

ضمان العجز عن العمل

المقصود بالعجز هو نقصان القدرة على العمل بشكل كامل او جزئي بسبب المرض او اصابات العمل . يتضح من ذلك بان العجز قد ينشأ عