصر في إصابات العمل، إلا أننا نرى أن شمول الحكم حالتي المرض والبطالة باعتبارهما من الإصابات غير المباشرة للعمل، فلولا أداء العامل لعمله المهني ما أصابه المرض، ولولا رغبة العمل في بقائه في منافسة السوق مع المشروعات الأخرى ما تخلى عن العمل⁽⁴⁾.

(1) فتعويض المرض في فرنسا 50% من الأجر خلال 31 يوماً الأولى، وإلى ثلث الأجر بعد المدة السابقة. وفي القانون المصري 75% من الأجر يصل إلى 85% على خلاف تأمين إصابة العمل 100% ضمن الأجر باعتبار أن للمرأة حقاً في إجازة لمدة 14 أسبوعاً.

انظر في هذا الشأن:

د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 300.

د. أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 854.

(2) د. حسن قدوس، المرجع السابق، ص 2.

(3) د. أحمد البرعي: المرجع السابق، ص 854.

(4) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 24.

الفرع الثالث

صور المخاطر الاجتماعية

ينقسم الخطر الاجتماعي إلى نوعين، الأول: الخطر المهني، والثاني: الأمراض المهنية، ونتناول هذه الصور في النقاط التالية:

أولاً- صور الخطر المهني:

وهي تتمثل في إصابات العمل، والمرض المهني، والبطالة. فالصورة الأولى تتجسد في إصابات العمل ويقصد بها كل مساس مفاجئ وغير عادي بجسم العامل بسبب أدائه للعمل⁽¹⁾، ويتساوى أن يكون قد تخلف عنه عجز أم لا، وفي حالة العجز هل كان العجز المتولد عن الإصابة عجزاً كاملاً أو جزئياً؟. وتأخذ الإصابة أثناء العمل أو أثناء ذهاب المؤمن عليه إلى العمل أو عودته منه حكم إصابة العمل، طالما كان المؤمن عليه قد سلك الطريق الطبيعي دون توقف خلال ذهابه أو إيباه من العمل، إذ لولا تواجد المؤمن عليه بمقر العمل ولولا ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه ما لحقته الإصابة، فتأخذ حكم إصابة العمل، ونفس الحكم، إذا ما أصيب المؤمن عليه بمقر العمل بسبب الأعمال العسكرية على خلاف استشهاد المؤمن عليه خلال فترة تجنيده. ونجد أن إصابة العمل هي من أهم المخاطر التي من أجلها نشأ-أساساً- نظام التأمينات الاجتماعية، ومن قبله نظام التأمين الخاص عن مسؤولية رب العمل عن إصابة حادث العمل على إثر قصور قواعد المسؤولية المدنية وفكرة الخطأ الثابت في تعويض العامل المصاب. ولقد كان الباعث على ذلك تزايد خطر الآلة الحديثة على إثر قيام الثورة الصناعية في أوروبا، وتزايد ضحاياها من العمال، وعما نشأ عن هذه الإصابة من توقف كلي أو جزئي عن العمل؛ مما يعرض العامل وأسرته لانقطاع الأجر، الذي يمثل الدخل الوحيد لهم لمدة قد تطول أو تقصر. لذلك نرى أن إصابة العمل تستحق ضماناً اجتماعياً أوسع من أي خطر اجتماعي آخر، وهو ما سوف نتناوله باستفاضة فيما بعد، إذ أن خطر إصابة العمل يستحق عنه العامل وفقاً للتشريع المصري، الضمان ولو كان عمره 18 سنة، وحتى لو كان عاملاً تحت التمريض أو طالباً صناعياً أو مشتغلاً في مشروعات

(1) د. حسين منصور، المرجع السابق، ص 212 وما بعدها، ود. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 24.

التشغيل الصيفي أو مكلفاً بخدمة عامة، على خلاف قواعد الضمان بشأن المخاطر الاجتماعية الأخرى (مهنية وإنسانية). ويستحق العامل المصاب بإصابة عمل أيضاً الضمان الاجتماعي، ولو كان معاراً أو منتدباً في الخارج، إذا ما ترتب على إصابته هذه عجز مستديم أو الوفاة، على خلاف الضمان من المخاطر الاجتماعية الأخرى مثل التأمين من المرض. ومن ثم نجد أن خطر إصابة العمل إذن هو مَنْ فتح باب الضمان الاجتماعي للمخاطر الاجتماعية الأخرى مثل التأمين من المرض والشيخوخة والوفاة.. الخ⁽¹⁾.

ثانياً- الأمراض المهنية:

وهي صورة غير مباشرة لإصابات العمل التي تلحق جسم الإنسان بسبب أدائه للعمل، ولكن ليس في شكل حادثة مفاجئة بل في صورة أعراض مرضية تنتاب جسم العامل وصحته، تظهر عليه مع مرور الوقت تدريجياً، فالمرض المهني قد تكون الإصابة به بطيئة؛ لأنه يجب عادة انقضاء فترة زمنية للتعرض للعدوى حتى يتغلب المرض على مناعة الجسم ويستقر فيه، ولذلك يمكن اعتبار العامل مصاباً بمرض مهني على الرغم من تركه للعمل، إذا ظهر عليه أعراضه خلال سنة من تركه للعمل⁽²⁾.

مفهوم المرض المهني:

نجد أن التشريعات المختلفة قد تبنت تحديد مفهوم المرض المهني بإحدى الوسائل الثلاثة الآتية:

الوسيلة الأولى- وسيلة التغطية الشاملة:

ومن خلال هذه الوسيلة يضع المشرع تعريفاً عاماً للمرض المهني، بحيث إذا ما توافر هذا التعريف بشأن المرض الذي أصاب العامل اعتبر مرضاً مهنيًا واستحق عنه التعويض المقرر عن الخطر المهني، وتتميز هذه الوسيلة باتساع مظلة الضمان الاجتماعي لتشمل كل مرض يمكن أن يكون ناتجاً، عن العمل أو بسببه، ولكن

(1) د. أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 108.

(2) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 27.

يعيب هذا الأسلوب أنه يلقي على عاتق المؤمن عليه العامل إثبات علاقة السببية بين العمل الذي يؤديه وبين المرض الذي أصابه في كل حالة على حدة، فالسببية لا تكون مفترضة، إلا أنه عملياً يقع عبء الإثبات هذا على كاهل اللجنة الطبية المختصة بالبت في طبيعة المرض الذي أصاب العامل المؤمن عليه، فالعامل سيدعي بأنه أصيب بمرض له صلة بالعمل، وعلى اللجنة إثبات العكس، وأن رابطة السببية منقطعة بين الإصابة التي أصيب بها العامل والعمل الذي يعمل به⁽¹⁾.

الوسيلة الثانية- وسيلة الجداول المزدوجة:

وتتجسد هذه الوسيلة في أن المشرع يرفق بالقانون جدولاً مزدوجاً يحصر ما يعد مرضاً مهنيّاً بالنسبة لكل نشاط مهني تسبب في هذا المرض، وتتميز هذه الوسيلة بإعفاء العامل المصاب من عبء إثبات رابطة السببية بين المرض الذي لحقه وبين العمل الذي يؤديه لافتراض أن إصابته بأحد هذه الأمراض قرينة قانونية قاطعة على توافر رابطة السببية بين المرض والعمل غير قابلة لإثبات العكس⁽²⁾.

ويعيب هذا الأسلوب أن الجدول مغلق، بمعنى أن ما أورده الجدول من أمراض مهنية هي واردة على سبيل الحصر لا المثال، فإذا أصيب العامل المؤمن عليه بمرض خلاف ما ورد بالجدول افتراض أنه منقطع الصلة بالعمل، وأنه في حقيقته ليس مرضاً مهنيّاً فلا يستحق عنه التعويض مهما قدم العامل من إثباتات عن توافر رابطة السببية بين المرض والعمل، فهي قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس، وهذا ما يأخذ به القانون المصري.

الوسيلة الثالثة- الوسيلة المزدوجة أو المختلطة:

وتعتبر هذه الوسيلة من أفضل الوسائل، إذ أنها تجمع بين مميزات كل من الأسلوبين السابقين، فالمشرع في هذه الوسيلة يحدد ما يعد من الأمراض المهنية بالجدول المزدوج المرفق بالقانون، فإذا لحق العامل أحدها افتترضت رابطة السببية بين المرض والعمل بما لا يقبل إثبات العكس من جانب الإدارة القائمة على التأمين

(1) د. حسين منصور، المرجع السابق، ص 226.

(2) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 28.

الاجتماعي، فضلاً عن أنه إذا لحق العامل مرض آخر غير وارد بالجدول المزدوج، يكون للعامل مع ذلك إثبات وجود رابطة السببية بين المرض والعمل، فيكون أيضاً مرضاً مهنيّاً يستحق عنه التعويض عن الخطر المهني بما يتميز به من مميزات تأمينية عن الخطر غير المهني، ولذلك نميل إلى الوسيلة الأخيرة على أساس أنها أكثر عدالة من الوسيلتين الأولى والثانية سالفتي الذكر.

ثالثاً - البطالة:

ويقصد بها فقد العامل عمله بغير خطأ ارتكبه، بمعنى آخر الاستغناء عن العامل لأسباب اقتصادية للمشروع⁽¹⁾، فالبطالة تعني التوقف عن العمل بصفة مستمرة بسبب لا دخل لإرادة العامل فيه ألا وهو صعوبة الحصول على عمل⁽²⁾، فقد يتعرض المشروع لمشاكل اقتصادية كالكساد، وعدم إمكانية استمرار المشروع في منافسة السوق إلا إذا اضطر رب العمل إلى تخفيض ثمن السلعة أو الخدمة، وهو لن يتسنى له إلا بخفض نفقات إنتاجها، فيجد رب العمل نفسه مجبراً على الاستغناء عن العمالة الأقل كفاءة لضغط نفقات الإنتاج والاستمرار في السوق⁽³⁾. وقد يكون ذلك منطقياً بالنظر إلى مصلحة رب العمل، إلا أنه ليس كذلك تماماً بالنسبة للعامل - الذي استغنى عنه - وأسرته، لأن الاستغناء عن العامل مؤداه انقطاع الأجر الذي هو دخله ودخل أسرته الوحيد، وقد يطول الوقت لحين عثور العامل على عمل آخر مناسب، وتأمين البطالة لا يقتصر أهميته على وقت الأزمات الاقتصادية فقط، ولكن تبدو أهميته أيضاً في فترات الرخاء الاقتصادي؛ لأن عدم صرف تعويض البطالة للمؤمن عليهم في هذا الوقت مؤداه انخفاض الطلب على السلع، وبالتالي الاستغناء عن مزيد من الأيدي العاملة أي مزيد من البطالة، فلا يجب أن تقتصر مظلة التأمين من خطر البطالة على فترة الأزمات الاقتصادية فقط، بل تشمل كذلك فترة الرخاء أيضاً. ولا تتفق تشريعات الدول في

(1) د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص 307، ود. حسين منصور، المرجع السابق، ص 293، ود. أحمد البرعي،

المرجع السابق، ص 783، ود. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 29.

(2) د. عبد الحكيم مصطفى الشرقاوي، التأمينات الاجتماعية وإعادة توزيع الدخل القومي مع دراسة خاصة على مصر، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة 1995، ص 309.

(3) د. حسن قدوس، المرجع السابق، ص 2.

تقدير تعويض البطالة، فبعض الدول تحدده بمبلغ ثابت لا يتغير بتغير الدخل السابق، والبعض الآخر يجعل مبلغ التعويض متفاوتاً بتفاوت الأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن عليه قبل تعرضه لخطر البطالة، وقد تفرض بعض التشريعات على رب العمل مكافأة نهاية الخدمة كتعويض من دفعة واحدة، علاوة على تعويضات البطالة، إذا ما أنهى رب العمل العقد مع العامل المؤمن عليه⁽¹⁾.

وفي أغلب الحالات تشترط التشريعات المقارنة لاستحقاق المؤمن عليه المتعطل عن العمل تعويض البطالة - استثناء من الأحكام الخاصة بالتأمين من الخطر المهني - أن يكون قد سبق له دفع عدد معين من الاشتراكات وقبل حدوث البطالة مباشرة، ضماناً من انتفاء قصد التحايل على قانون التأمينات الاجتماعية، كأن يعمل المؤمن عليه بشكل عرضي مؤقت حتى يستفيد من تعويض البطالة، وتكون هذه التعويضات - على كل حال - مؤقتة تصرف لمدة زمنية معينة كحد أقصى حتى لا يتراخي العامل في البحث عن العمل⁽²⁾.

ومن هنا نجد أن تأمين البطالة يعد من صور إصابة العمل غير المباشر، فالعامل يصاب في رزقه بسبب العامل والرغبات في خفض نفقات الإنتاج من جانب رب العمل، في حين لا ذنب جناه العمل حتى يدفع هو الثمن، فلزم إجبار رب العمل على تحمل نصيب العامل في تعويضه عن خطر البطالة، فكما أنه يجني ثمرة مشروعه لزم أن يتحمل مغارمه، والتي منها دفع اشتراكات البطالة عن نفسه وعن عماله المستغنى عن خدماتهم لأسباب اقتصادية، وهو الإجراء الأكثر عدالة؛ فإذا كان رب العمل قد استغنى عن العامل المؤمن عليه لأخطاء ارتكبها مثل غيابه المكرر بلا عذر أو اعتدائه على رب العمل أو إخلاله بالتزاماته الجوهرية، أو لسبب يرجع إلى العمل نفسه مثل تعيينه تحت الاختبار - فإننا لا نكون بصدد خطر البطالة، لأن البطالة هي تسريح العامل لسبب يخرج عن العامل وإرادته⁽³⁾.

(1) د. أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 792 وما بعدها.

(2) د. حسين منصور، المرجع السابق، ص 301، ود. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 31.

(3) د. أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 789 وما بعدها.

الفرع الرابع

صور الخطر الإنساني

وتتمثل صور الخطر الإنساني في المرض، العجز، الشيخوخة، الأعباء الأسرية، الوفاة، وهي على النحو التالي:

أولاً- المرض غير المهني:

ويقصد به المرض المنقطع الصلة بالعمل المهني للمؤمن عليه، سواء أكان صفة العامل أم لا، فالعامل المهني الذي يصاب بالمرض لا بسبب العمل ولا أثنائه لا يكون مريضاً مهنيًا، شأن أي مرض يصيب الإنسان غير الممتحن مهنة معينة، فعامل النسيج الذي يصاب بتسمم الزرنيخ لا يكون مصاباً بمرض مهني لعدم وجود صلة بين مرضه وبين عمله. وتبدو أهمية خطر المرض غير المهني في أنه يهدد المؤمن عليه بانقطاع مصدر دخله لعوده عن العمل بسبب مرضه الذي قد يطول، علاوة على زيادة نفقاته بسبب تكاليف العلاج والدواء، ويتجسد التأمين من المرض غير المهني لدى التشريعات المختلفة له في إحدى وسيلتين⁽¹⁾:

الوسيلة الأولى- العلاج الطبي المباشر:

وفي هذه الوسيلة تتولى الهيئة القائمة على التأمين الصحي علاج المؤمن عليه بنفسها، وذلك بتعيين إحدى المؤسسات العلاجية وتحديد الأطباء من أجل ذلك، وتوفير الخدمات الطبية للمؤمن عليهم من أدوية وأدوات جراحية طبية... إلخ. ونجد أن من سهام النقد التي وجهت إلى هذه الوسيلة أنها تصدر على حرية المريض في اختيار جهة العلاج والطبيب.

الوسيلة الثانية- صرف نفقات العلاج:

وفي هذه الوسيلة نجد أن الجهة القائمة على التأمين الصحي تترك الحرية للمؤمن عليه نفسه في اختيار الطبيب أو المستشفى التي يراها مناسبة له، وبعد علاجه يرجع المؤمن عليه على هيئة التأمين بالمصروفات التي أنفقها على العلاج والدواء، إلا أن بعض

(1) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 33.

التشريعات التي تأخذ بالوسيلة السابقة عادة ما تقيد المؤمن عليه باختيار الطبيب المعالج بين أطباء محددين أو العلاج بأحد المستشفيات التي حددتها هيئة التأمين، أو ألا تتجاوز تكاليف العلاج والدواء حداً أقصى معيناً. ومن عيوب هذه الوسيلة أنها وإن كانت توفر قدراً من حرية اختيار الطبيب أو جهة العلاج للمؤمن عليه، إلا أن المؤمن عليه قد لا تتوافر لديه نفقات العلاج والدواء ابتداءً قبل أن يرجع على هيئة التأمين المختصة. وبشأن المرأة العاملة، من المهم الإشارة إلى أن الحمل والولادة وفترة النقاهة بعد الولادة يشملهم حكم المريض غير المهني، وبالتالي فإنه يشملهم ضمان التأمين من المرض بتغطية مصروفات الكشوف الدورية قبل الولادة ومصروفات الوضع والعناية بالأُم بعد الوضع، والأدوية التي تصرف للأُم وللطفل بعد الولادة، إلا أن التشريعات المقارنة تجري على اشتراط مدة اشتراك أطول بشأن الحمل والوضع لاستفادة المؤمن عليها الحامل أو الوالدة من التأمين من المرض غير المهني⁽¹⁾.

وإزاء تزايد نفقات التأمين من المرض فإن التشريعات عادة ما تفرض بعض الاشتراطات التي تقيد وتحد من نطاق الحماية التأمينية للمؤمن عليه من خطر المرض غير المهني، مثل عدم استفادة المؤمن عليه من التأمين من المرض إلا إذا أمضى مدة معينة في العمل قبل إصابته بالمرض. أما إذا صادف مرض المؤمن عليه بعد فقدته للعمل، فيجوز استثناء التمتع بالتأمين الاجتماعي لمدة معينة عادة تكون قصيرة، حتى لا يصبح المؤمن عليه - فجأة - عارياً من التأمين الاجتماعي، وحتى يتيسر للمؤمن عليه العثور خلالها على عمل آخر مناسب. كما أن التشريعات الأخرى تشترط (مهلة الاستحقاق أو الانتظار) والتي مؤداها عدم صرف التعويض عن الأجر ومصاريف العلاج والدواء إلا بعد فترة زمنية من مرضه، وقد انتقد هذا الشرط بأنه يحرم أسرة المؤمن عليه من تعويض الأجر في نفس الوقت الذي ينقطع عنهم الدخل بسبب عدم عمل المريض وهو أمر غير عادل. قد يصاب المؤمن عليه بأمراض بسيطة يستغرق شفاؤها مدة قصيرة، ومؤدى ذلك عملياً حرمان المؤمن عليه المريض من التأمين من المرض في الوقت الذي يكون قد سدد الاشتراكات عن تأمين المرض، فكيف يسدد الاشتراك ثم يحرم من الضمان؟

(1) د. نبيل عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 251.

ويمكننا تفادي الانتقادات السابقة بصرف تعويض المرض بعد مضي مهلة الاستحقاق أو الانتظار بأثر رجعي من وقت مرضه وليس من وقت انتهاء مدة المهلة الأخيرة⁽¹⁾. وقد تشترط بعض التشريعات خفض التأمين المستحق إلى نسبة معينة من مصاريف العلاج والدواء، أو عدم ضمانها أصلاً لبعض صور الرعاية الطبية الأقل ضرورة وإلحاحاً مثل الأجهزة التعويضية أو علاج الأسنان أو مصاريف النظارات الطبية أو الإقامة بدور النقاهة أو ثمن بعض الأدوية الباهظة السعر⁽²⁾.

ثانياً- العجز الكلي أو الجزئي لسبب خارج عن العمل:

ويقصد بهذه الصورة فقد الشخص القدرة على العمل بصفة كلية أو جزئية لسبب خارج عن إصابات العمل أو عن المرض المهني، ومثال ذلك أن يطرأ له حادث يفقده بصره أو إحدى ساقيه خارج مقر العمل أثناء قضائه لإجازته الخاصة.

ونجد أن أهمية التأمين من خطر العجز تبدو في فقد المؤمن عليه دخله لعجزه عن أداء عمله بصورة أو أخرى، فلزم تمتعه بالضمان الاجتماعي ليعوضه عن دخله الذي فقده.

كما نجد أن التعويض يتحدد بمقدار العجز الذي لحق المؤمن عليه إذا كان جزئياً، فإذا كان العجز كلياً فقد ذهبت بعض التشريعات إلى منح العاجز تعويضاً بحسب دخله الذي كان يتقاضاه، وبعض التشريعات الأخرى تقدر التعويض بحسب جسامته العجز الذي لحقه، وإذا كان قد منعه من القيام حتى بحاجاته الشخصية أم لا، وتشريعات أخرى تضع في اعتبارها عند تقدير التعويض عن العجز مدة خدمة المؤمن عليه قبل إصابته بالعجز، وكذلك الأعباء العائلية التي يتحملها. وفي كل الأحوال لا يستفيد المؤمن عليه العاجز إلا بقدر أقل من تأمين المرض، سواء من حيث مبلغ التأمين الذي يصرف له أو من حيث عدم الاستفادة منه إلا للمؤمن عليه وحده دون أسرته، فضلاً عن أنه وبطبيعة الحال إذا ما انتهى العجز أو قلت جسامته قطع التعويض أو خفض بدرجة زوال العجز، فهو مؤقت بطبيعته. وأخيراً نرى أنه يجب ألا يقف دور

(1) د. أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 419 وما بعدها. د. نبيل عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 251.

(2) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 36.

التشريعات عند حد صرف تعويض عن العجز، ولكن يجب أيضاً أن נוّهل الشخص الذي توقف عن العمل حتى يمكنه العودة للعمل مرة أخرى، وهذا دور التشريعات في الدول المتقدمة.

ثالثاً- زيادة الأعباء العائلية:

ويقصد به مقدار الإنفاق الذي يتكلفه الشخص على معيشته وحياته، فلم يعد الخطر الاجتماعي قاصراً على فقد الدخل والعمل بل شاملاً أيضاً لزيادة الأعباء العائلية، وتقرير تعويض الأعباء العائلية لصالح من يعولون، ويتسع مع ما يتحمله الشخص فعلاً من عبء عائلي، فمنهم من لا يتحمل إلا مصاريفه الشخصية لكونه أعزب، ومنهم من هو متزوج ولم ينجب بعد، ومنهم من هو متزوج ويعول طفلاً أو أكثر، فإذا استحق المؤمن عليه التعويض عن خطر اجتماعي معين ألم به دون اعتبار لهذه الأعباء العائلية المتنوعة من شخص لآخر، يكون مقدار التعويض الذي تحدد يعوزة تحري العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للدخول باعتبار أن هدف التأمينات الاجتماعية هو توفير حد أدنى لمعيشة المؤمن عليه، وإلا لن يتحقق فرضها في إعادة توزيع الدخل وتحقيق العدل الاجتماعي، فالأكثر عدالة اجتماعية أن يرتبط التأمين الاجتماعي بحاجة الشخص الفعلية⁽¹⁾، وهو ما راعته بعض تشريعات التأمينات الاجتماعية مثل التشريع النيوزيلندي عام 1922 والتشريع البلجيكي عام 1930 والتشريع الفرنسي عام 1932، والذي كان له أبلغ الأثر في التشريعات الغربية الأخرى والتي أخذت بالضمان الاجتماعي للأعباء العائلية بدءاً من عام 1945⁽²⁾.

وإذا كانت هذه الأعباء العائلية تمنح عادة للأسرة كثيرة العدد، شريطة أن يكون المؤمن عليه يزاول نشاطاً مهنيّاً أو عاجزاً عن مزاولة أي نشاط مهني، إلا أن مسك التشريعات المختلفة قد تباين في هذا الشأن، فبعض التشريعات تمنح الإعانة بدءاً من الطفل الأول، والبعض الآخر بدءاً من الطفل الثاني أو الثالث باعتبار أن الطفل الواحد أمر محتمل دون إعانة، وتستمر عادة الإعانة إلى أن يبلغ الطفل ما لم يتزوج أو يصاب

(1) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص38.

(2) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص124. ود. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص39.

بالعجز. وبخلاف بعض التشريعات التي تقيد الإعانة العائلية للمواطنين فقط حاملي جنسية الدولة، فإن غالبية الدول تكفل هذه الإعانة حتى للأجنبي طالما كان مقيماً بأرض الدولة، وقد وسعت بعض الدول رعايتها للأعباء العائلية لتشمل كل من يعول غيره فعلاً دون اشتراط رابطة القرابة، فبسّطت كفالتها الاجتماعية هذه للأسرة قبل أن ترزق بأي طفل حتى يثبت أن الزوجة حامل، بل أن بعض التشريعات الأخرى منحت هذه الرعاية الاجتماعية لمجرد نشوء رابطة الزواج وقبل حدوث أي حمل، إذا كانت الزوجة غير عاملة، وهو ما يطلق عليه بإعانة «الزوجة ربة البيت»، ثم أطلق عليها بعد ذلك بإعانة «الأجر الواحد»، حيث تكون الزوجة لا تعمل. ويكمن الغرض من وراء ذلك في أن تتفرغ الزوجة للقيام بالأعباء العائلية، باعتبار أن إعانة الأعباء العائلية لم تعد تهدف لمواجهة زيادة عدد الأسرة بقدر مواجهة كافة الأعباء الأسرية بصفة عامة، والإعانات عادة ما تكون نقدية وقد تكون أيضاً عينية مثل توزيع الألبان والفيتامينات ووجبات الطعام على مدارس الأطفال، وقد تأخذ الإعانات العينية شكل إعانة السكن، ولكن في هذه الحالة تشترط عدة شروط منها أن يكون رب الأسرة يعول طفلين على الأقل، وأن تكون أجرة سكنه تستهلك قادراً معيناً من أجر عمله، وألا يكون لرب الأسرة دخل آخر غير أجره ذلك، ونجد أن القانون المصري لم يأخذ بالضمان الاجتماعي للأعباء العائلية، شأنه في ذلك شأن القانون الأمريكي الذي يهدف إلى سياسة رفع الأجور بدلاً من منع الإعانات.

رابعاً- الشيخوخة:

يقصد بها فقد الشخص القدرة على العمل بنفس الكفاءة عند بلوغه سنّاً معينة هي سن التقاعد عن العمل، حينها يكون الإنسان بحاجة إلى رعاية اجتماعية توفر له بديلاً عن الدخل الذي كان يتقاضاه ويعتمد عليه في حياته، وهذا الحد الأدنى من مستوى المعيشة يحدد إما على أساس دخله السابق على بلوغه سن المعاش، وقد يحدد على أساس حاجاته المعيشية، وهي بطبيعة الحال تقل عن حاجة الشخص الذي مازال يمارس نشاطه المهني. ويفسر البعض معاش الشيخوخة على أنه مقابل خدمات المؤمن عليه السابق والتي قدمها للمجتمع طوال حياته المهنية، وإلى حقه - بعد كل هذه الخدمة - في أن ينعم بالراحة، أما التفسير السائد فهو أن المعاش بقصد توفير دخل

يحفظ له حداً أدنى من المعيشة، بعد أن فقد المؤمن عليه قدرته البدنية والذهنية على الإنتاج والعمل، أي مقابلًا للتقاعد عن العمل⁽¹⁾.

خامساً- الوفاة:

وهو خطر لا يلحق المؤمن عليه المتوفى نفسه، ولكن يلحق أسرته من بعده، بما يمثل وفاة المؤمن عليه من فقد الأسرة لرب الأسرة العائل لها الذي كانت تعتمد عليه في حياتها اليومية، فلزم تعويض الأسرة عن فقدتها الأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن عليه نفسه. وغالبية التشريعات تتطلب شروطاً معينة لإثبات جدية زواج المتوفى المؤمن عليه، منعاً للتحايل على قانون التأمينات الاجتماعي حتى تستحق أسرة المتوفى معاش الوفاة والجنائز، مثال ذلك مضي مدة معينة من الزواج قبل الوفاة، وأن تكون الزوجة بلا عمل، وأن تكون لها طفل أو أكثر من زوجها المتوفى المؤمن عليه، وأن تكون قد بلغت سنّاً معينة عند وفاته. وإذا كانت بعض التشريعات مثل تشريعات الدول النامية تكتفي بدفع تعويض الدفعة الواحدة، والذي عادة ما يكون تعويضاً محدوداً، إلا أن تشريعات الدول المتقدمة تحرص على منح أسرة المتوفى معاشاً دورياً، يضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفى على مستوى يقارب المستوى الذي كان للأسرة قبل وفاة المؤمن عليه، وتتوسع بعض التشريعات بشأن الضمان الاجتماعي عن الوفاة ليشمل كل من كان يعولهم المؤمن عليه المتوفى فعلاً، مثل والديه أو أخويه أحياناً، أكثر من ذلك تمنح لأسرة المتوفى معونة الأعباء العائلية، فاحتياج الأسرة يتفاوت بحسب عدد أفرادها الذين كان يعولهم، وما يستحق لأسرة كبيرة لا يستحق لأسرة صغيرة وهكذا⁽²⁾.

وعلى هدى ما تقدم فإن ما يهمنا في هذا المقام والذي هو موضوع بحثنا هو خطر الوفاة الذي قد يؤدي إلى فقد الأسرة من كانت تعتمد عليه في حياتها اليومية، فلزم تعويضها عن فقدتها الأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن عليه نفسه، ونجد أن الدساتير المصرية قد حرصت على إظهار هذا التأمين كحق دستوري، فقد قررت المادة (38) من

(1) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 508 وما بعدها.

(2) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 43.

دستور 1954 على أن: « تيسر الدولة للمواطنين جميعاً مستوى لائقاً من المعيشة، أساسه تهيئة الغذاء والسكن والخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية، كما تيسر ذلك في حالات البطالة والمرض والعجز والشيخوخة وتؤمنه لضحايا الحرب والكوارث العامة ومن يعولون من أسرهم».

كما نصت المادة (21) من دستور 1956 على أن: «للمصريين الحق في المعونة في حالة الشيخوخة وفي حالة المرض أو العجز عن العمل، وتكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والصحة العامة وتوسيعها تدريجياً». وجاء دستور 1964 بالمادة (20) التي أفادت بأن: «تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي، وللمصريين الحق في المعونة في حالة الشيخوخة وفي حالة المرض أو العجز عن العمل أو البطالة». ونصت المادة (17) من دستور 1971 على أن: «تكفل الدولة التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً، وذلك وفقاً للقانون».

كما قررت المادة 17 من دستور جمهورية مصر العربية 2014 بأن: «تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي، ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعانة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة وفقاً للقانون».

من ناحية أخرى، تجدر الإشارة إلى أن أموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً وتديرها هيئة مستقلة وفقاً للقانون، وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات».

أما في دولة الكويت فنجد أن المادة 11 من الدستور الحالي قد نصت على أن: «تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل، كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية». ويضع هذا الحق الدستوري على

عاتق الدولة التزاماً برعاية الفرد إنسانياً من مخاطر البؤس والفاقة والضياع، وأسرته في حالة وفاته⁽¹⁾.

وعليه فإننا نجد أن كلاً من التشريع الكويتي والتشريع المصري، جاء ملماً بجميع أحكام المستحقين عن المؤمن عليهم، فحدد كل منهما نطاق تطبيق هذا التأمين، والأشخاص الذين يستحقون هذا التأمين بعد وفاة المؤمن عليهم، وأوضح الشروط الواجب توافرها في المستحقين عن المؤمن عليه لاستحقاق هذا التأمين، وحدد قيمة التأمين المستحق لهم، وبين الحالات التي يوقف فيها صرف هذا التأمين وحالات سقوطه.

المبحث الأول

المستحقون للتأمين الاجتماعي في التشريع الكويتي

إن نظام التأمينات الاجتماعية في الكويت حالياً يغطي كافة المواطنين من ذوي النشاط في الدولة، أيأ كان نوع العمل الذي يمارسونه، فيخضع لهذا النظام العاملون لدى الغير في أي قطاع، كما يخضع له الوزراء، وأعضاء مجلس الأمة والمجلس البلدي والمختارون والمتدربون لحساب أصحاب الأعمال، ويخضع له أيضاً كل من يزاول نشاطاً لحسابه الخاص، مثل التجار وذوي المهن الحرة من أطباء ومهندسين ومحامين وأصحاب المحال، ومن يزاولون أيأ من المهن التي يصدر بمزاولتها ترخيص أو تصريح من السلطة المختصة، والكويتيون العاملون بالخارج⁽²⁾.

(1) د. عادل الطبطبائي، النظام الدستوري في الكويت - دراسة مقارنة، الطبعة الرابعة 2001م، مطبعة الملكة، الكويت، ص 402.

(2) انظر: دليل التأمينات الاجتماعية 1014 الصادر من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بدولة الكويت، ص 3.

المطلب الأول

الأشخاص المستفيدون من نظام التأمينات الاجتماعية

قبل الحديث عن المستحقين للتأمين الاجتماعي يتعين علينا أن نتعرف أولاً على الأشخاص الخاضعين والمستفيدين من هذا النظام، ويمكننا حصر الأشخاص المستفيدين من نظام التأمينات الاجتماعية في دولة الكويت في أربع فئات أساسية، وذلك على النحو التالي:

1- موظفو القطاع الحكومي والعاملون في الشركات المملوكة للدولة بالكامل، والعاملون بالقطاعات الأهلية والنفطية والوزراء وأعضاء المجالس النيابية، والكويتيون العاملون بالخارج.

2- الكويتيون الذين لا يعملون لدى رب عمل.

3- العسكريون ومن في حكمهم.

4- المستحقون عن الفئات السابقة.

والجدير بالذكر والملاحظة هو أن قانون التأمينات ينطبق على الكويتيين فقط، عدا الأحكام المرتبطة بتعويض المستحقين عن المؤمن عليهم، حيث لا يشترط كونهم كويتيين أو غير كويتيين، وسوف نتناول كل فئة من هذه الفئات بشيء من التفصيل وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول

الفئة الأولى- الكويتيون الذين يعملون لدى رب العمل

وتتمتع هذه الفئة بكونها تمثل القطاع الواسع الذي ينطبق عليه الغالب الأعم من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية ودون استثناءات، ولقد ورد النص على خضوع هذه الفئات لأحكام القانون رقم 61 لسنة 1976 في المادة الثانية من قانون الإصدار باعتبارهم ممن يعملون لدى صاحب عمل، ويكون التأمين عليهم إلزامياً، حيث جرى نص هذه المادة على أن: «تسري أحكام القانون المرفق على:

أ- الكويتيين الذين يعملون لدى صاحب عمل وأعضاء مجلس الأمة، ويعتبر في حكم العامل من يرتبط بعقد تدريب يلزم صاحب العمل بإلحاقه بالعمل، أو يلزم المتدرب بالعمل لديه حالة اجتيازه فترة التدريب بنجاح، ويكون التأمين عليهم إلزامياً.

ب- المؤمن عليهم الكويتيين المشار إليهم في المادة 53 من القانون المرفق.

ويستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون العسكريون من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني وغيرهم من الخاضعين لأحكام القانون رقم 27 لسنة 1961.

كما قررت المادة 53 من القانون سالف الذكر على أن: «ينشأ صندوق لتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للفئات الآتية:

أ- المشتغلين بالمهن الحرة.

ب- المشتغلين بالتجارة ممن يوجب القانون قيدهم في السجل التجاري، والشركاء المتضامنين والشركاء المتفرغين للإدارة في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

ج- المزاولين لأنشطة يستلزم لمزاولتها ترخيص أو تصريح من السلطة المختصة.

د- الفئات الأخرى التي يصدر بانتفاعها بأحكام هذا التأمين قرار من الوزير بعد موافقة مجلس الإدارة.

وتحدد شروط وأوضاع انتفاع الفئات المشار إليها في البنود السابقة بأحكام هذا التأمين وقواعد ومواعيد وإجراءات التسجيل فيه بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الإدارة.

وبناء عليه فإن الطائفة الأولى من المستفيدين من نظام التأمينات الاجتماعية الكويتي، تتمثل فيما يلي:

1- موظفي الحكومة والشركات المملوكة للدولة بالكامل.

2- الوزراء وأعضاء مجلس الأمة والمجلس البلدي.

3- العاملين في القطاعين الأهلي والنفطي.

الفرع الثاني

الفئة الثانية- الكويتيون الذين لا يعملون لدى رب العمل

نصت المادة 56 معدل بالقانون رقم 8 لسنة 1981، على إلزامية الاشتراك في هذا التأمين إلا لمن جاوز سن الخامسة والخمسين عند بدء التأمين فله الخيار، وللوزير بعد موافقة مجلس الإدارة رفع السن المذكور.

ولقد عامل المشرع هذه الفئة بمثل معاملة الفئة الأولى، حين نصت المادة 58 معدلة بالقانون رقم 4 لسنة 1984 على أن: «يدخل في حساب مدة الاشتراك في هذا التأمين كل مدة يلتزم المؤمن بسداد الاشتراكات عنها، مع إلزامه برد مكافأة التقاعد إن كانت قد صرفت له عنها مع سريان أحكام المادة 27 في شأن ضم مدد الخدمة، ومع إمكانية حساب مدة خدمة اعتبارية لهذه الفئة».

الفرع الثالث

الفئة الثالثة- العسكريون ومن في حكمهم

تنظم أوضاع العسكريين ومن في حكمهم من رجال الشرطة وغيرهم أحكام القانون 69 لسنة 1980، وتنص المادة الأولى من القانون ذاته على أن: «تتولى مؤسسة التأمينات الاجتماعية تطبيق نظام التأمينات الصادر من هذا القانون، وذلك وفقاً للاختصاصات التي حددها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976 لوزير المالية ولإدارة المؤسسة ومديرها العام». ولقد شكلت فئة العسكريين ومن في حكمها الاستثناء الذي نصت عليه المادة الأولى من قانون إصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976، حيث استثنت هذه الفئة من الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية في بداياته الأولى وأخضعتها لقواعد وقوانين تقاعد العسكريين الوارد في القانون رقم 69 لسنة 1980 والقانون رقم 70 لسنة 1980، حيث تم إدخال هذه الفئة ضمن نظام التأمينات الاجتماعية الكويتي، إذ تقضي المادة الأولى من القانون رقم 69 لسنة 1980 بأن تسري أحكامه على الكويتيين من الفئات الآتية:

- 1- العسكريين من رجال الجيش والشرطة.
 - 2- أعضاء قوة الشرطة.
 - 3- متطوعي الحرس الوطني.
 - 4- المنتسبين للكليات والمعاهد والمدارس العسكرية للجيش والشرطة والحرس الوطني.
 - 5- المجندين والاحتياطيين الموجودين بالخدمة العسكرية الفعلية.
 - 6- المدنيين العاملين بتكليف من الحكومة في مناطق العمليات الحربية.
- ثم جاء القانون رقم 70 لسنة 1980، ونصت المادة الأولى منه على أن تسري أحكام هذا القانون على الفئتين الآتيتين من العسكريين غير الكويتيين.
- أ- العسكريين الذين سبق استفادتهم من أحكام القانون رقم 31 لسنة 1967 المشار إليه، وهؤلاء تسري في شأنهم جميع أحكام القانون رقم 70 لسنة 1980.
- ب- العسكريين من غير الذين استفادوا من أحكام القانون رقم 70 لسنة 1980، وهي المواد (7، 8، 9) منه.

ويمكننا القول بأن من يخضع من العسكريين غير الكويتيين للقانون رقم 70 لسنة 1980، والذي عمل به اعتباراً من 1/3/1981 هم أولئك الذين سبق استفادتهم من قانون تقاعد العسكريين السابق رقم 27 لسنة 1961، والذي ألغي بموجب القانون رقم 70 لسنة 1980 على نحو ما قضت به المادة الثانية عشرة منه.

ونجد أن الفئة الثالثة وإن اختلفت أحكام التأمين المطبق عليها بعض الشيء، فإن هناك بعض الأحكام التي تميزها عن غيرها من الفئات الخاضعة لنظام التأمينات الاجتماعية، ويتجلى ذلك في النقاط التالية:

1- خصوصية نظام التأمين على العسكريين:

تتجلى هذه الخصوصية في الظهور وبشكل واضح ابتداء من تحديد الفئات الخاضعة لهذا النظام في المادة الأولى من قانون الإصدار، ومروراً بالعديد من الأحكام

التي أضيفت للقانون رقم 61 لسنة 1976، ونجد أن من أهم تلك النصوص التي تعدل في تكوين مجلس إدارة مؤسسة التأمينات الاجتماعية ككل وذلك بإضافة عضوين لهذا المجلس ممثلين عن وزارة الدفاع والداخلية، كما نجد أيضاً القواعد الجديدة المتعلقة بأحكام تكوين صندوق خاص بالعسكريين له موارد ترتبط بشكل متميز بأوضاع العسكريين، وبصافي قيمة الالتزامات الاعتبارية لصندوق التقاعد المنصوص عليه في القانون رقم 27 لسنة 1961 (م 3 / بند ثانياً) الذي كان ينظم تقاعد العسكريين قبل صدور قانون 1980.

ومن جانب آخر نجد أنه وردت قواعد خاصة في شأن ضم مدد فعلية واعتبارية، وذلك بالمادتين (4 و5)(1).

2 - بالنسبة للمعاشات والمكافآت والتعويضات الخاصة بالعسكريين:

نجد أن المواد من 7 إلى 13 قد تضمنت أحكاماً خاصة لاستحقاق المعاشات التقاعدية للعسكريين، ولكيفية المعاش التقاعدي في حالات الوفاة أو ثبوت الغيبة المنقطعة أو بالتسريح لأسباب صحية على أساس مدة الخدمة الفعلية أو 15 سنة أيهما أكبر، كما يستحق المعاش عند انتهاء الخدمة ببلوغ السن المقررة بذلك أو بالإحالة للتقاعد، على أن تكون مدة الخدمة 15 سنة على الأقل، أو ببلوغ المؤمن عليه الخمسين عاماً متى كانت خدمته 15 سنة على الأقل، فإن لم يبلغ الخمسين عاماً، ينبغي أن تكون مدة الخدمة عشرين عاماً على الأقل، ويستحق المعاش التقاعدي في هذه الحالات على أساس 75% من آخر مرتب شهري عن مدة خدمة 15 سنة، ويزيد المعاش بنسبة 2% عن كل سنة تزيد عن ذلك بحد أقصى 100% من المرتب.

فإذا كان ترك الخدمة بناء على الفقرة 3 من المادة 7 أي حالة الإحالة للتقاعد بناء على الاستفادة قبل أن يبلغ 45 عاماً، يستحق المعاش على أساس 65% من آخر مرتب شهري، ويزيد 2% عن كل سنة تزيد عن ذلك بحد أقصى 95% من هذا المرتب .

(1) سمير أحمد شرف الدين وسعود صالح الضمير، أنظمة التأمين الاجتماعي في الكويت بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 250 وما بعدها. ود. جمال فاخر النكاس ود. عبد الرحمن الرضون، شرح أحكام التأمينات الاجتماعية في الكويت، المرجع السابق، ص 155 وما بعدها.

ومن جانب آخر نجد أن المادتين 9 و10 ورد فيهما حالات خاصة يستحق فيها المعاش بواقع 100% من آخر مربوط المرتب المقرر لرتبة المؤمن عليه متى كان انتهاء الخدمة يرجع إلى إصابة أو فقد المستفيد أثناء تأدية العمل، أو بسبب حوادث الطريق الطبيعي، بل وفي الحالات التي تنتهي فيها الخدمة نتيجة إصابة المستفيد أثناء العمليات الحربية أو في ساحات القتال، فيستحق المعاش بواقع 100% من آخر مربوط المرتب المقرر للرتبة الأعلى التي تلي رتبة المؤمن عليه. كذلك ورد في المواد من 11 حتى 13 النص على مكافآت خاصة للتقاعد في الحالات التي لا يستحق فيها معاشاً تقاعدياً، وتحسب على أساس مرتب شهر ونصف من كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، ثم مرتب شهرين عن كل سنة من السنوات الخمس التالية، ومرتب شهرين ونصف عن كل سنة من السنوات التي تزيد على ذلك، ويكون أساس الحساب آخر مرتب شهري للمؤمن عليه بسبب حادث له أثناء تأدية العمل أو بسببه (كحوادث الطريق). وانفردت المادة 12 بتعويض خاص في حالة العجز الجزئي الذي لا يترتب عليه انتهاء الخدمة⁽¹⁾.

وكذلك نصت المادة 15 على التزام وزارة الدفاع أو الحرس الوطني، حسب الأحوال، بأداء إعانة للمستفيد الذي تنتهي خدمته بغير الوفاة وتعادل شهرين.

كما قررت المادة 17 بحظر الجمع بين المعاش المستحق طبقاً للقانون رقم 69 لسنة 1980 والمعاش المستحق طبقاً لأحكام القانون رقم 61 لسنة 1976 إلا في الحدود والشروط التي يصدر بها قرار من وزير المالية، مع مراعاة نص المادة (2) الذي يجيز الجمع بين المعاش المستحق قبل إعادة تسوية المعاشات وبين أي مرتب يتقاضاه المؤمن عليه من العمل في القطاعين الأهلي والنفطي.

(1) انظر في ذلك تفصيلاً: د. صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 97.

الفرع الرابع

الفئة الرابعة- المستحقون عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاش⁽¹⁾

لا تقتصر التعويضات التي يؤديها النظام على التأمينات الاجتماعية على المؤمن عليهم أو أصحاب المعاش حال حياتهم وإنما تمتد هذه التعويضات لتشمل أسرتهما بعد وفاتهما، طالما كان من بين الأسرتين من كان معالاً أو يعتمد على المؤمن عليه أو صاحب المعاش في معيشتة، وهكذا فإن نظام التأمين الاجتماعي يستمر ضمانه قائماً طالما توافرت أسباب استحقاقه ولا ينتهي إلا بزوال سبب الاستحقاق.

ونجد أن المادة 63 من قانون التأمينات الاجتماعية قد حددت أمرين: الأول يتعلق بالمستحقين في المعاش التقاعدي عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش، سواء أكانوا كويتيين أو غير كويتيين. والثاني يتعلق بالتاريخ الذي يتعين أن تتوافر فيه شروط الاستحقاق بالنسبة للمستحقين. وعن الأمر الأول، نجد أن القانون قد حدد المستحقين في المعاش التقاعدي عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش، وحصرهم وفقاً للقانون الكويتي في كل من: الزوج أو الأرملة، الأولاد، الوالدين، الأخوة والأخوات، وأولاد الابن.

وعن الأمر الثاني فنجد أن المادة 63 من القانون سالف الذكر قد حددت تاريخ الوفاة باعتباره التاريخ الذي يلزم فيه توافر شروط الاستحقاق بالنسبة للمستحق، سواء صرف هذا المستحق لنصيبه في المعاش أو أن هذا النصيب قد نشأ أصلاً موقوفاً، كأن يكون الابن المستحق يعمل عندما توفى والده، أما إذا كان الابن المستحق مثلاً قد بلغ سن انتهاء النصيب وتوفى والده المؤمن عليه أو صاحب المعاش، فإنه لا يكون مستحقاً لنصيب في المعاش؛ لأنه في تاريخ الوفاة لم تكن تتوافر في شأنه شروط الاستحقاق، اللهم إلا إذا تبين أنه كان في هذا التاريخ عاجزاً عن العمل أو الكسب، والابن في هذا الفرض لا يستحق لنصيب في المعاش حتى لو كان يعتمد في معيشتة على والده المتوفى، وذلك لأنه يفقد شروط الاستحقاق عند حدوث الوفاة وهي الواقعة المنشئة للحق في الأنصبة في المعاش التقاعدي.

(1) انظر: سمير أحمد شرف الدين وسعود صالح الضمير، أنظمة التأمين الاجتماعي في الكويت، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، طبعة 2009/2010، ص 335 وما بعدها.

المبحث الثاني

الشروط الواجب توافرها في المستحقين لمعاش المؤمن عليه

إذا توفى المؤمن عليه - وهو صاحب المعاش - كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول المرفق بالقانون، ويراعى ابتداء ما يلي:

- إن استحقاق المعاش يكون اعتباراً من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة، حتى ولو وقعت في آخر يوم من أيام الشهر.

- يستمد المستحقون عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش حقهم في المعاش من القانون مباشرة، وليس على اعتبار أنه تركه.

- لا مجال للتفرقة بين الذكور والأنثى في استحقاق المعاش وتحديد الأنصبة فالمعاش ليس تركه، وبالتالي لا حديث عن أن للذكر مثل حظ الأنثيين.

- ولأن المعاش ليس تركه فلا محل للحديث عن الوصية.

- لا يقوم اختلاف الدين سبباً للحرمان من المعاش، فيجوز للأرملة المسيحية أن تكون مستحقة في معاش زوجها المسلم، وينحصر المستحقون للمعاش بسبب معاش المؤمن عليه وفقاً للقانون المصري في:- الأرملة - المطلقة - الزوج - الأبناء والبنات - الوالدين - الأخوة والأخوات.

فإذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم 3 المرفق، من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة. ويقصد بالمستحقين الأرملة والمطلقة والزوج والأبناء والبنات والوالدين والأخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الاستحقاق المنصوص عليها في المواد التي قررها القانون.

وعن الشروط الواجب توافرها في المستحقين لمعاش المؤمن عليه لاستحقاقهم المعاش، نجد أن القانون قد حدد هذه الشروط، حيث جرى نص المادة 63 من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي على ما يلي: يكون لكل من الزوج أو الأرملة، وللأولاد

وللوالدين وللأخوات ولأولاد الابن، نصيب في المعاش التقاعدي وفقاً للجدول رقم (1) المرفق بالقانون رقم 127 لسنة 1992، وذلك من أول الشهر الذي وقعت فيه وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، على أن يكون الزوج عاجزاً عن الكسب، أما الابن فينبغي ألا يكون قد بلغ سن السادسة والعشرين (مع مراعاة بعض الاستثناءات). وبالنسبة للبنات فينبغي ألا تكون متزوجة، ولاستحقاق الأب يلزم أن يعتمد في معيشته على الابن المتوفى، والأم أن تكون مطلقة أو أرملة. أما الأخوة والأخوات فيشترط لاستحقاقهم المعاش اعتمادهم في معيشتهم على الأخ المتوفى، مع استيفاء الشروط الواجب توافرها في شأن الابن والبنات.

ويشترط لاستحقاق أبناء الابن وبناته أن يتوفى الأب بعد استحقاقه نصيباً في المعاش لأبيهم وهو ابن المؤمن عليه الذي توفى، وينتقل إليهم نصيبه بشرط توافر شروط المادة 65 أو المادة 66، هذا ويثبت اعتماد المستحق في معيشته على المؤمن عليه أو المستحق للمعاش بناءً على شهادة من جهة يحددها قرار من الوزير، هذا وقد قررت المادة 104 من القانون المصري رقم 79 لسنة 1975 بشأن إصدار قانون التأمين الاجتماعي على ما يلي: (إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاش وفقاً للأصلبة والأحكام المقررة بالجدول رقم 3 المرفق من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة. ويقصد بالمستحقين الأرملة والمطلقة والزوج والأبناء والبنات والوالدين والأخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الاستحقاق المنصوص عليها في المواد التالية).

ولقد حدد القانون الشروط الواجب توافرها بالنسبة لكل مستحق لنصيب في المعاش عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش، وهذه الشروط تختلف من مستحق لآخر. والجدير بالإشارة أن المستحق يظل مستحقاً لنصيبه طالما كانت هذه الشروط متوافرة في شأنه، فإن زالت هذه الشروط مؤقتاً أو بصفة دائمة، فإن هذا النصيب قد يوقف أو ينتهي، فإن انتهى هذه النصيب أو أوقف يعاد توزيعه على باقي المستحقين. وعليه سنتناول فيما يلي هذه الشروط لكل مستحق على حدة وفقاً للتشريع الكويتي ونظيره المصري والأحكام الخاصة بكل منهما، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول

شروط استحقاق الزوج للمعاش

من المقرر وفقاً للشريعة الغراء أن الزوج هو مَنْ يلتزم بالإنفاق على زوجته وإعالتها، أما الزوجة فإنها بحسب الأصل لا تلتزم بالإنفاق على زوجها أو إعالتها، وهي لا تقوم بهذا الإنفاق إلا إذا كان زوجها غير قادر وعاجزاً عن العمل أو الكسب. فإذا توفيت هذه الزوجة، فإن زوجها الذي ثبت في حقه هذه الصفة يستحق لنصيب في المعاش التقاعدي المستحق عنها، ويلزم أن يثبت عجز الزوج عن العمل أو الكسب بمعرفة اللجنة الطبية المشكلة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية الكويتي، ويستمر صرف نصيب الزوج في المعاش عن زوجته المتوفاة طالما استمرت حالة العجز عن العمل أو الكسب لديه، ويكون التحقق من استمرار هذه الحالة وفقاً للإجراءات والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير، ولما كان شرط استمرار عجز الزوج عن العمل أو الكسب هو الشرط الوحيد الذي وضعه القانون لاستحقاق الزوج لنصيب في المعاش المستحق عن زوجته المتوفاة، لذلك فإنه لا أثر لكون الزوج مستحقاً لمعاش تقاعدي عن نفسه أو لوجود دخل آخر له إلى جانب استحقاق هذا النصيب، غاية الأمر أنه في حالة استحقاق المعاش عن نفسه ونصيب في معاش عن غيره، حيث إنه بات من المقرر قانوناً وفق التشريع الكويتي إمكانية الجمع بين المعاش والنصيب مع تحديد حد أقصى لهذا الجمع .

وفي التشريع المصري نجد أن المادة 106 قد حددت شروط استحقاق الزوج بقولها: إنه يشترط لاستحقاق الزوج ما يأتي:

- 1- أن يكون عقد الزواج موثقاً.
- 2- أن يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها أو صاحبة المعاش سن الستين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية: أ- حالة الزوج الذي كان قد طلق المؤمن عليها أو صاحبة المعاش قبل بلوغها سن الستين ثم عقد عليها بعد هذه السن. ب- حالات الزواج التي تمت قبل 1-9-1975.
- 3- ألا يكون متزوجاً بأخرى.

ويسري في هذا الشأن ذات الأحكام المقررة لمعاش الأرملة المنصوص عليها في المواد 112 بند 4 ، 113 بند 2 ، 114 فقرة ثانية، ويشترط لعودة الحق في المعاش ألا يكون متزوجاً بأخرى في تاريخ الطلاق أو الترميل».

ومن خلال ذلك فإنه يشترط لاستحقاق الزوج معاشاً عن زوجته وفقاً للتشريع المصري ما يلي: 1- أن يكون عقد الزواج موثقاً. 2- أن يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها أو صاحبة المعاش سن الستين. 3- ألا يكون الزوج متزوجاً بأخرى. وهذا الشرط الأخير قد استحدثه المشرع المصري بموجب القانون 153 لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 2006. وعلى الرغم من وجهة الأسباب التي دعت المشرع إلى تقرير هذا الشرط حتى لا يتخذ البعض من الزواج مصدراً للاستزاق، فيكون للرجل زوجة تعمل، وأخرى يتقاضى معاشاً عنها.

والجدير بالذكر والإحاطة أن المحكمة الدستورية العليا المصرية قد قضت بأحقية الزوج في استحقاق معاش زوجته وذلك في الدعوى رقم 83 لسنة 22 ق. دستورية، وذلك بتاريخ 14 ديسمبر 2003، حيث تتلخص الوقائع في أن المدعي كان قد أقام الدعوى رقم 96 لسنة 1999 عمال كلي أمام محكمة جنوب القاهرة الابتدائية يطلب فيها الحكم بإلزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بتقرير معاش له عن زوجته الموظفة السابقة ببنك القاهرة، وذلك تأسيساً على أنه المستحق الوحيد لهذا المعاش دون باقي الورثة؛ ولأنه عاجز عن الكسب وليس له من دخل سوى معاشه المستحق عن عمله ببنك مصر، وإذ أبدت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي أن المدعي لا يعد عاجزاً عن الكسب في مفهوم المادة 106 من قانون التأمينات الاجتماعية؛ ذلك أنه يتقاضى معاشاً عن عمله في بنك مصر، فقد دفع المدعي بعدم دستورية نصي المادتين 106/2 و 112/4 من قانون التأمين الاجتماعي، وبعد أن قدرت محكمة الموضوع جدية هذا الدفع وصرحت للمدعي بإقامة الدعوى الدستورية فقد أقامت دعواه الماثلة. وحيث إن المادة 106 من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975، معدلاً بالقانون رقم 25 لسنة 1977 تنص على أنه: «يشترط لاستحقاق

الزوج ما يأتي:

1- أن يكون عقد الزواج موثقاً .

2- أن يكون الزوج عاجزاً عن الكسب وفقاً للبيانات المقدمة بطلب صرف المعاش، على أن يؤيد ذلك بقرار من الهيئة العامة للتأمين الصحي».

وتنص المادة 112 من القانون المذكور على أنه: استثناء من أحكام حظر الجمع المنصوص عليه بالمادتين (110،111) يجمع المستحق بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو بين المعاشات في الحدود الآتية:

1- 2- 3-

4- تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفقتها منتفعة بأحكام هذا القانون، كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من العمل أو المهنة وذلك دون حدود». وقد نعي المدعي على هذين النصين فيما تضمناه من اشتراط أن يكون الزوج عاجزاً عن الكسب لاستحقاق معاش عن زوجته، وتمييز الزوجة بتقرير أحقيتها في الجمع بين دخلها من العمل أو المهنة أو معاشها وبين المعاش المستحق عن زوجها دون تقرير ذات الحق للزوج عند وفاة زوجته، فإنهما يكونان قد خالفا ما أوجبه الدستور على الدولة من كفالة المساواة بين المرأة والرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وكفالة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً وفقاً للقانون، وكذلك ما قرره الدستور من المساواة بين المواطنين جميعاً في الحقوق والواجبات العامة دون تمييز في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، الأمر الذي يشكل إخلالاً بأحكام المواد 11، 17، 40 من الدستور. وقد ذهبت المحكمة في حيثياتها للحكم إلى أنه عن الدفع بعدم قبول الدعوى بالنسبة لنص البند الرابع من المادة 112 سالف الذكر تأسيساً على أن طلب المدعي في الدعوى الموضوعية ينص على تقرير معاش له عن زوجته في حين أنه لم يتوافر فيه أحد شروط استحقاق هذا المعاش - وهو العجز عن الكسب- ومن ثم فإن النص المذكور والمتعلق بالجمع بين المعاشين لا ينطبق على حالته وتنتفي مصلحته بالتالي في الطعن عليه، فإن هذا الدفع

مردود عليه بما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من أن المصلحة الشخصية المباشرة التي تعد شرطاً لقبول الدعوى الدستورية، ومناطها أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة في الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يكون الحكم في المسائل الدستورية لازماً للفصل في الطلبات الموضوعية المرتبطة بها والمطروحة على محكمة الموضوع، وإذ كان جوهر النزاع الموضوعي يتمثل في مطالبة المدعي إلزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بتقرير معاش له عن زوجته، وأحقيته بالتالي في الجمع بين هذا المعاش والمعاش المستحق له عن عمله السابق في بنك مصر، فإن القضاء بعدم دستورية نص المادة 2/106 المشار إليه وإن كان يترتب عليه إمكانية تقرير معاش له عن زوجته، إلا أنه لن يتمكن من الجمع بين المعاشين بسبب ما تقضي به المادة 110 من قانون التأمين الاجتماعي والتي تحظر الجمع بين أكثر من معاش، وذلك ما لم يقض أيضاً بعدم دستورية نص المادة 4/112 فيما تضمنه من حق الأرملة في الجمع بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفقتها منتفعة بأحكام القانون دون الزوج، ومن ثم فإن مصلحة المدعي تغدو متحققة في الطعن على هذا النص الأخير. وحيث إن مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون رددته الدساتير المصرية جميعها بحسبانه ركيزة أساسية للحقوق والحريات على اختلافها للعدل والسلام الاجتماعي، غايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيده ممارستها، وباعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة للحقوق جميعها، إلا أن مجال إعماله لا يقتصر على ما كفله الدستور من حريات وحقوق وواجبات، بل يمتد - فوق ذلك - إلى صور يتعذر حصرها. وإذا كانت صور التمييز المجافية للدستور يتعذر حصرها إلا أن قوامها كل تفرقة أو تقييد أو تفضيل أو استبعاد ينال بصورة تحكيمية من الحقوق والواجبات التي كفلها الدستور أو القانون، سواء بابتكار أصل وجودها أو تعطيل تقاضى آثارها، بما يحول دون مباشرتها على قدم المساواة الكاملة بين المؤهلين قانوناً للانتفاع بها، وحيث إن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مناط دستورية أي تنظيم ألا تنفصل نصوصه أو تتخلف عن أهدافه، ومن ثم فإذا قام التماثل في المراكز القانونية التي تنظم بعض فئات المواطنين وتساواوا بالتالي في العناصر التي تكونها، استلزم ذلك وحدة القاعدة القانونية التي ينبغي أن تظلمهم، ولازم ذلك أن المشرع عليه أن يتدخل دوماً

بأدواته لتحقيق المساواة بين ذوي المراكز القانونية المتماثلة، أو لمداركة ما فاتته في هذا الشأن، وحيث إنه تطبيقاً لما سلف فإن قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 وإن وحد بين الزوج والزوجة الخاضعين لأحكامه سواء في حقوقهما التأمينية أو التزاماتهما المالية، وفي الأسس التي يتم على ضوءها حساب معاشيهما، إلا أنه حين نظم شروط استحقاق كل منهما للمعاش المستحق عن الطرف الآخر، أضاف بالنسبة للزوج بنص المادة 106/2 شرطاً مؤداه أن يكون عاجزاً عن الكسب، ثم قرر بنص المادة 112/4 أحقية الأرملة في الجمع بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفته منتفعة بأحكام هذا القانون، دون تقرير ذات الحق للزوج، وهما النصان محل الطعن المائل، ومن ثم يكون قد أقام في هذا المجال تفرقة غير مبررة، مخالفاً بذلك مبدأ المساواة المنصوص عليه في المادة 40 من الدستور، ولهذه الأسباب حكمت المحكمة بعدم دستورية نص البند 2 من المادة 106 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975، وبعدم دستورية نص البند 4 من المادة 112 من القانون المذكور فيما لم يتضمنه من أحقية الزوج في الجمع بين معاشه عن زوجته وبين معاشه بصفته منتفعاً بأحكام هذا القانون، وكذلك الجمع بين معاشه عن زوجته وبين دخله من العمل أو المهنة وذلك دون حدود.

المطلب الثاني

شروط استحقاق الابن

أوضحت المادة 65 من القانون الكويتي الشروط الواجب توافرها في الابن حتى يكون مستحقاً لنصيب في المعاش عن والده المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى، فقررت بالأب أن يكون الابن قد بلغ سن السادسة والعشرين حتى يكون مستحقاً لهذا النصيب، فإن كان قد بلغ هذا السن، فإنه لا يكون مستحقاً له إلا إذا توافر في شأنه ما يلي:

1- أن يكون عاجزاً عن العمل والكسب وقت بلوغ هذا السن، ويظل مستحقاً للنصيب طالما استمرت حالة العجز، ويكون التحقق من استمرار حالة العجز بقرار يصدر من اللجنة الطبية المختصة.

2- أن يكون طالباً بإحدى مراحل التعليم التي تجاوز التعليم الثانوي، سواء أكان هذا التعليم العالي عاماً وقضي بالجامعة أم مهنياً وقضي بالمعهد المتخصصة، وذلك بشرط عدم تجاوز سن المستحق الثامنة والعشرين، فإن تجاوزها انتهى نصيبه، وأعيد توزيعه على باقي المستحقين، إلا إذا كان بلوغ هذا السن أثناء السنة الدراسية، فإنه يستمر صرفه حتى نهاية السنة الدراسية؛ حفاظاً له من الدولة على حقه في استكمال مسيرته التعليمية حتى نهاية العام.

3- إذا حصل الابن على مؤهل جامعي أو ما يعادله أو يزيد عليه (ماجستير، دكتوراه) بشرط ألا يكون قد بلغ سن الثامنة والعشرين، ولم يلتحق بعمل أو يزاوّل نشاطاً يخضعه لأحكام الباب الخامس من قانون التأمينات الاجتماعية، ولعل هذا الاستثناء يمثل نوعاً من الوسائل التي لجأ إليها المشرع لمجابهة ظاهرة البطالة في غيبة قانون لتغطية مخاطر تلك الظاهرة (تأمين البطالة هذه تم إضافتها بالقانون رقم 127 لسنة 1992).

ويشترط لاستحقاق الابن كذلك أن يكون معالماً من والده المتوفى حال حياته، فإن تبين أنه لم يكن كذلك قبل الوفاة، بأن كان يعمل مثلاً فإن هذا الابن وإن كان مستحقاً لعدم بلوغه سن السادسة والعشرين قبل الوفاة، إلا أن نصيبه في المعاش يوقف طالما ثبت أنه يعمل، فإذا أصبح هذا الابن مرة أخرى بدون عمل عاد إليه نصيبه الموقوف حتى بلوغ سن انتهاء النصيب، وهو كأصل عام سن السادسة والعشرين، فإن عمل الابن كمتدرب لدى أصحاب الأعمال بالقطاعين الأهلي والنفطي، فإن نصيبه في المعاش يوقف تعويلاً على أن المتدرب في هذين القطاعين يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية، وإن ما يحصل عليه من صاحب العمل أثناء التدريب وإن سمي مكافأة تدريب إلا أنه بمثابة المرتب الذي تقضي قواعد الجمع - كأصل عام - بعدم جواز الجمع بينه وبين النصيب في المعاش، أما إذا عمل الابن كمتدرب في القطاع الحكومي فإن الموضوع كان محل خلاف وجدل بين الفقهاء، على أن المتدرب في الحكومة لا يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية، وما يحصل عليه من مال ليس بمثابة مرتب، ومن ثم لا يوقف النصيب في المعاش إذا كان الابن متدرباً في القطاع الحكومي، ولما صدر القانون رقم 127 لسنة 1992 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات

الاجتماعية والمعمول به بتاريخ 1/5/1993، فقد خضع المتدربون للقانون بمن فيهم من يعمل بالقطاع الحكومي، وبالتالي فإن نصيب المتدرب بصفة عامة يوقف خلال فترة التدريب.

أما بالنسبة للحمل المستكن وعلى ما انتهى إليه الرأي يعتبر من جملة مستحقي المعاش في تاريخ الوفاة، إلا أن نصيبه لا يصرف إلا من يوم انفصاله حياً، وبالتالي فإنه لا يحجز للحمل المستكن نصيب في المعاش عند توزيعه عقب الوفاة، بل يوزع المعاش بالكامل بافتراض عدم وجود هذا الحمل، فإذا ما انفصل الحمل حياً عن والدته فإن المعاش يعاد توزيعه مرة أخرى بعد إضافة الحمل إلى المستحقين، وبطبيعة الحال سوف يتأثر - نتيجة ذلك - كل مستحق بعد ولادة هذا الحمل حياً. وإذا عجز الابن عن الكسب أو العمل بعد وفاة والده المؤمن عليه أو صاحب المعاش وكان قد تجاوز سن انتهاء النصيب وهو سن السادسة والعشرين كقاعدة عامة، وبعد توزيع المعاش في تاريخ الوفاة على المستحقين الذين توافرت فيهم شروط الاستحقاق في هذا التاريخ، فإنه سيستحق نصيباً في المعاش بافتراض استحقاقه له في تاريخ الوفاة، ولا يتأثر باقي المستحقين بهذا الاستحقاق الجديد، وتظل أنصبتهم كما هي. وإذا طرأ سبب من الأسباب التي تؤدي إلى وقف صرف نصيب الابن أو أنه قد بلغ سن انتهاء النصيب، فإن على هذا المستحق أو من ينوب عنه في الصرف إخطار المؤسسة بذلك لتقوم بوقف صرف هذا النصيب أو إعادة توزيعه على باقي المستحقين في حالة انتهائه.

وفي هذا الشأن نجد أن محكمة التمييز الكويتية قد ذهبت إلى أن المشرع حدد على سبيل الحصر المستحقين في تقاضي أنصبة من معاش المؤمن عليه أو صاحب المعاش عند وفاته من أول الشهر التالي الذي وقعت فيه الوفاة، والشروط اللازمة للاستحقاق، ومن بين المستحقين أولاد المؤمن عليه أو صاحب المعاش، واشترطت لاستحقاق الابن ألا يكون قد بلغ سن السادسة والعشرين، واستثنى من هذا الشرط الابن العاجز عن الكسب، كما استثنى أيضاً الطالب بإحدى مراحل التعليم التي تجاوز الثانوية، أو من حصل على مؤهل جامعي أو ما يعادله أو يزيد عليه، ويشترط عدم تجاوزه سن الثامنة والعشرين، ولم يلتحق بعمل أو زاول نشاطاً، ويوقف صرف النصيب في

المعاش إذا التحق المستحق بعمل، فيما عدا أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش بالنسبة للنصيب الذي يستحقه بافتراض استحقاقه⁽¹⁾.

وفي التشريع المصري نجد أن المادة 107 قد حددت شروط استحقاق الابن بقولها: «يشترط لاستحقاق الابن ألا يكون قد بلغ سن الحادية والعشرين، ويستثنى من هذه الشروط الحالات الآتية :

1- العاجز عن الكسب.

2- الطالب بإحدى مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها، بشرط عدم تجاوز سن السادسة والعشرين، وأن يكون متفرغاً للدراسة. 3- من حصل على مؤهل نهائي لا يجاوز المرحلة المشار إليها بالبند السابق، ولم يلتحق بعمل أو لم يزاو مهنة، ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس والبكالوريوس، وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل».

ومن خلال النص سالف الذكر يتبين لنا أن الابن يثبت له الحق في صرف معاش الأب أو الأم طالما أنه لم يبلغ سنًا معينة هي سن 21 سنة ميلادية كاملة، فعند هذا السن يجب على الشخص أن يسد حاجاته بنفسه سواء بالالتحاق بوظيفة أو بمهنة حرة، لذلك يوقف صرف المعاش بقوة القانون ببلوغ السن السابقة، إلا أن المشرع لاعتبارات عدة قرر استمرار صرف المعاش على الرغم من تجاوز هذا القيد الزمني، في حالات بعينها هي :

الحالة الأولى: حالة الابن العاجز عن الكسب، فيستمر صرف المعاش له دون التقيد بسن ال 21 سنة، والعاجز عن الكسب هو من انعدمت قدرته تماماً عن العمل إما بسبب المرض أو بسبب الإصابة.

(1) انظر: حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم 100 لسنة 2006، الدائرة الأولى إداري، جلسة 29 / 4 / 2008، وأيضاً الطعن رقم 22 لسنة 2006 الدائرة الأولى إداري جلسة 20 / 5 / 2008. مشار إليهما بالمرجع السابق د. جمال فاخر النكاس ود. عبد الرحمن الرضوان، ص 179.

الحالة الثانية: الطالب بإحدى مراحل التعليم التي تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرطين:

1- عدم تجاوز سن السادسة والعشرين.

2- أن يكون متفرغاً للدراسة.

الحالة الثالثة: من حصل على مؤهل نهائي ولم يلتحق بعمل أو لم يزاوّل مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس والبكالوريوس، وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل.

المطلب الثالث

شروط استحقاق البنت

يشترط لاستحقاق البنت نصيباً في المعاش المستحق عن والدها المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى وفقاً لما جاء به التشريع الكويتي من شروط، أن تكون غير متزوجة، ويوقف أو ينقطع هذا النصيب إذا تزوجت، ويعود إليها مرة أخرى إذا طلقت، وكذلك يعود إليها النصيب إذا ترملت، والملاحظ هنا بالنسبة للبنت أنه لا يوجد لها سن معينة لانتهاء النصيب مثل الابن الذي ينتهي نصيبه كقاعدة عامة في سن السادسة والعشرين، أما البنت فتظل مستحقة طالما لم تتزوج مهما بلغ سنها، إذ الأصل في المجتمعات الشرقية ألا تعمل المرأة، وأن يكفلها ويعولها والدها حال حياته، فإن توفى كان لها نصيب في المعاش المستحق عنه، ويظل يصرف لها طوال حياتها ما لم تتزوج ويوقف إذا تزوجت.

ووقف نصيب البنت في المعاش المستحق عن والدها المتوفى بزواجها مرده إلى أن كفالته وإعالتها تنتقل بالزواج إلى عاتق زوجها، ويعود إليها نصيبها عن والدها إذا طُلت بعد زواجها الذي قد يفشل لسبب أو لآخر، أما إذا توفى زوج البنت وأصبحت أرملة من بعده، فإن نصيبها في المعاش الذي توقف بزواجها يعود إليها مرة ثانية. وإذا كانت البنت متزوجة عند وفاة والدها، فالأصل ألا تكون مستحقة لنصيب في

المعاش، وهو يوزع على أساس عدم وجودها، فإذا طلقت هذه البنت أو تزلت لأول مرة بعد وفاة والدها، فإنها تستحق نصيباً في المعاش بافتراض استحقاقها له عند الوفاة على ألا يؤثر هذا الاستحقاق على باقي أنصبة المستحقين، والمقصود بطلاق البنت أو تزلتها لأول مرة هنا، هو الطلاق أو التزل بعد وفاة الوالد، ولا يؤثر في الطلاق أو التزل السابق على هذه الوفاة، أما إذا طلقت البنت أو تزلت مرة ثانية بعد وفاة والدها، فإنها لا تستحق نصيباً في المعاش، وإذا أوقف نصيب البنت لزواجها فتمنح منحة زواج تعادل نصيبها في المعاش عن سنة، وتصرف هذه المنحة عن الزواج لأول مرة فقط⁽¹⁾.

وفي التشريع المصري نجد أن المادة 108 قد حددت شروط استحقاق البنت للمعاش بقولها: يشترط لاستحقاق البنت ألا تكون متزوجة». وبناء عليه فطالما أن البنت لم تتزوج أيأ كان سنها، وفقاً للتشريع المصري، فهي تستحق المعاش، وفي تبرير ذلك قيل أن الأب ملتزم بالإنفاق على البنت، وبوفاته يحل المعاش الذي يحصل عليه محل الإنفاق، ولا تحرم البنت من هذا المعاش إلا إذا انتقل واجب الإنفاق إلى الزوج. وترتيباً على ذلك إذا كانت البنت متزوجة وقت وفاة الأب فإنها لا تستحق معاشاً، فإذا عادت مطلقة أو أرملة فإن المعاش يعود إلى السريان. وإذا كانت غير متزوجة وقت وفاة الأب، فإنها تستحق معاشاً، فإن تزوجت أو وقف المعاش، فإن طلقت أو تزلت عاد لها الحق في صرف المعاش. ونجد أن المشرع المصري لم يقيد حق البنت في الحصول على المعاش إلا بقيد وحيد هو ألا تكون متزوجة، ولذا وإزاء صراحة النص تستحق البنت التي لم تتزوج المعاش ولو كانت تعمل، المهم هو أنها غير متزوجة، إلا أنه في هذه الحالة يجب تطبيق الأحكام الخاصة بالجمع بين المعاش والأجر.

(1) سمير أحمد شرف الدين وسعود صالح الضمير، أنظمة التأمين الاجتماعي في الكويت بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 342 وما بعدها.

المطلب الرابع

شروط استحقاق الأرملة

في التشريع الكويتي نجد أن أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تظل مستحقة لنصيبها في المعاش عن زوجها، طالما أنها لم تتزوج، فإن تزوجت بعد وفاة زوجها أو توفيت انتهى نصيبها في المعاش، ويعاد توزيعه على باقي المستحقين. ونلاحظ في هذه الحالة أن النصيب في المعاش لا يوقف بل ينتهي؛ لأن الأرملة بزواجها بعد وفاة زوجها أو بوفاتها من بعد وفاته، فإنه يستحيل أن يعود إليها هذا النصيب مرة أخرى لذلك يعاد توزيعه على باقي المستحقين. ولقد أورد القانون رقم 127 لسنة 1992 حكماً جديداً بالنسبة للأرملة يقضي بعودة نصيب الأرملة التي تتزوج بعد وفاة زوجها، إذا لم تكن مستحقة لنصيب في المعاش عن زوجها الأخير؛ والأرملة إذا كانت مطلقة قبل وفاة زوجها رجعيًا، ووقعت هذه الوفاة في فترة عدتها فإنها تستحق نصيباً في المعاش عن زوجها، ذلك أن المرأة في الطلاق الرجعي لا ينتهي عقد زواجها الصحيح في الحال، وإنما سينتهي في المآل عندما تنتهي مدة العدة دون أن يراجعها زوجها .

أما إذا كانت المرأة مطلقة طلاقاً بائناً بينونة صغرى أو كبرى، فإن عقد زواجها ينتهي في الحال، وبالتالي فإنه لا يصدق في شأنها وصف الأرملة بوفاة زوجها السابق، ومن ثم فإنها لا تستحق نصيباً في المعاش المستحق عنه.

وأما في التشريع المصري، فإننا نجد أن المادة 105 قد حددت شروط استحقاق الأرملة أو المطلقة بقولها: «يشترط لاستحقاق الأرملة أو المطلقة أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج، ولوزير التأمينات بقرار يصدره تحديد مستندات أخرى لإثبات الزوج أو التصديق في بعض الحالات التي يتعذر فيها الإثبات بالوسائل سالفة الذكر». فيشترط بالنسبة للأرملة أن يكون عقد الزواج أو التصديق على الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن الستين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية:

1- حالة الأرملة التي كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد طلقها قبل بلوغ سن الستين ثم عقد عليها بعد هذا السن.

2- حالة الأرملة التي يكون المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تزوج بها بعد بلوغه سن الستين، بشرط ألا يكون له زوجة أخرى أو مطلقة مستحقة، طلقها رغم إرادتها بعد بلوغه سن الستين، وكانت لا تزال على قيد الحياة.

- حالات الزواج التي تمت قبل العمل بهذا القانون.

- ويشترط لاستحقاق المطلقة المعاش الشروط التالية:

- أن يكون قد طلقها رغم إرادتها.

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

- ألا تكون بعد طلاقها من المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تزوجت من غيره.

- ألا يكون لديها دخل من أي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعاش أو يزيد، فإذا كان الدخل يقل عما تستحقه من معاش فإنه يربط لها معاش بمقدار الفرق، على أنه إذا كانت قيمة كل من الدخل والمعاش تقل عن ثلاثين جنيهاً فيربط لها من المعاش بالقدر الذي لا يجاوز معه قيمة الدخل والمعاش معاً هذا الحد، وفي جميع الأحوال يرد على الأرملة في حالة وجودها، وإذا لم توجد فيرد على الأولاد.

يتضح لنا من خلال النص السابق أن التشريع المصري يشترط لاستحقاق الأرملة المعاش شرطين: الأول ويتمثل في أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي، والثاني: أن يكون عقد الزواج أو التصديق على الزواج - ويقصد به إقرار الزوجين بقيام حالة الزواج بينهما في تاريخ سابق على تحرير وثيقة الزواج - قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن الستين.

أما المطلقة فإنه يشترط لاستحقاقها المعاش الشروط الآتية:

الشرط الأول: أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي.

الشرط الثاني: أن يكون الطلاق قد تم رغم إرادة الزوجة.

الشرط الثالث: أن يكون زواجها بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة.

الشرط الرابع: ألا تكون بعد طلاقها من المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تزوجت من غيره.

الشرط الخامس: ألا يكون لديها دخل من أي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعاش أو يزيد، فإذا كان الدخل يقل عما تستحقه من معاش فإنه يربط لها معاش بمقدار الفرق، على أنه إذا كانت قيمة كل من الدخل والمعاش تقل عن ثلاثين جنيهاً فيربط لها من المعاش بالقدر الذي لا يجاوز معه قيمة الدخل والمعاش معاً هذا الحد. وفي جميع الأحوال يرد على الأرملة في حالة وجودها، وإذا لم توجد فيرد على الأولاد.

المطلب الخامس

شروط استحقاق الأب

في التشريع الكويتي يشترط القانون لاستحقاق الأب لنصيب في المعاش عن ولده المتوفى أن يكون معتمداً عليه في معيشته حال حياته، ومن ثم فلم يشأ المشرع أن يحرم هذا الوالد من مصدر الإنفاق عليه بعد وفاة ولده، حيث قرر له نصيباً في المعاش المستحق عن هذا الولد، أما إذا كان الوالد غير معتمد في معيشته على ابنه، كأن يكون له مرتب من عمل يقوم به، فإنه لا يكون مستحقاً لنصيب في المعاش المستحق عن ولده، ولا يشترط في الاعتماد على المعيشة هنا وفي باقي الفروض الأخرى الذي يلزم فيها هذا الشرط أن يكون هذا الاعتماد كلياً، وإنما يكفي أن يكون هذا الاعتماد جزئياً؛ ذلك أن شرط الاعتماد في المعيشة قد ورد بالقانون في عدة مواد مطلقاً دون قيد، الأمر الذي يستفاد منه أن مثل هذا الشرط يكون متوافقاً سواء أكان الاعتماد في المعيشة كلياً أم جزئياً، ويثبت الاعتماد في المعيشة حتى يكون الأب مستحقاً لنصيب في المعاش عن ولده، بشهادة تصدر في هذه الشأن من الجهة التي يحددها قرار يصدره الوزير، وهي غالباً ما تكون وزارة الشؤون الاجتماعية، التي تعد بحثاً اجتماعياً عن حالة هذا الأب، وتنتهي فيه إلى ما إذا كان الأب معتمداً على ولده في معيشته من عدمه، والمهم أن تثبت في الشهادة أن هذا الاعتماد في المعيشة كان قبل وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، وينتهي نصيب الأب بوفاته، ويعاد توزيعه على باقي المستحقين.

أما في التشريع المصري فنجد أن القانون لم يضع شروطاً لاستحقاق الأب معاشاً عند وفاة ولده المؤمن عليه، وبذلك يستحق الأب للمعاش عن ابنه المتوفى، حتى لو لم يكن يعوله بالفعل، على خلاف ما هو متبع في التشريع الكويتي، فالأب وفقاً للتشريع المصري يستحق المعاش عند وفاة الابن حتى ولو لم يكن يعوله بالفعل، بل حتى ولو لم يكن ملتزماً بالإنفاق عليه قبل وفاته⁽¹⁾.

المطلب السادس شروط استحقاق الأم

في التشريع الكويتي يشترط القانون لاستحقاق الأم لنصيب في معاش ولدها المؤمن عليه أو صاحب المعاش، أن تكون أرملة، أو مطلقة قبل وفاته، أي أن شرط الاستحقاق هنا، ألا تكون الأم متزوجة قبل وفاة ابنها، لأنها إذا كانت متزوجة فإنها ستكون في كفالة زوجها الذي يلتزم بالإنفاق عليها، أما إذا كانت مطلقة أو أرملة قبل وفاة ابنها فإنها ستكون معالة منه حال حياته، ومن ثم فإنه يثبت لها نصيب في معاشه بعد وفاته؛ لضمان مورد لها للإنفاق منه، فإذا تزوجت الأم بعد وفاة ابنها فإن نصيبها في المعاش يوقف، ويعود إليها إذا طلقت، أما إذا تزوجت الأم بعد وفاة ابنها، ومات عنها زوجها وترملت فإن نصيبها الموقوف بالزواج يعود إليها مرة ثانية، فإذا تزوجت مرة ثانية وانقطع نصيبها ثم ترملت فإن هذا النصيب يعود إليها أيضاً. وإذا كانت الأم متزوجة عند وفاة ولدها فإنها لا تكون مستحقة لنصيب في المعاش المستحق عنه، فإذا طلقت أو ترملت لأول مرة بعد وفاة ابنها فإنها تمنح نصيباً في المعاش بافتراض استحقاقها له عند الوفاة، وعلى ألا يؤثر ذلك على أنصبة باقي المستحقين. والملاحظ هنا أن النصيب يمنح في حالة الطلاق أو الترميل لأول مرة بعد وفاة الابن، فلو كان طلاقاً ثانياً أو ترملاً ثانياً، فإن هذا النصيب لا يمنح، والطلاق أو الترميل المؤثر في هذا الفرض هو ما يقع أو يحدث بعد وفاة الابن حتى لو سبقه قبل الوفاة أكثر من طلاق أو ترميل آخر للأم.

(1) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية، 2009 م، ص 938.

وفي التشريع المصري نجد أن القانون لم يضع شروطاً لاستحقاق الأم معاشاً عند وفاة ابنها المؤمن عليه، وبذلك تستحق الأم للمعاش حتى لو كانت متزوجة من غير والد المتوفى، بخلاف ما هو ساري في التشريع الكويتي، فالأم وفقاً للتشريع المصري تستحق المعاش عند وفاة الابن حتى ولو لم يكن يعولها بالفعل، بل حتى ولو كانت في عصمة رجل يلتزم بالإنفاق عليها⁽¹⁾.

المطلب السابع

شروط استحقاق الأخ والأخت

وفي التشريع الكويتي يشترط لاستحقاق الأخ أو الأخت لنصيب في المعاش عن أخيها ذات الشروط التي تشترط بالنسبة للابن أو البنت على حسب الأحوال، فيشترط بالنسبة للأخ ألا يكون قد بلغ سن السادسة والعشرين، ويستمر صرف هذا النصيب حتى الثامنة والعشرين إذا كان الأخ بإحدى مراحل التعليم التي تلي مرحلة التعليم الثانوي، ويستحق هذا النصيب كذلك إذا تبين أن الأخ كان عند وفاة أخيه عاجزاً عن الكسب أو العمل، ويشترط في الأخت أن تكون غير متزوجة عند وفاة أخيها، فإن كانت متزوجة فإنها لا تكون مستحقة لهذا النصيب، ويشترط كذلك بالنسبة للأخ والأخت أن يكونا معتمدين في معيشتهم على أخيها المتوفى، ويثبت هذا الاعتماد في المعيشة بشهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وإذا عجز الأخ بعد وفاة أخيه عن الكسب أو العمل بالغاً ما بلغت سنه، فإنه يستحق نصيباً في المعاش بافتراض استحقاقه له عند الوفاة، ولا يشترط في هذا الفرض أن يكون الأخ معتمداً على أخيه في معيسته. وكذلك فإن الأخت تستحق نصيباً في المعاش بعد وفاة أخيها إذا طلقت أو تاملت لأول مرة بعد وفاة أخيها، ولا يشترط كذلك في هذا الفرض أن يثبت اعتماد الأخت على أخيها في معيشتها، ومنح الأخ أو الأخت لنصيب في المعاش في الفرض الأخير لا يؤثر في أنصبة باقي المستحقين إذ تظل أنصبتهم كما هي.

(1) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية، 2009 م، ص 938.

وفي التشريع المصري، نجد أن المادة 109 قد حددت شروط استحقاق الأخ والأخت بقولها: ”يشترط لاستحقاق الأخوة والأخوات - بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات - أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إياهم وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات“، فيعتبر الأخوة والأخوات من المستحقين للمعاش، سواء أكانوا أخوة أشقاء أم غير أشقاء - أخوة لأب - أخوة لأم، ويشترط لاستحقاق الأخوة والأخوات للمعاش ما يلي:

الشرط الأول: وهو خاص بالأخوات، بالأ تكون الأخت متزوجة، فبالزواج ينتقل عبء إعالة المرأة إلى زوجها، فإذا طلقت الأخت أو تزلمت عاد إليها الحق في صرف المعاش والعكس صحيح.

الشرط الثاني: ثبوت إعالة المؤمن عليه لطالب المعاش، وثبوت تلك الإعالة يكون بشهادة إدارية.

الشرط الثالث: وهو خاص بالأخوة الذكور، ويتمثل بالأ يكون قد بلغ سن الحادية والعشرين مع ذات الاستثناءات الخاصة بالحق في الاستمرار في صرف المعاش وهي كما يلي:

الحالة الأولى: حالة العجز عن الكسب، فيستمر صرف المعاش له دون التقيد بسن 21.

الحالة الثانية: أن يكون طالباً بإحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوز سن السادسة والعشرين، وأن يكون متفرغاً للدراسة.

الحالة الثالثة: من حصل على مؤهل نهائي لا يجاوز المرحلة المشار إليها بالبند السابق، ولم يلتحق بعمل أو يزاوّل مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس والبكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل.

المطلب الثامن شروط استحقاق ابن الابن

قرر التشريع الكويتي لاستحقاق ابن الابن وبناته نصيباً في المعاش عن جدهم المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى ذات الشروط الخاصة باستحقاق الأبناء والبنات وذلك في حالتين:

الحالة الأولى: إذا توفى والدهم قبل وفاة جدهم المؤمن عليه أو صاحب المعاش المستحق عنه المعاش، وكانت تتوافر في شأن هذا الوالد شروط استحقاق الابن لنصيب في المعاش عن والده، كأن يكون قد توفى قبل انتهاء سن النصيب، أي قبل أن يبلغ سن السادسة والعشرين، أو كان قد توفى قبل سن الثامنة والعشرين وكان لا يزال طالباً بإحدى مراحل التعليم التي تلي مرحلة التعليم الثانوي، أو أنه توفى وكان عاجزاً عن العمل أو الكسب.

الحالة الثانية: أن يتوفى والدهم بعد أن يكون قد استحق نصيباً في المعاش عن والده المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى، وكان لا يزال مستحقاً لهذا النصيب أي أنه لم يتوافر في شأن هذا النصيب سبب من أسباب الانتهاء قبل الوفاة، والمهم في استحقاق أبناء الأبناء وبناته أن يثبت إن كان معالماً من قبل جدهم حال حياته، أي أن يكون هذا الوالد قد استحق نصيباً في المعاش عن الجد بعد وفاته لأنه كان معالماً منه من قبل، وبشرط أن تقع وفاة الوالد وكان لا يزال صاحب نصيب في المعاش المستحق عن الجد. واستحقاق أبناء الأبناء وبناته لنصيب في المعاش عن جدهم المؤمن عليه أو صاحب المعاش ما هو إلا تطبيق لفكرة الوصية الواجبة المستقاة من الشريعة الإسلامية.

المطلب التاسع المستحقون في معاش المفقود

قررت المادة 74 من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي بأن يصرف مؤقتاً للمستحقين في حالة فقد المؤمن عليه ما يعادل نصيب كل منهم في المعاش المترتب

على وفاة المؤمن عليه، ويستمر صرف أنصبة المستحقين حتى يعثر على المؤمن عليه حياً أو ميتاً أو حكماً، ما لم يصدر حكم من القضاء بثبوت وفاته، فإذا عثر على المؤمن عليه حياً قطعت هذه الأنصبة المؤقتة في المعاش، أما إذا عثر عليه ميتاً أو صدر حكم من القضاء بثبوت وفاة المؤمن عليه، فإن هذا النصيب المؤقت في المعاش يوقف، ويصرف للمستحقين في تاريخ ثبوت الوفاة نصيب في المعاش باعتباره معاش وفاة حقيقية لا يوقف ولا ينتهي إلا إذا تحقق في شأنه أحد أسباب إيقاف أو انتهاء النصيب وفقاً لكل مستحق على حدة. وإذا ما تبين أن المؤمن عليه قد فقد أثناء عمله أو بسببه فإنه يصرف للمستحقين بالإضافة إلى الأنصبة في معاش الوفاة ما يعادل نصيب كل منهم في (المعاش الإصابي) باعتبار أن الوفاة ناتجة عن إصابة عمل أثناء أداء العمل أو بسببه.

حالات وقف صرف معاش المؤمن عليه وفقاً للتشريع المصري:

تجد هذه الحالات أساسها القانوني في المادة 111 من التشريع المصري والتي جاء فيها: «يوقف صرف معاش المستحق في الحالات الآتية:

1- الالتحاق بأي عمل والحصول منه على دخل صافٍ يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه، فإذا نقص عن المعاش صرف إليه الفرق، ويقصد بالدخل الصافي مجموع ما يحصل عليه العامل مخصوماً من حصته في اشتراكات التأمين الاجتماعي والضرائب في تاريخ التحاقه بالعمل، ثم في يناير من كل سنة.

2- مزاوله مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة، ويعود الحق في صرف المعاش في حالة ترك مزاوله هذه المهنة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ترك المهنة».

وفي ضوء هذا النص يتضح لنا أن الحالات التي يوقف فيها صرف المعاش تتمثل فيما يلي:

الحالة الأولى: الالتحاق بأي عمل - سواء في الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص - والحصول منه على دخل صافٍ يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه، فإذا نقص الدخل عن المعاش صرف إليه الفرق، والدخل الصافي هو مجموع ما يحصل

عليه العامل مخصوماً منه حصته في اشتراكات التأمين والضرائب المستحقة على الدخل في تاريخ التحاقه بالعمل ثم في يناير من كل سنة.

الحالة الثانية: وهي مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح.

ويتضح لنا أن المشرع قد فرق بين حالة ممارسة المستحق لعمل يدر عليه دخلاً وحالة من يزاول مهنة تجارية أو غير تجارية، ويبدو الفارق أولاً من حيث وقف المشرع للمعاش فور التحاق المستحق بعمل يدر عليه دخلاً بينما لا يوقف المعاش في حالة مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية، إلا بعد انقضاء فترة من الزمن تزيد على خمس سنوات متصلة. ولعل الحكمة من وراء ذلك أن المشرع قدر أن المستحق إذ يزاول مهنة تجارية أو غير تجارية يضطر في أول الأمر لبذل بعض الأموال في صورة مصروفات واستثمارات، وقد يتطلب الأمر مرور فترة حتى يحصل المستحق على ما أنفقه من رأس المال، ويدر المشروع عليه دخلاً، وقد قدر المشرع أن هذه الفترة تبلغ خمس سنوات لذلك لم يقرر المشرع إيقاف المعاش إلا بعد فوات هذه المدة، أما بالنسبة لمن يمارس عملاً، فإنه يحصل على راتبه، منذ الشهر الأول الذي يلتحق فيه بالعمل، لكن المشرع أقام تفرقة أخرى مؤداها أنه اعتباراً من انقضاء السنوات الخمس يقف المعاش بالنسبة للمستحق الذي يزاول مهنة تجارية أو غير تجارية، وبغض النظر عن حقيقة دخله، ولو كان هذا الدخل أقل من قيمة المعاش، ولا يؤدي له الفارق على غرار المستحق الذي يزاول عملاً، وتبدو هذه التفرقة منطقية وعادلة، فهي المقابل لاستمرار المستحق الذي زاول مهنة تجارية أو غير تجارية، في الانتفاع بالمعاش، طيلة خمس سنوات منذ بدء نشاطه، ويلاحظ أن أحكام الوقف السابقة لا تسري في الحدود التي يسمح فيها المشرع بالجمع بين المعاش والدخل⁽¹⁾.

(1) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية، 2009، م، ص 948.

حالات قطع المعاش وفقاً للتشريع المصري:

تقرر المادة 113 حالات قطع المعاش، والتي تتم في الحالات التالية:

الحالة الأولى- وفاة المستحق: فالمعاش لا يورث لذلك ينقطع المعاش متى زال سبب استحقاقه بالوفاة، ويلاحظ أنه قد يترتب على الوفاة عدم صرف المعاش لأحد في حالة عدم وجود أي مستحق وفقاً للشروط المقررة قانوناً.

الحالة الثانية- زواج الأرملة أو البنت أو الأخت: وحكمة قطع المعاش في هذه الحالة واضحة، فاستحقاق المعاش بالنسبة لهذه الفئة سببه أن المؤمن عليه كان ملتزماً بالانفاق عليهن، فإذا زال سبب الاستحقاق بأن انتقل بالاتفاق إلى الزوج، لم يعد هناك مبرر للاستمرار في صرف المعاش، وتستحق الأخت أو البنت في هذه الحالة منحة الزواج وفقاً للشروط المقررة قانوناً.

الحالة الثالثة- بلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين:

ويستثنى من ذلك الحالات الآتية:

- العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز.

- الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أقرب، ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة.

- الحاصل على مؤهل نهائي حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الأقل أي التاريخين أقرب.

الحالة الرابعة: إذا توافرت في المستحق شروط استحقاق معاش أكبر، ما عدا الإخلال بقواعد الجمع بين المعاشات.

حالات عودة الحق في المعاش:

قرر المشرع لاعتبارات إنسانية عودة الحق في المعاش لمن قطع عنه، وتتمثل في الحالات التالية⁽¹⁾:

الحالة الأولى- عودة الحق في المعاش للبننت والأخت التي تترمل أو تطلق:

تقرر المادة 114 من القانون أنه إذا طلقت أو تزلت البننت أو الأخت منح كل منهما ما يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث، ويلاحظ أن تطبيق هذا الحكم لا يثير صعوبة بالنسبة للبننت فهي تستحق المعاش دون حاجة إلى إثبات أن المتوفى كان يعولها بالفعل، لأن الأب ملتزم بالإنفاق على بناته فيتوفر بالنسبة لهن شرط الإعالة القانونية. أما بالنسبة للأخت فالأمر مختلف، حيث إنها لا تستحق المعاش إلا بإثبات أن المتوفى كان يعولها بالفعل بموجب شهادة إدارية، ولذلك فعلى الرغم من عدم تطرق المشرع إلى هذا الموضوع، فإن من المفهوم أن هذا الشرط قائم، فلو كانت الأخت في كنف أخيها (المؤمن عليه) يعولها إعالة فعلية عند وفاته، فاستحققت المعاش، ثم تزوجت فقطع عنها فلا بد من عودته مرة ثانية إذا طلقت أو تزلت، ولكن الصعوبة تبدو إذا كانت الأخت متزوجة وقت وفاة المؤمن عليه، أي عند وفاة أخيها، وكانت في كنف زوجها، الذي يعولها إعالة قانونية، ففي هذه الحالة، هل تستحق المعاش إذا طلقت أو تزلت؟

الاجابة في هذه الحالة بالنفي، فهي لا تستحق معاشاً، لأنها لم تكن في حالة إعالة فعلية من جانب أخيها المتوفى من جهة، كما أنها لا تستحق وفقاً للقواعد العامة لأن عودة المعاش يعني أنه يعود إلى شخص توافرت فيه من قبل شروط الاستحقاق، وهذه الشروط لم تتوافر في الأخت المتزوجة عند وفاة أخيها المؤمن. وقد أكدت المذكرة الإيضاحية للقانون ذلك بقولها: «مع مراعاة توافر شروط استحقاق المعاش بالنسبة لكل منهم». فإذا كانت البننت أو الأخت لم تستحق معاشاً عند الوفاة فإنها تستحق معاشاً يقدر بما كان يستحق لها من معاش يقر استحقاقه في تاريخ وفاة المؤمن، وذلك دون المساس بأنصبة باقي المستحقين، وتاريخ عودة المعاش في حالة وفاة الزوج يكون

(1) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 950 وما بعدها.

منذ تاريخ الوفاة، أما في حالة الطلاق فيكون استحقاق المعاش من تاريخ انقضاء عدة الطلاق، لأن النفقة مستمرة خلالها، وهي أساس عدم الاستحقاق في معاش المؤمن عليه.

الحالة الثانية- عجز الابن أو الأخ على الكسب بعد وفاة المؤمن عليه:

ويلاحظ أن هذه الحالة تتضمن فرضين:

الفرض الأول: ألا تتوفر شروط الاستحقاق بالنسبة للأخ أو الابن وقت وفاة المؤمن عليه، فلا يستحق معاشاً، ولكنه قد يصاب بعجز عن الكسب في لحظة لاحقة لذلك، فقرر المشرع له استثناء الحق في المعاش.

الفرض الثاني: أن يكون الأخ أو الابن مستحقاً للمعاش عند وفاة المؤمن عليه، ولكنه يبلغ سن الرشد أو السن المقرر قانوناً في حالة متابعته لدراسة، فيقطع عنه المعاش ثم يصاب بعد ذلك بعجز، فيعاد إليه المعاش، وفي هذه الحالة أيضاً يمنح الأخ أو الابن معاشاً بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث دون المساس بحقوق المنتفعين.

الحالة الثالثة- عودة حق الأرملة التي تزوجت في المعاش:

يعود حق الأرملة في المعاش إذا طلقت أو ترملت ولم تكن مستحقة لمعاش عن زوجها الأخير، فالأرملة إذا ما تزوجت مرة ثانية فإن الزواج الثاني يقطع علاقتها نهائياً بالزوج، فعلى أي أساس يعود إليها معاش الزوج الأول؟. لقد كان من المنطقي أن يقرر المشرع عودة الحق إلى الأرملة في المعاش المقرر لأبيها المؤمن عليه المتوفى أو أخيها؛ لأن الأب والأخ تظل علاقتهم بالابنة والأخت قائمة حتى لو تزوجت أو طلقت أو ترملت، ولكن القول بعودة الحق إليها في معاش الزوج الأول عند وفاة الزوج الثاني هو قول يناقض المنطق والاعتبارات القانونية، خاصة أنه لو أنجبت الزوجة من الزوج الجديد فإن معنى استحقاقها للمعاش عن زوجها القديم استقطاع جزء من دخل أولاد الزوج القديم للانفاق على أولاد الزوج الجديد؛ لذلك فإن المشرع قد وضع شرطاً هاماً لاستحقاق الأرملة لمعاش الزوج الأول وهو ألا تكون مستحقة لمعاش عن الزوج الأخير، فلو كانت مستحقة لمعاش عن الزوج الأخير حتى لو كان

هذا المعاش أقل مما يحق لها اقتضاؤه من معاش الزوج الأول، فإنها لا تستحق معاشاً عن الزوج الأول لأن شروط الاستحقاق لم تتوافر فيها ولا ينطبق بالنسبة لها نص المادة 110، والتي تحدد قواعد عدم جواز الجمع بين أكثر من معاش، وذلك لأنها (الأرملة) لم يتوافر في جانبها استحقاق أكثر من معاش بل هي لا تستحق إلا معاش الزوج الثاني فقط.

الحالة الرابعة- مواصلة الابن أو الأخ لتعليمه:

يمنح الابن أو الأخ الذي لم تكن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش في تاريخ وفاة المورث والتحق بإحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز مراحل الحصول على الليسانس أو البكالوريوس، ولم يبلغ سن السادسة والعشرين ما كان يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه في التاريخ المذكور، ويلاحظ بالنسبة إلى هذه الحالة أن القانون يقرر إعادة توزيع معاش باقي المستحقين على أساس استحقاق الابن أو الأخ لمعاش بعد قطع معاشه، يرد على من استنزل هذا المعاش من نصيبه.

الحالة الخامسة- المجند الذي يقف أجره:

قررت المادة 116 أنه إذا كان المعاش المستحق للولد أو الأخ لم يرد على باقي المستحقين بعد قطعه يعاد صرفه إليه في حالة إيقاف صرف أجره أثناء فترة التجنيد الإلزامية طالما لم يبلغ سن السادسة والعشرين، ويشترط لإعمال هذا أن يكون أجر المجند موقوفاً ويكون ذلك خلال فترة التجنيد الإجبارية، ولذلك لا يسري هذا الحكم في فترة الاستبقاء أو الاستدعاء لأن جهة العمل تلتزم بصرف الأجر خلال هذه الفترات، كما يشترط أيضاً ألا يترتب على قطع المعاش رد قيمة المعاش المقطوع على باقي المستحقين، أما لو كان المعاش قد رد على مستحق آخر فإنه لا يعاد للمجند.

وأخيراً يشترط لعودة الحق في المعاش ألا يتعدى المجند سن 26 سنة⁽¹⁾.

(1) د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 956.

شروط الجمع بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو المعاشات وفقاً للتشريع المصري:

إذا كان الأصل وفقاً لنص المادة 110 من قانون التأمين الاجتماعي هو حظر الجمع بين أكثر من معاش، لكن المشرع المصري خفف في بعض الحالات ولاعتبارات معينة من حدة هذا الأصل، حيث نص في المادة 112 على أنه: (يستثنى من نطاق حظر الجمع بين المعاش المستحق والراتب أو الدخل الآخر من العمل الحالات الآتية:

الحالة الأولى: تتمثل في أن يجمع المستحق بين الدخل في المعاش في حدود مائة جنيه شهرياً، وذلك مع عدم الإخلال بالحق في الجمع بين المعاش والدخل بما يزيد على الحد المذكور بالنسبة لحالات الاستحقاق السابقة على 1/9/1975 م وكان للمستحق هذا الحق.

الحالة الثانية: تتمثل في أن يجمع المستحق بين المعاشات في حدود مائة جنيه شهرياً، ويكمل المعاش إلى هذا المقدار بالترتيب المشار إليه في المادة 110 من قانون التأمين الاجتماعي. المعاش المستحق عن نفسه - المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة - المعاش المستحق عن الوالدين - المعاش المستحق عن الأولاد - المعاش المستحق عن الأخوة والأخوات.

الحالة الثالثة: وتتجسد في أن يجمع الأولاد بين المعاشين المستحقين عن والديهم دون حدود، وتتفق في هذه الحالة مع العدالة، فالأب والأم دفعا أقساط الاشتراك في التأمين طوال فترة عملهما، ولذا يكون من حق الأولاد الحصول على مبالغ التأمين التي دفعها كل من الأب والأم، والقول بغير ذلك يعد إثراء بلا سبب.

كما أن حق الأولاد في الجمع بين معاش الأب يتفق مع الفكرة التي ترى أن المعاش يرتبط بقدر الدخل، أي يستهدف تعويض ما فقد من دخل، فالوالدان اللذان يعملان يحصلان على أجر يتحدد على أساسه المستوى الاجتماعي للأسرة، واستمرار هذا المستوى للأولاد يقتضي الجمع بين المعاشين تعويضاً عن الأجرين⁽¹⁾.

(1) د. محمد أبو زيد، مرجع سابق، ص 141.

ويسري هذا الحكم في شأن الإعانة المستحقة للولد العاجز عن الكسب وفقاً للمادة 103 مكرراً عن المعاشين المشار إليهما.

الحالة الرابعة: وفي هذه الحالة نجد أن الأرملة تجمع بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفتها منتفعة بأحكام هذا القانون، كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من العمل أو المهنة وذلك دون حدود.

الحالة الخامسة والأخيرة: مع مراعاة المادة 71 يجمع المستحق بين المعاش المستحق له عن شهر واحد وذلك بدون حدود⁽¹⁾.

المبحث الثالث

تطبيقات عملية بشأن المستحقين لصرف المعاش في ظل أحكام القضاء والفتوى والتشريع

ذهبت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في عدة فتاوى لها إلى أن المفقود هو الغائب الذي انقطعت أخباره، ولا يعرف مكانه وغير معلوم أهو حي أم ميت. ويعتبر المفقود حياً باستصحاب الحال الذي كان عليها قبل فقده، وإن كانت حياته حينئذ غير مؤكدة، وهذه الحال مؤقتة بطبيعتها، فإما أن يظهر المفقود حياً أو تستمر غيبته حتى يحكم باعتباره ميتاً، بعد مضي المدة اللازمة قانوناً - وفقاً لنص المادة 21 من القانون رقم 25 لسنة 1929. ويعتبر الحكم بموت المفقود حكماً منشئاً لحالة قانونية جديدة هي حالة الوفاة، ولا تترتب آثاره إلا من تاريخ صدوره، ويترتب على ذلك وعلى اعتبار المفقود حياً مدة فقده أن أمواله وكل مستحقاته تبقى على ذمته، فلا توريث إلا بعد الحكم بموته، ولا يرثه إلا الموجودون وقت الحكم، كما تبقى زوجته على عصمته ما لم يحكم القاضي بتطليقها منه، إن طلبت الطلاق وتوافرت الشروط القانونية، كذلك فإنه تجب عليه في ماله نفقة زوجته وأقاربه مدة الغيبة.

(1) د. محمود سلامة: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 371 وما بعدها.

وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة، يعتبر المفقود حياً مدة فقده (غيبته) ولا يعتبر ميتاً إلا اعتباراً من صدور الحكم بموته في 27 من أبريل سنة 1961، باعتباره الحكم المنشئ لحالة الوفاة، ومن ثم يتعين ربط المعاش المقرر قانوناً لزوجته وابنته، اعتباراً من تاريخ صدور الحكم المشار إليه، مادام أنهما قد تقدمتا بطلبه في المواعيد التي نص عليها المرسوم بقانون رقم 37 لسنة 1929 الخاص بالمعاشات، كما يكون من حقهما أيضاً صرف متجمد المعاش المستحق لمورثهما عن مدة غيبته اعتباراً من شهر يناير 1956 إلى تاريخ الحكم باعتباره ميتاً في 27 من أبريل سنة 1961، وذلك باعتبار أن هذا المتجمد من أموال مورثهما التي تؤول إلى ورثته بموته، بشرط أن يتقدما بإعلام شرعي يفيد انحصار إرث المذكور فيهما، هذا بصرف النظر عما تقضي به من أحكام المرسوم بقانون رقم 37 لسنة 1929 المشار إليه، من سقوط الحق في المعاش إذا استمر عدم المطالبة به ثلاث سنوات من تاريخ آخر صرف؛ ذلك أنه إذا ثبت أن عدم المطالبة كان ناشئاً عن حادث قهري، فإن الحق فيه لا يسقط، ولما كان المذكور قد تغيب اعتباراً من يناير سنة 1956 غيبة يغلب عليه فيها الهلاك، استطلت حتى حكم بموته في 27 أبريل سنة 1961، ومن ثم فإن هذه الغيبة تعتبر حادثاً قهرياً مانعاً من المطالبة بمستحقاته في المعاش، وبالتالي فإنه لا محل للقول بسقوط هذه المستحقات.

2- وفيما يتعلق بصرف متجمد النفقة المستحقة للسيدة المذكورة وابنتها بمقتضى الحكم الصادر لصالحهما، فإنه ولئن كانت المادة الأولى من القانون رقم 111 لسنة 1951 في شأن عدم جواز توقيع الحجز على مرتبات الموظفين والمستخدمين أو معاشاتهم أو مكافآتهم أو حوالتهم إلا في أحوال خاصة - معدلة بالقانون رقم 43 لسنة 1962 - تنص على أنه: «لا يجوز إجراء خصم أو توقيع حجز على المبالغ الواجبة الأداء من الحكومة .. بصفة مرتب أو أجر أو راتب إضافي أو حق في صندوق ادخار أو معاش أو مكافآت أو أي رصيد من هذه المبالغ، إلا فيما لا يجاوز الربع، وذلك لنفقة محكوم بها من جهة الاختصاص ... » إلا أن مجال تطبيق الحماية الواردة في النص المشار إليه، يكون حال حياة الموظف ولا يمتد إلى ما بعد وفاته، فكافة مستحقاته - ومنها المرتب أو المعاش تعتبر تركة يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها طبقاً للقواعد العامة، ذلك أن الغرض الذي تغياه الشارع من هذا النص هو حماية الموظف فقط، فإذا

مات انحصرت عنه هذه الحماية، كما أن ما ورد في النص المشار إليه هو استثناء من القاعدة العامة التي تقضي بأن جميع أموال المدين ضامنة للوفاء بديونه، ومن ثم فإنه ينبغي عدم التوسع في تطبيقه.

ولما كانت القاعدة الأصولية هي لا تركة إلا بعد سداد الديون، وكان متجمد النفقة المستحق للسيدة المذكورة وابنتها يعتبر ديناً لهما قبل مورثهما المذكور، ومن ثم يتعين صرف هذا المتجمد لهما بالكامل من متجمد المعاش المستحق لمورثهما، ولا يجوز الاحتجاج بالمادة الخامسة من القانون رقم 1 لسنة 1962 التي تنص على أن: «يصرف بالكامل إلى من صرفت إليهم المبالغ المشار إليها في المادتين 1 و 2 ما يكون قد تجمد من مبالغ استحققت للمتوفى قبل وفاته، ولم تصرف إليه خلال حياته ولا تعتبر تلك المبالغ تركة»، ذلك أن هذا القانون لا يسري إلا على ما وقع من وفيات منذ العمل به في أول يناير سنة 1962، ولا يستفيد ورثة المتوفين قبل العمل به من أحكامه، ولما كان الحكم بموت المفقود المذكور قد صدر في 27 من أبريل سنة 1961، أي قبل العمل بالقانون المشار إليه، ومن ثم فإن هذا القانون لا يسري في خصوص هذه الحالة؛ لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى ما يأتي:

أولاً: يتعين ربط المعاش المقرر قانوناً لزوج و ابنة المرحوم ... اعتباراً من الحكم بوفاته في 27 من أبريل سنة 1961.

ثانياً: صرف متجمد المعاش المستحق للسيد المذكور عن فترة غيبته، اعتباراً من يناير سنة 1956 إلى تاريخ الحكم باعتباره ميتاً في 27 من أبريل سنة 1961.

ثالثاً: صرف كامل متجمد النفقة المستحقة للسيدة المذكورة وابنتها، من متجمد المعاش المشار إليه، دون التقيد بحدود الربع. (الفتوى رقم 675 ملف رقم 86 / 4 / 331 في 12 من يولييه سنة 1965).

والجدير بالذكر والإحاطة في هذا المقام أنه في خصوص صاحب الصفة في الحصول على معاش نجد أن المحكمة الإدارية العليا ذهبت في حكم هام لها إلى ما يلي: «...ومن حيث إنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن التكييف القانوني للدعوى ولطلبات الخصوم فيها أمر يستلزمه إنزال حكم القانون الصحيح على واقع المنازعة، ويخضع

بهذه المثابة لرقابة القضاء الإداري الذي ينبغي عليه في هذا السبيل أن يتقصى طلبات الخصوم ويمحصها ويستجلي مراميها بما يتفق والنية الحقيقية من وراء إبدائها دون الوقوف عند ظاهر المعنى الحرفي لها أو بتكليف الخصوم لها، فالعبرة بالمقاصد والمعاني وليس بالألفاظ والمباني، ولا التزام في هذا التكليف إلا بحقيقة ونية وإرادة الخصوم وليس بما يصوغون به طلباتهم، ويتقيد هذا التكليف بحكم القانون فحسب وليس بما يزعمه الخصوم من أسانيد لطلباتهم، ويخضع تكليف المحكمة للدعوى لرقابة محكمة الطعن، ويكون لها أن تزن ما انتهى إليه التكليف الوارد في الحكم المطعون فيه بميزان القانون، باعتبار أن مسألة تكليف الدعوى من المسائل القانونية التي تترتب عليها ولاية المحكمة واختصاصها وحسم سلامة ما تقضي به المحكمة في هذا الخصوص، وملاءمة ما تقضي به في موضوع الدعوى. ومن حيث إن المدعية تستند إلى الحكم الصادر من محكمة الإسكندرية الكلية للأحوال الشخصية بجلسة 1985/1/5 في الدعوى رقم 409 لسنة 1983 مستأنف أحوال شخصية، والتصحيح الذي أجرته المحكمة بجلسة 1986/11/3، بإضافة عبارة (وارثة لزوجها العميد متقاعد / ...) إلى اسم المطعون ضده الثالث (الطاعنة)، وعبارة «المقيم مع والدته» إلى اسمي ولديها القاصرين، المطعون ضدتهما الرابع والخامس، لتطلب الحكم بإلزام إدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة بأن تؤدي لها مع ولديها القاصرين نصيبها في معاش زوجها العميد المرحوم / ...، وما يترتب على ذلك من آثار، أخصها استمرار صرف المعاش لها مع قاصريها، وصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك، فإن المنازعة، والحالة هذه، لا تعدو أن تكون منازعة في مدى استحقاق المدعية لنصيب في معاش المرحوم عميد متقاعد / ...، في ضوء ما إذا كانت زوجة له، في تاريخ وفاته حسبما تذهب المدعية، أو كانت مطلقة في هذا التاريخ، حسبما هو ثابت من الأوراق الخاصة بالمعاش التي أودعتها إدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة ملف الدعوى، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه مذهباً مغايراً، وقضى بعدم قبول الدعوى، لانتفاء القرار الإداري، استناداً منه إلى أن المدعية تطلب من إدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة تنفيذاً لحكم ليس صادراً في مواجهتها، ولم تكن طرفاً في الخصومة الصادر فيها، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون، الأمر الذي يتعين معه الحكم بإلغائه، وبإعادة الدعوى إلى

محكمة القضاء الإداري (دائرة الإسكندرية) للفصل فيها مجدداً بهيئة مغايرة وإبقاء الفصل في المصروفات. (الطعن رقم 1706 لسنة 38 ق . عليا بجلسة 1998/3/28 م الدائرة الثالثة).

كما ذهبت ذات المحكمة إلى أنه: ومن حيث إن قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 90 لسنة 1975 ينص في المادة 44 منه على أن: «يشترط لاستحقاق الأرملة أو المطلقة أن يكون عقد الزواج موثقاً.....»، ويشترط بالنسبة للمطلقة ما يأتي:

(1)

(2) أن يكون زواجها بالمنتفع أو صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة».

ومن حيث إن مفاد هذا النص، أن المشرع اشترط لاستحقاق المطلقة في المعاش أن يكون عقد الزواج موثقاً، وأن يكون زواجها بالمنتفع أو صاحب المعاش قد استمر لمدة لا تقل عن عشرين سنة. وإذا ما ثبت توثيق عقد الزواج، فإن مدة هذا العقد يمكن للمطلقة إثباتها بكافة طرق الإثبات القانونية، وذلك يكون خاضعاً لرقابة المحكمة، فإذا اقتنعت المحكمة بما قدمت من أدلة لإثبات استمرار مدة عقد الزواج لمدة لا تقل عن عشرين سنة، وأجابت المطلقة لطلبها في استحقاق المعاش. ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن المدعية - المطعون ضدها - قد تزوجت من بموجب عقد موثق برقم 285544 بتاريخ 1969/3/16 وقد طلقت منه بتاريخ 1994/12/2، ومن ثم تكون مدة هذا الزواج الثابتة بموجب العقد الموثق أقل من عشرين سنة، إلا أن المدعية قدمت لإثبات أن مدة زواجها استمرت أكثر من عشرين سنة، شهادة ميلاد رسمية لابنتها من مطلقها المذكور، والثابت منها أن تاريخ ميلادها هو 1974/5/21، وقد عللت المدعية ذلك بأنها كانت متزوجة عرفياً قبل توثيق عقد الزواج، وذلك على عادة القبائل البدوية في ذلك الوقت، ومن ثم يكون زواج المدعية قد استمر لمدة أكثر من عشرين سنة، وتوافر بذلك مناط استحقاقها المعاش وفقاً للمادة 44 من القانون المشار إليه. ومن حيث إن

الحكم المطعون فيه قد قضى بما تقدم فإنه يكون قد صادف صحيح حكم القانون، حصينا من الإلغاء. (الطعن رقم 473 لسنة 44 ق جلسة 22/3/2003).

كما ذهب أيضاً ذات المحكمة إلى أنه: «ومن حيث إن المادة 5 من القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي تنص على أنه: «على وزير التأمينات إصدار اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون، وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ العمل به». وتنص المادة 117 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 معدلة بالقانونين رقمي 93 لسنة 1980، 107 لسنة 1997 على أنه: «يستحق مبلغ التعويض الإضافي في الحالات الآتية:

أ-

ب- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة.

ج- وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين.

ويؤدى مبلغ التعويض الإضافي في حالات استحقاقه للوفاة إلى من حدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته، وفي حالة عدم التحديد يؤدى إلى الورثة الشرعيين ..».

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن عمَّ المطعون ضدهم المرحوم / ... كان يعمل بديوان عام محافظة قنا، ووقع حال حياته إقراراً بتاريخ 20/6/1991 عينها - المطعون ضدها - ليؤدى إليها مبلغ التعويض الإضافي المستحق عنه عند الوفاة، واعتمد هذا الإقرار من سكرتير عام محافظة قنا بتاريخ 26/6/1991، وظل المؤمن عليه على رغبته هذه حتى وفاته إلى رحمة الله تعالى بتاريخ 3/10/1993، ومن ثم فإنه يتعين الاعتداد برغبته الواردة في إقراره آنف الذكر، وصرف مبلغ التعويض الإضافي المستحق عنه إلى المطعون ضدها، ولا يغير من ذلك عدم إفراغ المؤمن عليه رغبته هذه في الاستمارة (105) والتي ذكرت الجهة الإدارية بأن المادة العاشرة من القرار الوزاري رقم 214 لسنة 1977 قد اشترط للاعتداد برغبة المؤمن عليه التي يبديها إعمالاً لنص المادة 117 من القانون رقم 79 لسنة 1975 ضرورة إفراغها في الاستمارة المشار إليها، بحسبان أن نص المادة آنفة

الشكل الذي حددته المادة العاشرة من القرار الوزاري رقم 214 لسنة 1977 الذي أشارت إليه الجهة الإدارية في تقرير طعنها، أي في الاستمارة 105، لا يترتب عليه بطلان رغبة المؤمن عليه كما في الحالة الماثلة خاصة وإن الأوراق قد خلت من ثمة دليل صحيح على حدوث تلاعب أو تحايل على القانون. (الطعن رقم 8616 لسنة 47 ق جلسة 2005/5/28).

وفي حكم هام للمحكمة الإدارية العليا المصرية انتهت فيه إلى أن المستحقة معاشاً عن المرحوم والدها لا يجوز وقف المعاش لمجرد اشتراكها في تأسيس شركة ذات مسؤولية محدودة، مادامت لم تشترك في أعمال الشركة، حيث لا يعتبر ذلك مزاوله منها لمهنة تجارية في حكم تطبيق المادة 11 من قانون التأمين الاجتماعي تتيح للهيئة وقف صرف المعاش المقرر لها. (الطعن رقم 12207 لسنة 47 ق جلسة 2005/4/16).

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنه: «من حيث إن المستقر فقهاً وقضاء أن الأحكام الصادرة في الدعوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة، ولا يقتصر أثرها على الخصوم في تلك الدعوى، وإنما يمتد أثرها إلى كافة وإلى جميع سلطات الدولة، وإنه كان على المشرع عند بيانه للأثار التي تترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي إعمال الأثر الفوري للحكم، إلا أن مؤدى ذلك لا يعني أن يقتصر عدم تطبيق النص على المستقبل فحسب، وإنما ينسحب بأثر رجعي إلى الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم، على أن يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدوره بحكم حاز قوة الأمر المقضي أو بانقضاء مدة التقادم، فإن كان الحق المطالب به قد انقضى بالتقادم قبل صدور حكم المحكمة الدستورية انتفى بشأنه مجال إعمال الأثر الرجعي للحكم بعدم الدستورية، ومن حيث إنه لما كان المشرع قد نص في المادة 140 من قانون التأمين الاجتماعي على انقضاء الحق في المطالبة بأي مبالغ مستحقة طبقاً لأحكام ذلك القانون بمضي خمس سنوات على استحقاقها، فإن مبالغ المعاشات المستحقة إعمالاً لحكمة المادة الأولى من القانون رقم 107 لسنة 1987 والتي مضى على استحقاقها أكثر من خمس سنوات قبل صدور حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه، يكون قد سقط الحق في المطالبة بها بالتقادم، وينتفي بشأنها مجال إعمال الأثر الرجعي للحكم بعدم دستورية القانون رقم 1 لسنة 1991،

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده قد أُحيل إلى المعاش اعتباراً من 29/4/1987، وكان من المستفيدين من حكم المادة الأولى من القانون رقم 107 لسنة 1987، إلا أنه لم ينشط للمطالبة بحقه في رفع معاشه عن الأجر المتغير إلى 50% من متوسط أجر تسوية هذا المعاش، واستمر على هذا النحو حتى أدركه القانون رقم 1 لسنة 1991، وخلت الأوراق من ثمة دليل مقبول على مطالبته بحقه هذا قبل تاريخ رفع دعواه الصادرة فيها الحكم المطعون فيه، ومن ثم فإن قواعد التقادم الخمس تسري على المبالغ المستحقة له إعمالاً لنص المادة الأولى من القانون رقم 107 لسنة 1987، فلا تصرف له قيمة المبالغ الناتجة عن تسوية معاشه عن الأجر المتغير إعمالاً لما تقدم إلا عن الخمس سنوات السابقة على رفع دعواه، أي اعتباراً من 3/6/1990، ولا وجه للقول بأن التقادم لا يسري إلا بعد صدور الحكم بعدم دستورية القانون رقم 1 لسنة 1991، بحسبانه كأنه يشكل مانعاً قانونياً من المطالبة بهذا المعاش، إذ لم يكن هناك ما يحول مادياً ولا قانونياً دون مطالبة المطعون ضده بحقه هذا، ولوج طريق الطعن بعدم دستورية القانون رقم 1 لسنة 1991. ومن حيث إن الحكم المطعون فيه قد قضى في شقه الثاني بغير ما تقدم، فيكون قد جانب الصواب، وأخفاً في تطبيق القانون، وتأويله متعينا القضاء بتعديله وبأحقية المطعون ضده في صرف الفروق المالية المترتبة على إعادة تسوية معاشه عن الأجر المتغير اعتباراً من 3/6/1990 بمراعاة أحكام التقادم الخمس. (الطعن رقم 58 لسنة 44 جلسة 2004/12/18).

وقد ذهبت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري إلى أن: «المشروع حدد مفهوم الأجر الذي تؤدي على أساسه اشتراكات التأمين، وهو كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، ويشمل نوعين، أولهما: الأجر الأساسي وهو الأجر المحدد لوظيفة العمل في جدول المرتبات، وثانيهما: الأجر المتغير وهو باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه، وقد صرح المشروع بأن هذا الأجر يشتمل على الحوافز، ثم عهد إلى وزير التأمينات إصدار قرار يحدد فيه قواعد حساب عناصر هذا الأجر، فصدر القرار رقم 75 لسنة 1984 - المشار إليه - وأورد حوافز الإنتاج ضمن هذه العناصر متى حصل عليها العامل نظير ما بذله من جهد للنهوض

بعمله، وتقررت وفق نظام موضوعي، وفي قانون العمل - المشار إليه - عهد إلى وزير القوى العاملة أن يصدر قراراً بتنظيم التصرف في ثلثي حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل، فصدر القرار رقم 32 لسنة 1989، وخصص نسبة 20 % منها للصرف على العاملين بمديريات القوى العاملة الذين يقومون بالتفتيش الدوري وتحرير المحاضر ومتابعة تحصيل هذه المبالغ في ضوء القواعد المقترحة، وهذه النسبة لا تعدو أن تكون من قبيل حوافز الإنتاج التي تصرف للعاملين لقاء قيامهم على تحصيل المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل، وبهذه المثابة فهي تعد من عناصر الأجر المتغير الذي يلزم أداء اشتراكات تأمين عنها للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

وهدياً بما تقدم ولما كان الثابت - بلا خلاف بين طرفي النزاع - أن العاملين بمديريات القوى العاملة بمحافظة البحر الأحمر، من القائمين على تحصيل المبالغ المحكوم بها وفق قانون العمل، ويصرف لهم نسبة منها لقاء ذلك، فهي تعد حافزاً يدخل ضمن عناصر أجرهم المتغير، والتي يلزم خصم اشتراكات التأمين عنها وتوريدها إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي (صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي)، وإذ قدر هذا الصندوق قيمة الاشتراكات المستحقة عن الفترة من 1997/8 حتى 2000/8 مضافاً إليها 1,5 % مبلغ إضافي عن فترة التأخير في السداد، بمبلغ 15250,31 جنيهاً، وجاء تقديره من واقع سجلات الصرف التي تحت يد المديرية المذكورة، فمن ثم تلتزم بأداء هذا المبلغ لذلك الصندوق. (فتوى رقم 72 في 2006/7/28).

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أنه بتاريخ 1995/1/26 صدر القرار رقم 274 لسنة 1995 بإنهاء خدمة الطاعنة اعتباراً من 1995/4/8 بلوغها السن القانوني المقرر لترك الخدمة، وكان قد صدر القانون رقم 175 لسنة 1993 بتعديل الفقرة الرابعة من المادة 160 من قانون التأمين الاجتماعي متضمناً رفع الحد الأقصى للرسوم المنصوص عليها فيها إلى جنيه بدلاً من خمسين قرشاً، ثم صدر بعد ذلك قرار وزير التأمينات رقم 81 لسنة 1995 بتاريخ 1995/11/11، ونصت مادته الأولى على أن شهرين ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية،

وذلك في حالات انتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد أو الوفاة أو العجز أو الاستقالة التيسيرية، أو حالات الاستقالة التي تعامل معاملة بلوغ سن التقاعد.. على أن يخصم منها مبلغ المكافأة المستحقة وفقاً لأحكام التأمين الاجتماعي»، ونصت مادته الخامسة على أن: «يخصم بقيمة فرق المكافأة المستحقة من الحساب المرحل إليه الرسم المنصوص عليه بالمادة 160 من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه بموازنة كل من صندوق التأمين الاجتماعي».

كما نصت المادة السابقة منه على أن يعمل به اعتباراً من 1/1/1996 الموجودين بالخدمة في هذا التاريخ، وبتاريخ 29/5/1996 صدر قرار وزير التأمينات رقم 59 لسنة 1996 ونص في المادة الثانية منه على أن يستبدل بنص المادة السابعة من القرار الوزاري رقم 81 لسنة 1995 المشار إليه النص الآتي: «تسري أحكام هذا القرار بالنسبة للموجودين بالخدمة في 31/12/1995، ومن يلتحقون بخدمة الهيئة بعد هذا التاريخ».

ومن ثم فإن قرار وزير التأمينات رقم 81 لسنة 1995 المعدل بالقرار رقم 79 لسنة 1996 أنف الذكر فيما تضمنه من تقرير ميزة تأمينية جديدة للعاملين القائمين على تنفيذ قانون التأمين الاجتماعي تنزل من الحساب المرحل إليه المنصوص عليه في المادة 160 من القانون المذكور، وقصره الاستفادة منها على العاملين الموجودين في الخدمة 31/12/1995 ومن يلحق بها بعد ذلك، يكون صادراً ممن يملك قانوناً، وفي حدود السلطة التقديرية المقررة له بمقتضى نص المادة 160 المشار إليها، والتي يمارسها في ضوء الرصيد المالي للحساب المرحل إليه الرسم، ومتفقاً وقاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية، وبالتالي يكون طلب الطاعنة التي أحيلت إلى المعاش بتاريخ 8/4/1995 أي قبل صدور القرار المطعون فيه رقم 81 لسنة 1995 المشار إليه، فيكون طلب الإفادة من الميزة المقررة بموجبه غير قائم على سند قانوني صحيح ويتعين رفضه، بمراعاة أن الثابت بالأوراق أنه بتاريخ 11/6/1980 صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم 35 لسنة 1980 بشأن تحديد أوجه صرف حصيلة الرسم المرحل لحساب خاص بهيئتي التأمين الاجتماعي، متضمناً تخصيص نسبة من هذه الحصيلة لصرف حوافز إنتاج وتقرير خدمات اجتماعية وثقافية وصحية

بالهيئة المطعون ضدها، ونفاذاً لذلك أصدرت الجهة الإدارية المطعون ضدها قرارات عام 1981 والأعوام التالية بصرف حوافز إنتاج بنسب ثابتة أو حوافز إنتاج بنسب تحدد بقدر الإنجازات للعاملين القائمين على تنفيذ قانون التأمين الاجتماعي، ولم تنكر الطاعنة إفادتها من هذه الحوافز أثناء قيامها بأعباء وظيفتها، ومن حيث إنه بناء على ما تقدم فإن القرار المطعون فيه رقم 81 لسنة 1995 وقد صدر متفقاً وأحكام القانون فإنه ينتفي ركن الخطأ من جانب الجهة الإدارية، وينتفي بذلك أحد أركان المسؤولية الموجبة للتعويض. (الطعن رقم 1730 لسنة 1730 لسنة 45 ق جلسة 20/11/2002)

كما ذهبت ذات المحكمة إلى أن المشرع قد أنشأ للمؤمن عليه الذي انتهت خدمته مركزاً قانونياً بالنسبة للمعاش المستحق له عن الأجر المتغير، وذلك برفعه إلى 50% من متوسط أجر تسوية هذا المعاش إذا كان يقل عن ذلك وتوافرت الشروط الثلاثة التالية:

1- أن تكون خدمة العامل قد انتهت في الحالة المنصوص عليها في البند 1 من المادة 18 من القانون رقم 79 لسنة 1975، وهي انتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف - المعامل به، أو لبلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم بالبندين ب، ج من المادة رقم 2 من قانون التأمين الاجتماعي.

2- أن يكون المؤمن عليه مشتركاً عن الأجر المتغير في 1/4/1984 ومستمراً في الاشتراك حتى تاريخ إنهاء خدمته.

3- أن يكون للمؤمن عليه في تاريخ توافر واقعة استحقاق المعاش مدة اشتراك فعلية عن الأجر الأساسي مقدارها 240 شهراً على الأقل.

فإذا توافرت هذه الشروط لصاحب المعاش صار في مركز قانوني يجعل من حقه رفع المعاش المستحق له عن الأجر المتغير إلى 50% من متوسط أجر تسوية هذا المعاش إذا قل عن هذا القدر، ومن حيث إنه بانزال ما تقدم على وقائع الطعن المائل، فإنه يتبين من الأوراق أن الطاعن أحيل إلى المعاش بتاريخ 5/1/1996 وله مدة خدمة فعلية تزيد عن 240 شهراً، وكان مشتركاً عن الأجر المتغير من 1/4/1984 واستمر

في الاشتراك حتى أحيل إلى المعاش، والأمر على هذا النحو يعني توافر الشروط الثلاثة سالفة الإشارة في حالة الطاعن، ولا ينال مما تقدم ما ذهب إليه الجهة الإدارية المطعون ضدها من عدم توافر شروط الاستفادة من حكم المادة الأولى من القانون رقم 107 لسنة 1987 سالفة الإشارة لحصول الطاعن على إجازة خاصة في الفترة من 1989/10/27 حتى 1990/10/18، ولم يسدد عنها الاشتراكات، وبالتالي لا يكون مستمراً في الاشتراك حتى تاريخ انتهاء خدمته، إذ إن ذلك مردود عليه بأن المشرع التأميني لم يجعل من الإجازة الخاصة سبباً لحرمان المؤمن عليه من حقه في الحصول على معاش الأجر المتغير، يدعم ذلك أن المادة 126 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 تضمنت النص على أن «مدد الإجازات الخاصة بدون أجر يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصّة صاحب العمل في الاشتراكات، وذلك إذا رغب في حسابها ضمن مدة اشتراكه في التأمين، وفي حالة عدم الأداء لا تحسب مدة الإجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين.

وبالتالي فإنه وفقاً لصريح نص هذه المادة فإن المؤمن عليه له حرية الاختيار في سداد الاشتراكات من عدمه عن مدة الإجازة الخاصة بدون أجر، والأثر المترتب على عدم أداء الاشتراكات مدة الإجازة هو عدم احتساب مدة الإجازة الخاصة ضمن مدة الاشتراك في التأمين، وقد تم هذا بالفعل للطاعن عند حساب مدة اشتراكه في الأجر المتغير - وقد تمسك الطاعن - وهو ما لم تنفيه الجهة الإدارية - بأنه استمر بعد أن عاد من الإجازة في سداد الاشتراك عن الأجر المتغير حتى تاريخ انتهاء خدمته، أي أن شرط الاستمرار في الاشتراك حتى انتهاء الخدمة قد تحقق بشأنه. (الطعن رقم 3287 لسنة 46 ق جلسة 2002/1/26).

وذهبت ذات المحكمة أيضاً إلى أنه: «ومن حيث إنه بإنزال ما تقدم على وقائع الطعن المائل، ولما كان الثابت من الأوراق أن المطعون أحيل إلى المعاش في 1984/6/27 وكان مشتركاً عن أجره المتغير في 1984/4/1 واستمر اشتراكه في هذا الأجر حتى تاريخ انتهاء خدمته، كما وأن له وقت تحقق واقعة استحقاق المعاش بانتهاء خدمته في التاريخ سالف الإشارة إليه مدة اشتراك فعلية تزيد على 240 شهراً، فمن ثم يكون من حقه الإفادة من أحكام القانون رقم 107 لسنة 1987 على أساس ما انتهت إليه المحكمة

الدستورية العليا من عدم دستورية القانون رقم 1 لسنة 1991 في القضية رقم 34 لسنة 13 ق دستورية، وبالتالي وبعد أن توافرت في شأنه الشروط الواجب توافرها لرفع المعاش عن الأجر المتغير له، يتعين أن يرفع هذا المعاش إلى 50% من متوسط أجر تسوية هذا المعاش، وذلك اعتباراً من 1/7/1987 تاريخ العمل بالقانون رقم 107 لسنة 1987، مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية. ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه وإن كان قرار وزير التأمينات رقم 75 لسنة 1984 المشار إليه قد أجاز للمنشأة التي يتبعها المؤمن عليه بالاتفاق مع التنظيم النقابي بها في حالة وجوده - أداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عن عناصر الأجر المتغير المنصوص عليها في المادة 1 بند 5 من القرار بنسبة 75% أو 100% من الأجر المتغير السنوي اعتباراً من 1/4/1984 فإن ذلك مردوده ضرورة تحقيق رغبة جماعية من جميع العاملين المؤمن عليهم بالمنشأة على حكم المادة الثانية من القرار، بحسبان أن التنظيم النقابي يمثل إرادة أو مصلحة جميع العمال، ومن ثم فإنه إذا ما أعلنت المنشأة موافقتها على أداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عن عناصر الأجر المتغير المنصوص عليها في البند (5) من المادة (1) من القرار رقم 75 لسنة 1984 بنسبة 75% أو 100%، ووافق جميع المؤمن عليهم على ذلك أو لم يعترض أحد منهم على موافقة المنشأة وقيامها فعلاً بخصم اشتراكات التأمين الاجتماعي اللازمة بما ينبئ عن توافر الرغبة الجماعية للمؤمن عليهم، فإنه يتحقق بذلك الاتفاق اللازم لإعمال مقتضى حكم المادة الثانية من القرار رقم 75 لسنة 1984 آنف الذكر.

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أنه تم فعلاً - وقبل رفع الدعوى - إخضاع العلاوات الاجتماعية والإضافية التي تقاضاها المطعون ضده في الفترة من 1/4/1984 وحتى 12/12/1984، وكذلك مكافأة الريادة العلمية التي تقاضاها اعتباراً من 1/12/1984 وحتى 12/12/1985 لاشتراك الأجر المتغير، وتسوية معاشه عن الأجر المتغير على هذا الأساس، ومن ثم يكون طلبه في هذا الخصوص غير قائم على سند صحيح من الواقع.

ومن حيث طلب المطعون ضده إخضاع مكافأة الريادة العلمية التي تقاضاها في الفترة من 1/4/1984 وحتى 30/11/1984، ومكافآت المساهمة التي صرفت له

عن دوري مايو وأكتوبر 1984، ومايو وأكتوبر 1985، ومكافآت التدريس الزائدة عن النصاب عن شهر أبريل، مايو، أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر 1984، يناير، فبراير، ومايو 1985 لاشتراك أجره المتغير وتسوية معاشه عن الأجر المتغير وفقاً لذلك، فإن الثابت من الأوراق والمستندات خاصة المرفقة صورها بمذكرات المطعون ضده، أن مكافأة الريادة العلمية لم يتم الاشتراك الجماعي عنها من قبل الجهة الإدارية التي يعمل بها المطعون ضده إلا اعتباراً من 1/12/1984، ولم يتم الاشتراك الجماعي عن مكافأة المساهمة إلا اعتباراً من دور مايو 1987، كما لم يتم تحصيل اشتراك جماعي عن مكافآت التدريس إلا اعتباراً من العام الدراسي 1986/85، ولم تبد رغبة جماعية من العاملين بالجهة التي كان يعمل بها المطعون ضده لحسم اشتراكات التأمين الاجتماعي عن عناصر الأجر المتغير المشار إليها في الفترة السابقة على قيام جهة عملهم بتحصيل اشتراكات التأمين الاجتماعي عنها على الوجه السالف بيانه، ومن ثم ينتفي الاتفاق اللازم لإعمال حكم المادة الثانية من القرار رقم 75 لسنة 1984 بالنسبة لعناصر الأجر المتغير آنفة الذكر، ويضحي طلب المطعون ضده إعادة تسوية معاشه عن الأجر المتغير على أساس إخضاع تلك المكافآت لاشتراك الأجر المتغير في الفترة السابقة على قيام جهة عمله السابقة بتحصيل اشتراكات جماعية عنها غير قائم على سند صحيح من القانون - لعدم تحقق شروط إعمال حكم المادة الثانية من قرار وزير التأمينات رقم 75 لسنة 1984 بالنسبة لعناصر الأجر المتغير المشار إليها، يضاف إلى ذلك أن الثابت أن المطعون ضده لم يدرج اسمه ضمن خطة التدريس خلال العام الدراسي 1986/85 لإحالاته للتحقيق ومجازاته ثم نقله إلى المعهد الفني للسيارات بوادي حوف. (الطعن رقم 7965 لسنة 44 ق جلسة 2004/2/7).

وفي حكم هام للمحكمة الإدارية العليا ذهبت فيه إلى: «أن المشرع أجاز للعاملين الذين يحصلون على إجازة خاصة بدون مرتب طلب ضم مدد الإجازة ضمن مدد خدمتهم المحسوبة في المعاش، بحيث يتوقف الأمر على تقدير المؤمن عليه، غير أنه يتعين على المؤمن إذا رغب في حساب تلك المدد أن يبدي رغبته قبل قيامه بالإجازة على نموذج خاص أعد لهذا الغرض، ومن حيث إنه تخفيفاً على المؤمن عليهم فقد صدر قرار وزير التأمينات رقم 48 لسنة 96 وأجاز إبداء الرغبة في حساب مدد

الإجازات الخاصة بدون أجر ضمن مدة الاشتراك في التأمينات في ميعاد غايته 1996/12/31، بشرط أن يكون المؤمن عليه في الخدمة حتى هذا التاريخ، وإلا فإن آخر موعد لإبداء تلك الرغبة يكون صدر اليوم السابق لتحقيق واقعة الاستحقاق لمزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، بمعنى آخر فإن إبداء الرأي يكون في موعد غايته 1996/12/31، أو اليوم السابق لإنهاء الخدمة أي الأجلين أقرب. وبناءً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده كان قد حصل أثناء مدة خدمته على إجازة خاصة بدون مرتب في الفترة من 1994/9/6 حتى 1996/7/31 وهو اليوم السابق على إحالته للمعاش في 1996/8/1، ولم يكن قد أبدى الرغبة في حساب تلك المدة ضمن مدة الاشتراك في التأمين إلا في 1996/10/28، فإنه والحال كذلك لا يستفاد من الميعاد المحدد في القرار رقم 48 لسنة 1996 وهو 1996/12/31، بحسبان أن شرط الاستفادة من هذا الميعاد هو وجوده بالخدمة خلال فترة سريان الميعاد، أما وقد انتهت خدمته في 1996/8/1 فقد سقط حقه في إبداء الرغبة المذكورة، ويكون طلبه غير قائم على سند قانوني وخليقاً بالرفض. (الطعن رقم 4410 لسنة 46 ق جلسة 2005/4/30).

وبخصوص إشكالات معاشات العسكريين عند نقلهم إلى وظائف مدنية، نجد أن المحكمة الإدارية العليا قد ذهبت في هذا الشأن إلى أنه: «ومن حيث إنه موضوع الدعوى فإن القانون رقم 116 لسنة 1964 في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة، ينص في المادة الأولى على أنه: «تسري أحكام هذا القانون على المنتفعين الآتين بعد الموجودين بالخدمة وقت العمل به والذين يعينون بعد العمل به: أ- الضباط العاملين بالقوات المسلحة.

ب- ضباط الشرف والمساعدين وذوي الرواتب العالية من ضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الرئيسية والفرعية.

ج- ضباط الصف والجنود المجندين ومن في حكمهم بالقوات المسلحة الرئيسية والفرعية وبوحدات الأعمال الوطنية، في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.

د- الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط المستدعين للخدمة بالقوات المسلحة في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.

ه- المكلفين بخدمة القوات المسلحة في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.

و- العاملين المدنيين بالقوات المسلحة في حدود الأحكام الخاصة الواردة بهم بهذا القانون.

ز- متطوعي الحرس الوطني في حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون.

ويعتبر في حكم المجندين إلزام ضباط الصف والجنود الذين يعاملون من الناحية المالية معاملة المجندين إلزاماً سواء أكانوا متطوعين عاديين أم مستجدي خدمة بالراتب العادي من المجندين الإلزاميين أو من المتطوعين العاديين أو الطلبة المتطوعين في المنشآت التعليمية بالقوات المسلحة، مع مراعاة أحكام المادة 76 فيما يختص بالطلبة المتطوعين بهذه المنشآت.

وينص في المادة 6 منه على أن: «تضاف الضمائم الآتية إلى مدة الخدمة الحقيقية عند حساب المعاش أو المكافأة:

أ- مدة مساوية لمدة الخدمة في زمن الحرب، وتحدد الحرب بقرار من رئيس الجمهورية. ويحدد نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة أفراد القوات المسلحة الذين يكونون قد اشتركوا في الأعمال الحربية....».

وتنص المادة 72 على أن: «تضاف الضمائم ومدد الخدمة الإضافية المنصوص عليها بالمادتين 6 و7 من هذا القانون إلى مدد خدمة الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط من الموظفين العموميين في حساب معاشاتهم أو مكافأاتهم عند تقاعدتهم نهائياً من الخدمة الحكومية أو القطاع العام، وتخطر إدارة شؤون الضباط للقوات المسلحة وإدارة السجلات العسكرية المختصة سنوياً الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها عن مدة الخدمة طبقاً لأحوال الاستدعاء وخدمة هؤلاء الأفراد». وتنص المادة 73 على أن: «تسري أحكام المواد 70، 71، 72، على الأفراد المكلفين بخدمة القوات المسلحة». وجاء في المادة 74

«أن يعامل العاملون المدنيون بالقوات المسلحة من حيث الضمائم والمدد الإضافية المنصوص عليها بالمادتين 6 و 7 معاملة الأفراد الاحتياط المكلفين بخدمة القوات المسلحة».

وتطبيقاً للمادة 6 من القانون رقم 116 لسنة 1964، أنفة الذكر أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم 807 لسنة 1971، ونص في المادة الأولى على أن: «تعتبر الخدمة بالقوات المسلحة خدمة حرب من 5/6/1967 بالنسبة لجميع أفراد القوات المسلحة المعاملين بالقانون رقم 116 لسنة 1964 المشار إليه، ونص في المادة الثامنة على أن: «يتحدد تاريخ انتهاء مدة الحرب بقرار يصدر من رئيس الجمهورية».

ويستفاد من هذه النصوص أن المشرع قرر بأن تضاف مدة الخدمة الفعلية عند حساب المعاش أو المكافأة مدة مساوية لمدة الخدمة في زمن الحرب الذي يحدده رئيس الجمهورية بداية من يونية 1967، ويستفيد من هذا الحكم طوائف محددة من العاملين المدنيين الذين يقومون بالخدمة في القوات المسلحة في زمن الحرب، وهذه الطوائف حصرها المشرع في ثلاث:

الأولى: وتشمل الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط من الموظفين العموميين.

الثانية: وتضم المكلفين بخدمة القوات المسلحة.

الثالثة: فتجمع الموظفين والعمال المدنيين الذين يعملون بالقوات المسلحة.

وإذا كان الحكم الخاص بمضاعفة مدة الحرب في المعاش أو المكافأة بالنسبة للفئة الأولى من العاملين المدنيين، ينصرف وفقاً لإرادة المشرع إلى الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط من الموظفين العموميين، الذي يفترض المشرع في حقهم انتهاء خدمتهم العسكرية بما فيها مدة الاستبقاء، ثم استدعائهم للخدمة بالقوات المسلحة كأفراد احتياط، أي يفترض وجود فاصل زمني بين مدة الخدمة الإلزامية بما فيها مدة الاستبقاء وبين مدة الاستدعاء، وإذا كان ذلك كذلك إلا أنه لما كان قصد المشرع من النص اعتبار ضمائم الحرب من المدة المحسوبة في المعاش بغير توقف على طلب من صاحب الشأن، ولا على مقابل يؤديه عنها هو مضاعفة مدة الخدمة الحقيقية التي قضاها العامل.

من ثم، وفي ضوء هذه الغاية فإن المشرع لم ينصرف قصده إلى حرمان المجندين الذين يستبقون بالخدمة العسكرية بسبب النقل إلى الاحتياط من حساب مدة الخدمة العسكرية ومدة الاستبقاء، والتي تقضى في زمن الحرب، مضاعفة في المدة المحسوبة للمعاش، يستوي في ذلك أن يكونوا قد عينوا بالحكومة قبل تجنيدهم أو أثناءه أو بعد انتهاء خدمتهم العسكرية، بل جاءت نصوص القانون رقم 116 لسنة 1964، ومن بعده القانون رقم 90 لسنة 1975، بشأن معاشات القوات المسلحة، مؤكدة على أن يعامل الضباط المجندون معاملة الضباط الاحتياط ومعاملة المجندين المستبقين بسبب دواعي الخدمة معاملة الأفراد الاحتياط.

وبناء على ذلك، ولما كان الثابت أن المدعين (المطعون ضدهم) كانوا قد جندوا للخدمة العسكرية، ثم استبقوا بالخدمة العسكرية بسبب النقل للاحتياط، وكانت مدة خدمتهم العسكرية في زمن الحرب، أي منذ الخامس من يونيو سنة 1967، وقبل انتهاء حالة الحرب، ثم عينوا بالهيئة المدعى عليها (الطاعة)، فمن ثم فإنه يكون من حقهم حساب هذه المدة مضاعفة في المدة المحسوبة للمعاش، إذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى هذا فإنه يكون قد أصاب حكم القانون، ويغدو الطعن عليه غير قائم على سند من القانون حرياً بالفرض، وتلزم الإدارة بالمصروفات. (الطعن رقم 3870 لسنة 37 ق - جلسة 1998/6/27).

ولقد أصدرت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المصرية تعليمات بشأن تنفيذ حكم المحكمة الدستورية العليا رقم 36 لسنة 31 ق دستورية الصادر بجلسة 2011/1/1 بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من المادة 105 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975، حيث قررت ما يلي: إن شرط استحقاق الأرملة في المعاش هو أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي أو الإعلام الشرعي للحالات التي قد جرت العادة على عدم توثيق الزواج منها (تعليمات رقم 24 لسنة 2002)، ولا يعتد بأية شروط أخرى سوى هذا الشرط. وتطبق هذه التعليمات على أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش الذي توفى اعتباراً من 9/1/2011، كما سبق وأن أصدرت ذات الهيئة تعليماتها بشأن إجراءات تنفيذ أحكام المادة 39 من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 79 لسنة

1975 المعدل بالقانون رقم 47 لسنة 1984، حيث نصت المادة 39 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 75 المعدلة بالقانون رقم 47 لسنة 1984 على أن: «يفترض عدم انتهاء خدمة المؤمن عليه في حالة انتقاله من أحد القطاعات التابعة لأحد صندوقي التأمينات إلى قطاع يتبع الصندوق الآخر ولو كان صاحب حق في معاش عن المدة الأولى وتسوى حقوقه عند انتهاء خدمته كما لو كانت مدة اشتراكه جميعاً في صندوق واحد.

ويلتزم الصندوق الذي يتبعه في تاريخ انتهاء خدمته بمستحقاته عن جميع مدة اشتراكه في التأمين، ويتحمل كل صندوق في المعاش أو التعويض أو المكافأة التي قضاه المؤمن عليه فيه إلى مدة الاشتراك الكلية، ويؤدي الصندوق الأول إلى الصندوق الآخر القيمة الرأسمالية لنصيبه في المعاش، مقدرة وفقاً لجدول يصدر به قرار من وزير التأمينات. وتدخل ضمن مدة الاشتراك في هذا التأمين المدد التي أدى المؤمن عليه عنها اشتراكاً، وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976، أو وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978، وتحدد قواعد ضم المدد المشار إليها وكيفية حسابها في المعاش بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمينات. وتنفيذاً لأحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة سالفة الذكر صدر قرار وزير التأمينات رقم 146 لسنة 1977 بجدول تقدير القيمة الرأسمالية للمعاشات التي يؤديها أحد صندوقي التأمينات إلى الصندوق الآخر.

كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم 62 بشأن القواعد التي تتبع في هذه الحالات للانتقال بين أنظمة التأمينات الاجتماعية، وقرار وزير التأمينات رقم 59 لسنة 59 لسنة 1986 بشأن تحديد الجهة الملتزمة بأداء المستحقات التأمينية في حالات الانتقال بين أنظمة التأمين الاجتماعي ونصيب كل جهة في التعويض أو المعاش، وتحديد القيمة الرأسمالية للمعاش، وذلك تنفيذاً لأحكام الفقرة الثالثة من المادة سالفة الذكر.

لذلك يسترعي النظر مراعاة ما يلي:

أولاً: في حالة الانتقال من أحد القطاعات التابعة لأحد صندوقي التأمينات إلى قطاع

يتبع الصندوق الآخر: سبق للهيئة إصدار التعليمات رقم 15 لسنة 1977 بشأن إجراءات تنفيذ أحكام المادة 39 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 قبل تعديله بالقانون رقم 47 لسنة 1984 بشأن تعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي وزيادة المعاشات. ولما كان القانون 47 لسنة 1984 الصادر بشأن تعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 75 وزيادة المعاشات قد استحدث نظام المكافأة وكذا نظام الأجور المتغيرة. وبمناسبة تطور نظام العمل والمعلومات بالهيئة واستخدام الحاسب الآلي في تسجيل البيانات التاريخية للمؤمن عليهم، وبشأن تسجيل إعطائهم الرقم التأميني الموحد، أصدرت الهيئة التعليمات رقم 10 لسنة 1986 بشأن تسجيل مدد الاشتراك، كما أصدرت التعليمات رقم 38 لسنة 1986 بشأن استيفاء نموذج البيانات التاريخية المعدلة، وقد تضمن البند ثالثاً منها تحت عنوان «بيانات متداخلة مع الأجر الأساسي» قواعد تقسيم المدد المحسوبة مقابل احتياطي الأجر المتغير بين القطاع الحكومي والقطاعين العام والخاص، وكذا بالنسبة للمدة المقابلة لقيمة الاحتياطي بنظام الادخار، كما صدرت التعليمات رقم 39 لسنة 86 بشأن استيفاء نموذج بيانات تحويل الاحتياطي عن الأجور المتغيرة والادخار.

وفي ضوء ما تضمنه قرار وزير التأمينات رقم 146 لسنة 1977 وتعليمات الهيئة المشار إليها يراعى ما يلي:

1- الإجراءات التي تتخذ فور انتهاء مدة اشتراك المؤمن عليه دون استحقاق صرف الحقوق التأمينية:

أ- بالنسبة للعاملين بالقطاع العام: يتم استيفاء ملف التأمين الخاص بالمؤمن عليه ويرفق به نسخة من قرار إنهاء الخدمة، وتحصر المبالغ المستحقة عن المؤمن عليه والأقساط المتبقية عليه مع إيضاح قيمة ونوع القسط وعدد الأقساط المتبقية وتاريخ انتهاء التقسيط، وتستوفى صحيفة البيانات الأساسية من أصل + 3 صور وفقاً للنموذج رقم 1 المرفق مع مراعاة سداد مكافأة نهاية الخدمة في حالة استحقاقها، وإرفاق صورة الاستمارة 10 د بالملف.

ب- بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص: لدى ورود إخطار إنهاء الخدمة إلى مكتب الهيئة المختصة يقتضي مراجعة ملف التأمين الخاص بالعامل والتحقق من استيفائه، وكذا التحقق من سداد مكافأة نهاية الخدمة في حالة استحقاقها، ثم استيفاء صحيفة البيانات الأساسية.

2- الإجراءات التي تتخذ لدى بدء اشتراك المؤمن عليه الذي له مدة اشتراك سابقة لدى الصندوق الآخر وفقاً لقانون آخر:

أ- يستوفي المؤمن عليه النموذج رقم 2 المرفق والخاص ببيانات مدة اشتراكه السابقة التي تتبع الصندوق الآخر من أصل و2 صورة (3 صورة بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص).

ب- على صاحب العمل في القطاع الخاص أن يرفق نسختين من النموذج رقم 2 المشار إليه مع الاستمارة رقم 1 تأمينات اجتماعية والتي ترسل إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ج- على مكتب التأمينات الاجتماعية المختص بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص أو جهاز التأمين الاجتماعي «بالنسبة للعاملين في القطاع العام» إرسال نسخة من نموذج رقم 2 المشار إليه إلى الجهة الحكومية السابقة لموافاته بملف التأمين الاجتماعي الخاص بالمؤمن عليه عن مدة الاشتراك السابقة.

ويتعين أيضاً على أجهزة التأمين الاجتماعي ب وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة اتخاذ الإجراءات المشار إليها بالفقرة السابقة بإرسال النموذج رقم 2 إلى وحدة القطاع العام أو مكتب التأمينات الاجتماعية المختص حسب الأحوال لموافاتها بملف التأمين الخاص بالعامل.

د- يقتضى أن تقوم الجهة بحفظ «أصل» النموذج رقم 1 صحيفة البيانات الأساسية في ملف المؤمن عليه، ويتم التصرف في صور ذلك النموذج على الوجه الآتي: ترسل نسخة إلى الهيئة العامة للتأمين والمعاشات بالنسبة للعاملين بالجهات الحكومية والهيئات العامة، أو إدارة المدة السابقة بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بالنسبة للقطاعين العام والخاص، نسخة إلى

المؤمن عليه، نسخة تحفظ بجهاز التأمين الاجتماعي بالجهة الحكومية أو الهيئات العامة أو وحدة القطاع العام أو بمكتب التأمينات المختص بحسب الأحوال.

هـ- لدى ورود ملف التأمين الاجتماعي إلى الجهة الطالبة، يرفق ملف التأمين الاجتماعي الجديد، ويقوم جهاز التأمين الاجتماعي بالجهة الحكومية أو الهيئات العامة أو القطاع العام بإخطار قسم الأجور ببيان الأقساط المستحقة على المؤمن عليه، وفقاً لما يتضح من الملف الخاص به، مع إيضاح مدة القسط وقيمه وتاريخ نهاية التقسيط، وذلك للتأشير بتلك البيانات في سجلات الأجور ومرعاة اقتطاعها من الأجر، كما يقوم مكتب التأمينات المختص بإخطار صاحب العمل في القطاع الخاص بالبيانات المتقدمة.

3- الإجراءات التي تتخذ بمناسبة انتهاء خدمة المؤمن عليه أو استحقاق صرف المعاش أو التعويض:

أ- تقسيم المعاش كل من الأجر الأساسي والأجر المتغير، أو تعويض الدفعة الواحدة والمكافأة بين الصندوقين بنسبة المدة أو المدد التي كان المؤمن عليه تابعاً خلالها لكل منهما مع مراعاة ما تضمنته التعليمات.

2- إيضاح الأقساط التي استمر تحصيلها من المؤمن عليه بعد تبعيته للصندوق الأخير، حيث نوع القسط وقيمه وتاريخ بداية ونهاية الاقتطاع بمعرفة جهة العمل الأخيرة وإجمالي المحصل.

ب- بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص تقوم أقساط التعويضات والمعاشات بمكاتب التأمينات الاجتماعية بالإجراءات المشار إليها بالبند 1.

ج- تقوم أجهزة التأمين الاجتماعي بوحدات القطاع العام وأقسام التعويضات والمعاشات بمكاتب التأمينات بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص باتخاذ ما يأتي:

1- تحديد القيمة الرأسمالية لنصيب الصندوق الآخر، «الذي تديره الهيئة العامة للتأمين والمعاشات»، في المعاش عن الأجر الأساسي والمعاش عن الأجر المتغير وفقاً لقرار وزير التأمينات رقم 146 لسنة 1977.

2- تحديد ما يتحمله الصندوق المشار إليه في 1 من قيمة المكافأة أو عناصر الأجور المتغيرة مقابل احتياطي الادخار أو الأجور المتغيرة حتى 1/4/84 وفقاً لما تضمنته تعليمات الهيئة رقم 39 لسنة 1986 المشار إليه أو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام المادة 26 من القانون رقم 79 لسنة 75 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي أو تعويض الدفعة الواحدة المستحقة وفقاً للمادة 27 من ذلك القانون.

3- تحديد المبالغ المستحقة على الخزنة العامة التي تمثل القيمة الرأسمالية لما يخص الخزنة العامة في مكونات المعاش.

4- تحديد إجمالي الأقساط الخاصة «المحصلة بمعرفة الجهة الأخيرة وفوائدها باستخدام الجدول المرفق.

5- تحديد الصافي المستحق على الصندوق الآخر، وذلك من حاصل جمع 1+2 مطروح منه 3.

6- استيفاء النموذج رقم 3 المرفق من أصل وصورتين وإرسال نسختين منه إلى الإدارة المختصة «إدارة المدة السابقة» برئاسة الهيئة وإرفاق نسخة بملف العامل.

د- تقوم الإدارة المختصة برئاسة الهيئة بمراجعة النموذج رقم 3 حسابياً وفنياً، كما تتولى تسجيل بياناته في سجل خاص وترسل نسخة منه إلى الهيئة التي تدير الصندوق الآخر باعتبارها مطالبة بالسداد.

هـ- تقوم الإدارة المختصة بقيد المطالبات التي ترد في سجل آخر، ويتم تجميع بيانات السجلات المشار إليها كل شهر وتجرى تسوية مشتركة بين الإدارتين المختصتين بكل من الهيئتين، وتلتزم الهيئة المدنية بسداد الرصيد المدين خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء التسوية. ولقد صدر قرار وزير التأمينات رقم 59 لسنة 1986 بشأن تحديد الجهة الملزمة بأداء المستحقات التأمينية في حالات الانتقال بين أنظمة التأمين ونصيب كل جهة في التعويض أو المعاش وتحديد القيمة الرأسمالية للمعاش، وتنفيذاً لأحكام هذا القرار يراعى ما يلي:

1- في مجال التطبيق: انتقال المؤمن عليه من مجال تطبيق أحد قوانين التأمين الاجتماعي أرقام 79 لسنة 75 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية، أو 108 لسنة

1986 في شأن التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، أو 50 لسنة 1978 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج أو تطبيق قانون آخر من هذه القوانين.

ب- انتقال المؤمن عليه من مجال تطبيق القانون رقم 90 لسنة 1975 بإصدار قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة إلى مجال تطبيق القانون رقم 108 لسنة 76، أو القانون رقم 50 لسنة 1978.

2- الحالات التي يسري في شأنها:

أ- الحالات التي تم الانتقال فيها اعتباراً من 1/4/1984.

ب- الحالات التي تم الانتقال فيها قبل 1/4/1984 ولم يبدِ المؤمن عليه الرغبة في تحويل الاحتياطي عن المدد السابقة.

ج- الحالات التي أبدى فيها المؤمن عليه رغبته في تحويل الاحتياطي عن المدد السابقة، ولم تتم حتى 1/4/1984 موافقة المؤمن عليه على مدة الاشتراك مقابل مبلغ الاحتياطي المحول.

3- تحديد نصيب كل جهة في التعويض أو المعاش، وتحديد القيمة الرأسمالية للمعاش: يحدد عبء كل صندوق أو حساب عن مدة الاشتراك التي تتبعه، ويراعى اتباع قواعد حساب الحقوق التأمينية المنصوص عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم 62/86 مع اتخاذ الإجراءات الآتية:

أ- تقوم مكاتب التأمينات باستيفاء النموذج رقم 3 المرفق لتحديد عبء الصندوق أو الحساب الآخر، وذلك على النحو المشار إليه بالبند أولاً «حالة الانتقال من أحد القطاعات التابعة لأحد صناديق التأمينات إلى قطاع يتبع الصندوق الآخر»، وإذا كانت إحدى مدد الاشتراك السابقة تتبع صندوق التأمين والمعاشات تتم المطالبة بالقيمة الرأسمالية للمعاش أو تعرض الدفعة الواحدة وفقاً للإجراءات الموضحة بذلك البند.

ب- إذا كانت إحدى مدد الاشتراك تخضع للقانون رقم 108 لسنة 76 أو القانون

رقم 50 / 78، يرفق بيان تدرج فئات دخل الاشتراك اعتباراً من بدء الاشتراك.

ج- يستخدم في حساب القيمة الرأسمالية للمعاش الجداول أرقام «1-2-3» المرفقة بقرار وزير التأمينات رقم 59 لسنة 86 المشار إليه.

كما ذهب الفتوى والتشريع بدولة الكويت الى: « إنه من حيث إن المادة 1 من المرسوم الأميري رقم 3/1960 بقانون معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين المدنيين تنص على أن: « تسري أحكام هذا القانون على الموظفين والمستخدمين الكويتيين المعينين على وظائف دائمة».

ومن حيث إن المادة (5) بند (ب) من ذات المرسوم بالقانون تنص على أن:

« يستحق الموظف أو المستخدم معاشاً تقاعدياً متى قضى في الخدمة.

أ-

ب- خمس سنوات إذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكامل عن العمل بقرار من الهيئة الطبية المختصة».

والمستفاد من ذلك أنه لكي يستحق الموظف معاشاً تقاعدياً يتعين أن يكون قد أمضى بالخدمة مدة خمس سنوات إذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز الكامل.

وحيث إن الثابت في الأوراق أن المرحوم المتقدم كان شرطياً من 11/9/1957 حتى 10/1/1966، وانتهت خدمته بالوفاة فإنه يكون خاضعاً لأحكام المرسوم الأميري رقم 3/60 بالقانون سالف الذكر، وليس لأحكام القانون رقم 27 لسنة 1961 بشأن معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين لوفاته قبل صدور القانون رقم 23 لسنة 1968 بشأن نظام الشركة والمعمول به من قبل 26/5/1968 إلى أن نصت المادة 107 منه على سريان أحكام قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين 27 لسنة 1961 على من تنتهي خدمته من رجال الشرطة.

وحيث إن المذكور حصل على الجنسية الكويتية في 19/5/1965 وانتهت خدمته بالوفاة في 10/1/1966، فمن ثم فإنه لم يستحق معاشاً تقاعدياً؛ حيث لم تمض على خدمته بعد حصوله على الجنسية الكويتية خمس سنوات وفقاً لنص المادة (5) بند

(ب) من المرسوم الأميري رقم 3/1960 بالقانون سالف الذكر، وترتيباً على ذلك فقد صرفت له مكافأة نهاية الخدمة فقط بمبلغ 507/495 د.ك.

وحيث إن الأمر الأميري بالقانون رقم 61 لسنة 196 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية قد نص في المادة 17 منه على أن:
«يستحق المعاش التقاعدي في الحالات الآتية:

انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز الكامل أو وقوع أيهما خلال مدة لا تجاوز سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة، ولو لم يكن خاضعاً لأحكام الباب الخامس من هذا القانون أو لأحكام قانون معاشات التقاعد للعسكريين رقم 69 لسنة 1980.....».

ونص في المادة 129 منه على أن: «تعاد تسوية حالات انتهاء الخدمة في القطاع الحكومي للأسباب المنصوص عليها في البندين (1و2) من المادة (17) من القانون، والتي لم يستحق عنها وفقاً لأحكام المرسوم الأميري رقم 3 لسنة 1960 المشار إليه، وذلك طبقاً لأحكام الباب الثالث والفصل الأول من الباب السادس من هذا القانون. وفيما عدا حالات الوفاة أو العجز الكامل تسترد المكافأة التي سبق أن أدت على أقساط شهرية وفقاً للجدول رقم (3) المرافق لهذا القانون.».

كما نص في المادة (130) منه على أن: «لا يترتب على تطبيق أحكام المواد السابقة صرف فروق مالية عن الفترة السابقة على العمل بأحكام الباب الثالث من هذا القانون.».

ومن حيث إن المادة (107) من الأمر الأميري بالقانون رقم 61 لسنة 1976 سألقة الذكر تنص على أن: لا يجوز رفع دعوى بطلب أي من الحقوق المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون إلا بعد مطالبة المؤسسة بها كتابة خلال خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه هذه الحقوق واجبة الأداء، وتعتبر المطالبة بأي من هذه الحقوق مطالبة ببقائها، وينقطع سريان الميعاد المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالنسبة للمستحقين جميعاً إذا تقدم أحدهما بهذا الطلب.».

والمستفاد من ذلك أن الموظف الذي انتهت خدمته بسبب الوفاة أو العجز الكامل، أو وقع أيهما خلال مدة لا تجاوز سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة، ولم يكن خاضعاً لأحكام الباب الخامس من القانون رقم 61 لسنة 1976 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية،

أو لأحكام قانون معاشات ومكافآت العسكريين رقم 69 لسنة 1980، فإنه يستحق المعاش التقاعدي بالإضافة إلى الحالات الأخرى التي نصت عليها المادة (17)، ونص المشرع على إعادة تسوية الحالات الواردة بالبندين 1 و2 من المادة (17) سאלفة الذكر لمن لم يكن مستحقاً لمعاش وفقاً لأحكام المرسوم الأميري رقم 3/1960، وذلك طبقاً لأحكام الباب الثالث والفصل الأول من الباب السادس، كما قرر المشرع عدم صرف أي فروق مالية تترتب على تطبيق أحكام تلك المواد عن الفترة السابقة على العمل بأحكام الباب الثالث من القانون، ومن ثم ووفقاً لما تقدم فإن المذكور أصبح من المخاطبين بأحكام المادتين 129، 130 من القانون رقم 61/1976 سالف الذكر، وبالتالي كان على حق في أن تعاد تسوية حالته بافتراض استحقاق المعاش التقاعدي اعتباراً من 1/10/1976، مع إضافة الزيادات التي طرأت على المستحق له حتى تاريخ تقديم المستحقين بطلب صرفه وفقاً للأنصبة الشرعية لهم والحاصل بتاريخ 20/8/2001.

ومن حيث إن تلك التسوية قد أسفرت وفقاً لما جاء بمذكرة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن الآتي:

1- الأرملة/.... مبلغ 54/998 د.ك عن الفترة من 1/10/1977 وحتى 30/11/2001 منه مبلغ 050/826 / 735 د.ك مضى على استحقاقه خمس سنوات عن الفترة من 1/10/1977 حتى 31/8/1996 .

2- الابن/..... يستحق مبلغ 1/558/616 د.ك عن الفترة من 1/10/1977 حتى 30/6/1980، حيث أوقف نصيبه لالتحاقه بعمل، ثم انتهى النصيب اعتباراً من 15/7/1988 لبلوغه سن 26 سنة.

ومن حيث إنه لئن كان الأمر كما تقدم فإنه إعمالاً لحكم المادة 107 من القانون 61 لسنة 1976 سألفة الذكر، فإن المعاش المستحق للورثة يخضع للتقادم الخماسي، وإذ تتمسك مؤسسة التأمينات الاجتماعية بهذا التقادم، فمن ثم فإن الورثة لا يستحقون صرف هذا المعاش لمرور أكثر من خمس سنوات من تاريخ استحقاقه دون مطالبة به، وبذلك يكون الحق فيه قد سقط بالتقادم الخماسي.

وحيث إن المادة 80 من الأمر الأميري بالقانون 61/1976 بإصدار قانون

التأمينات الاجتماعية تنص على أن: «يجوز بقرار من مجلس الوزراء منح معاش أو مكافآت استثنائية للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم أو لغيرهم من الكويتيين ولو كانوا من غير الخاضعين لأحكام هذا القانون، ومع عدم الإخلال بما يقرره مجلس الوزراء من أحكام خاصة تسري على هذه المعاشات والمكافآت الاستثنائية أحكام هذا القانون.

والمستفاد من ذلك أن منح المعاشات والمكافآت الاستثنائية لأصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم أو لغيرهم من الكويتيين، ولو كانوا من غير الخاضعين لأحكام هذا القانون هو أمر جوازي لمجلس الوزراء، ويخضع للسلطة التقديرية التي تجري على هدي مقتضيات المصلحة العامة، وذلك على أن تسري على المعاشات والمكافآت الاستثنائية أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، مع عدم الإخلال بما يقرره مجلس الوزراء خاصة.

وبالبناء على ذلك يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر معاشاً استثنائياً لورثة المرحوم / وفقاً لما يراه في نطاق السلطة التقديرية المقررة له، وغني عن البيان أن الحق في المعاش الاستثنائي المنوه عنه إنما ينشأ بقرار مجلس الوزراء حال صدوره، ومن ثم فهو مغاير في طبيعته لحق - الورثة في المعاش التقاعدي الذي سقط بالتقادم على الوجه الذي سلف بيانه. لذلك نرى:

- 1- أن حق ورثة المرحوم / في صرف المعاش التقاعدي وفقاً لأحكام الأمر الأميري بالقانون رقم 61 لسنة 1976 بقانون التأمينات الاجتماعية قد سقط بالتقادم.
- 2- أنه يجوز لمجلس الوزراء بما له من سلطة تقديرية تقرير معاش استثنائي لورثة المرحوم / وذلك على الأساس المبين بالأسباب⁽¹⁾.

وفي نهاية مطاف هذا البحث يتعين علينا أن نحدد أنصبة المستحقين في حالة وفاة المؤمن عليه وفقاً للقانون الكويتي ونظيره المصري وذلك على النحو المفصل والمبين في الجداول التالية:

(1) فتوى رقم 2/54/2004 - 1524 الصادرة في 21 / من أبريل 2004، مشار إليها بمرجع الفتوى والتشريع: بمجموعة المبادئ القانونية التي قررتها الفتوى والتشريع بدولة الكويت في الفترة من يناير 2003 حتى ديسمبر 2010، الطبعة الأولى دولة الكويت 2015، الجزء الثالث، ص 162 وما بعدها.

جدول رقم (1)

أنصبة المستحقين في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في الكويت

الرقم	المستحقون	الزوج أو الأرمال	الأولاد	الوالدان	الأخوة
1	أرملة أو زوج مستحق فقط	4/3			
2	أكثر من أرملة	كامل المعاش			
3	أرملة أو زوج مستحق مع ولد واحد	2/1	2/1		
4	أكثر من أرملة مع ولد واحد	3/2	3/1		
5	أرملة أو زوج مستحق مع أكثر من ولد	3/1	3/2		
6	أكثر من أرملة مع أكثر من ولد	2/1	2/1		
7	أرملة أو زوج مستحق مع الوالدين أو أحدهما	3/2	3/1		
8	أكثر من أرملة مع الوالدين أو أحدهما	4/3	4/1		
9	أرملة أو أرمال أو زوج مستحق مع أخ أو أخت	4/3	4/1		
10	أرملة أو أرمال أو زوج مستحق مع أخوة وأخوات	3/2	3/1		
11	أرملة أو زوج مستحق مع ولد واحد ووالدين أو أحدهما	2/1	3/1	6/1	
12	أكثر من أرملة مع ولد واحد ووالدين أو أحدهما	2/1	3/1	6/1	

تابع جدول رقم (1)

أنصبة المستحقين في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في الكويت :

الرقم	المستحقون	الزوج أو الأرامل	الأولاد	الوالدان	الأخوة
13	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق مع أكثر من ولد ووالدين أو أحدهما	3/1	2/1	6/1	
14	أرملة أو زوج مستحق مع ولد واحد وأخ أو أخت أو أكثر	2/1	3/1	6/1	
15	أكثر من أرملة مع ولد واحد وأخ أو أخت أو أكثر	2/1	3/1	6/1	
16	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق مع أكثر من ولد وأخ أو أخت أو أكثر	3/1	2/1	6/1	
17	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق مع ولد واحد ووالدين أو أحدهما وأخ أو أخت أو أكثر	3/1	3/1	6/1	6/1
18	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق مع أكثر من ولد ووالدين أو أحدهما وأخ أو أخت أو أكثر	3/1	2/1	6/1	
19	أرملة أو زوج مستحق مع والدين أو أحدهما وأخ أو أخت	2/1	3/1	6/1	
20	أرملة أو زوج مستحق مع والدين أو أحدهما وأخ أو أخت أو أكثر	2/1	4/1	4/1	

	6/1	6/1	3/2	أكثر من أرملة مع والدين أو أحدهما وأخ أو أخت أو أكثر	21
			2/1	ولد واحد فقط	22
			كامل المعاش	أكثر من ولد	23
		3/1	2/1	ولد واحد مع والدين أو أحدهما	24
		4/1	4/3	أكثر من ولد مع والدين أو أحدهما	25
		4/1	2/1	ولد واحد مع أخ أو أخت	26
		3/1	2/1	ولد واحد مع أكثر من أخ أو أخت	27
		4/1	4/3	أكثر من ولد مع أخ أو أخت	28
		3/1	3/2	أكثر من ولد مع أكثر من أخ أو أخت	29
	6/1	3/1	2/1	ولد واحد مع والدين أو أحدهما وأخ أو أخت	30
	4/1	4/1	2/1	ولد واحد مع والدين أو أحدهما وأخ أو أخت أو أكثر	31
	6/1	6/1	3/2	أكثر من ولد ووالدين أو أحدهما وأخ أو أخت أو أكثر	32
			2/1	والدان أو أحدهما	33
		4/1	2/1	والدان أو أحدهما وأخ أو أخت	34
		2/1	2/1	والدان أو أحدهما وأخ وأخت أو أكثر	35
			3/1	أخ أو أخت	36
			2/1	أخ وأخت أو أكثر	37

جدول رقم (3)

جدول توزيع المعاش على المستحقين والمستفيدين في مصر:

رقم	المستحق في المعاش	الأنصبة المستحقة في المعاش		
		الأرملة أو الزوج	الأولاد	الوالدان
1	أرملة أو أرامل أو زوج وولد واحد أو أكثر	ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	-
2	أرملة أو أرامل أو زوج ووالد أو والدين	-	لأيهما أو كليهما بالتساوي	-
3	أرملة أو أرامل أو زوج وأخت أو أخ أو أكثر	-	-	لأيهما أو لهم جميعاً بالتساوي
4	أرملة أو أرامل أو زوج فقط	ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	=	=
5	أرملة أو أرامل أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو والدين	-	-	لأيهما أو كليهما بالتساوي
6	ولد واحد	=	=	=
7	أكثر من ولد	-	كامل المعاش ويوزع بالتساوي	-

8	ولد واحد ووالد أو والدين	=		لأيهما أو كليهما بالتساوي	=
9	أكثر من ولد ووالد أو والدين	-		لأيهما أو كليهما بالتساوي	-
10	والد واحد أو والدين	=	=	لأيهما أو كليهما بالتساوي	=
11	أخ أو أخت أو أكثر	-	-	لأيهم أو لهم جميعاً ويوزع بينهما بالتساوي	-
12	والد واحد أو والدين وأخ أو أخت أو أكثر	-	-	لأيهما أو كليهما بالتساوي	لأيهم أو لهم جميعاً بالتساوي

ملاحظات الجدول رقم (3)

1- تعتبر المطلقة والزوج المستحق في حكم الأرملة.

2- في حالة إيقاف أو قطع معاش أحد المستحقين كله أو بعضه يؤول إلى باقي المستحقين من فئة هذا المستحق، وفي حالة عدم وجود مستحقين آخرين من هذه الفئة يتم الرد على باقي المستحقين بالفئات الأخرى، فإذا زاد نصيب المرود عليه على أقصى نصيب له بالجدول وفقاً للحالة في تاريخ رد الباقي على الفئة التالية، وذلك كله بمراعاة الترتيب الموضح في الجدول التالي :

فئة المستحق الذي يرد عليه المعاش	فئة المستحق الموقوف أو المقطوع معاشه
1- الأولاد 2- الوالدين 3- الأخوة والأخوات	الأرملة
1- الأرملة 2- الوالدين	الأولاد
1- الأرملة 2- الأولاد 3- الأخوات	الوالدين

ويراعى قبل تنفيذ قاعدة أولوية المعاش أو رده خصم ما يكون قد استحق من معاش دون المساس بمعاشات باقي المستحقين.

3- في حالة زوال سبب إيقاف المعاش كله أو بعضه لأحد المستحقين يعاد توزيع المعاش بين جميع المستحقين في تاريخ زوال السبب.

4- يتحدد نصيب المستحق الذي يرد عليه جزء من المعاش بما لا يجاوز الحد الأقصى المحدد بالجدول.

5- لا يرد المعاش الذي منح بالزيادة عن معاش المورث في حالة إيقافه أو قطعه.

6- في حالة قطع معاش الوالدين في الحالة رقم 3 يؤول الباقي من نصيبهما بعد الرد على فئة الأرملة إلى الأخوة والأخوات الذي تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش في هذا التاريخ وذلك في حدود الربع.

وفي حالة قطع معاش فئة الأرملة في الحالة المشار إليها بالفقرة السابقة يؤول ربع معاش المورث إلى الإخوة والأخوات الذي تتوافر في شأنهم استحقاق المعاش في هذا التاريخ.

الخاتمة

في ضوء ما تقدم من بيان لمبادئ وأحكام نظام التأمين للمستحقين للمعاش عن المؤمن عليهم في ضوء الاجتهادات الفقهية والقضائية، فإننا نقترح التوصيات الآتية: أولاً: نهيب بالمشرع ضرورة الإسراع في تكوين صناديق خاصة لمزايا تأمين الوفاة، والتي تحقق سرعة سداد التأمين للمستحقين عن المؤمن عليهم، وتذليل كل الصعوبات أمامهم.

ثانياً: إذا كان التمويل أساس نجاح خطط التنمية والمشروعات الاقتصادية، وأيضاً يساعد في تنفيذ التشريع الجيد في أي مجال، وبسبب التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، دولياً وإقليمياً ومحلياً، فإنه يتعين إعادة النظر في تحمل أصحاب الأعمال وحدهم عبء تمويل تأمين الوفاة، و نرى بأنه لا مانع من مساهمة العمال وكذلك الخزينة العامة في حالة الضرورة، وذلك عن طريق الأخذ بما أخذت به بعض الدول الناجحة والمتقدمة مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية التي حققت مبدأ أن لكل مواطن الحق في الأمان الاقتصادي، حيث صارت مسؤولية التمويل تقع على جميع أفراد المجتمع عن طريق فرض الضرائب.

ثالثاً: ضرورة توحيد جهود الجهاز القائم على تنفيذ نظام تأمين الوفاة وتطوره، وإعادة النظر في قيام هيئتين أو مؤسستين كل منهما يتبع لوزارة خاصة، فمن ناحية تتبع مكاتب العمل والتشغيل وزارة القوى العاملة والتشغيل، وتتبع الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وزارة التأمينات الاجتماعية، وازدواجية العمل الإداري تثير المصاعب والتنفيذ، وتسبب البيروقراطية المكتنبة في استيفاء مستندات المطالبة بالحق. ومن ثم يلزم إنشاء مجلس قومي لتأمين الوفاة يضم إدارات متعددة متخصصة أهمها إدارة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، وإدارة الأزمات، وإدارة التأمينات الاجتماعية، وهيئة ومحاكم السلطة القضائية المتخصصة، وإدارة تمثيل المستحقين عن المؤمن عليهم، وإدارات أخرى متخصصة من خبراء في المال والاقتصاد والقانون وما إلى غير ذلك.

رابعاً: منحت الدولة العمال ومنظماتهم العديد من الحقوق والمزايا خلال النصف الثاني من القرن العشرين، لذلك يلزم تفعيل دور المنظمات العمالية للمحافظة على مكاسب العمال، وحقوقهم التي منحتها الدولة في ظل التحولات، ولقد حان الوقت للبذل في سخاء، والعطاء في تضحية وإنكار للذات لكل ممثلي العمال في كافة المستويات، فالعمل النقابي تشریف وتكليف وتسهيل كل الإجراءات للمستحقين عن المؤمن عليهم وتذليل كل الصعوبات أمامهم في سبيل الحصول على حقهم بكافة سبل الراحة، حيث إنهم الأولى بالرعاية بعد وفاة عائلهم.

قائمة بأهم المراجع:

- 1- المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الطبعة الأولى، 1997، ومختار الصحاح، للإمام الرازي، مطبعة الحلبي بالقاهرة، الطبعة الأولى، 1994.
- 2- د. أحمد أبو اسماعيل: أصول الاقتصاد، دار النهضة العربية، طبعة عام 1966.
- 3- د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثالث، دار النهضة العربية، طبعة 2000.
- 4- د. أحمد حسن البرعي ود. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية القاهرة 2009.
- 5- د. أحمد عبد التواب محمد بهجت: دروس في قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعة يناير 2002.
- 6- د. جمال عبد حسن حسين: الحماية القانونية من المخاطر في ضوء التأمينات الاجتماعية- دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة طنطا، 2005.
- 7- د. جمال فاخر النكاس ود. عبد الرحمن الرضون: شرح أحكام التأمينات الاجتماعية في الكويت، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثالثة 2011، الكويت.
- 8- د. خالد السيد محمد عبد المجيد: شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، الطبعة الأولى 2014.
- 9- خالد حسن أحمد: نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، الطبعة الأولى 2015.
- 10- دليل التأمينات الاجتماعية 2014 الصادر من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بدولة الكويت.
- 11- رد المختار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار، محمد أمين الشهير بابن عابدين، دراسة وتحقيق وتعليق الشيخ عادل أحمد عبد الموجود، وعلي محمد معوض، ج 6، الطبعة الأولى عام 1994.

- 12- د. رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، طبعة نادى القضاة 2014، مصر.
- 13- سمير أحمد شرف الدين وسعود صالح الضمير: أنظمة التأمين الاجتماعي في الكويت، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، طبعة 2009 / 2010.
- 14- د. عادل الطبطبائي: النظام الدستوري في الكويت، دراسة مقارنة، مطبعة الملكة، الطبعة الرابعة 2001، الكويت.
- 15- د. عبدالحكيم مصطفى الشرقاوي: التأمينات الاجتماعية وإعادة توزيع الدخل القومي مع دراسة خاصة على مصر، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة 1995.
- 16- د. فرناس عبد الباسط: شرح وتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات، جمعية الحقوقيين، 2000.
- 17- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها الفتوى والتشريع بدولة الكويت في الفترة من يناير 2003 حتى ديسمبر 2010، الجزء الثالث، الطبعة الأولى، الكويت 2015.
- 18- د. محمد خالد الزعبي: الضمان الاجتماعي - حماية المسنين بين اقتصاد السوق والعدالة الاجتماعية- الأردن نموذجاً- دراسة تحليلية، مدار وائل للنشر، الطبعة الأولى عام 2013.
- 19- د. محمود سلامة: التأمينات الاجتماعية في ضوء الفقه والقضاء والتشريع والمحاماة، الناشر المتحدون، القاهرة 2014.
- 20- د. نبيل محمد عبد اللطيف: نظام التأمينات الاجتماعية في مصر تشريعياً، مطبعة المستقبل ببورسعيد، طبعة 1987.

المحتوى

الصفحة	الموضوع
207	الملخص
207	المقدمة
209	مبحث تمهيدي - الخطر الاجتماعي
210	المطلب الأول - مفهوم الخطر وأنواعه
210	الفرع الأول - مفهوم الخطر لغة وشرعا واصطلاحا
212	الفرع الثاني - المخاطر المهنية والحماية التأمينية
212	أولاً - من حيث عبء المساهمة في التأمين الاجتماعي
213	ثانياً - من حيث قيود الاستفادة من التأمين
213	ثالثاً - من حيث مقدار التعويض عن وقوع الخطر الاجتماعي
214	رابعاً - من حيث نسبة العجز المستحق عنه التأمين الاجتماعي
214	خامساً - من حيث طبيعة الضرر المستحق عنه التأمين الاجتماعي
215	الفرع الثالث - صور المخاطر الاجتماعية
215	أولاً - صور الخطر المهني
216	ثانياً - الأمراض المهنية
216	مفهوم المرض المهني
218	ثالثاً - البطالة
220	الفرع الرابع - صور الخطر الإنساني
220	أولاً - المرض غير المهني
222	ثانياً - العجز الكلي أو الجزئي لسبب خارج عن العمل

الصفحة	الموضوع
223	ثالثاً- زيادة الأعباء العائلية
224	رابعاً- الشيخوخة
225	خامساً- الوفاة
227	المبحث الأول- المستحقون للتأمين الاجتماعي في التشريع الكويتي
228	المطلب الأول- الأشخاص المستفيدون من نظام التأمينات الاجتماعية
228	الفرع الأول- الفئة الأولى: الكويتيون الذين يعملون لدى رب عمل
230	الفرع الثاني- الفئة الثانية: الكويتيون الذين لا يعملون لدى رب العمل
230	الفرع الثالث- الفئة الثالثة: العسكريون ومن في حكمهم
234	الفرع الرابع- الفئة الرابعة: المستحقون عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاش
235	المبحث الثاني- الشروط الواجب توافرها في المستحقين لمعاش المؤمن عليه
237	المطلب الأول- شروط استحقاق الزوج للمعاش
241	المطلب الثاني- شروط استحقاق الابن
245	المطلب الثالث- شروط استحقاق البنت
247	المطلب الرابع- شروط استحقاق الأرملة
249	المطلب الخامس- شروط استحقاق الأب
250	المطلب السادس- شروط استحقاق الأم
251	المطلب السابع- شروط استحقاق الأخ والأخت
253	المطلب الثامن - شروط استحقاق ابن الابن
253	المطلب التاسع- المستحقون في معاش المفقود

الصفحة	الموضوع
254	حالات وقف صرف معاش المؤمن عليه وفقا للتشريع المصري
256	حالات قطع المعاش وفقا للتشريع المصري
260	شروط الجمع بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو المعاشات وفقا للتشريع المصري
261	المبحث الثالث- تطبيقات عملية بشأن المستحقين لصرف المعاش في ظل أحكام القضاء والفتوى والتشريع
289	جدول رقم (1)- أنصبة المستحقين في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش في الكويت
292	جدول رقم (3)- جدول توزيع المعاش على المستحقين والمستفيدين في مصر
293	ملاحظات الجدول رقم (3)
295	الخاتمة
297	قائمة بأهم المراجع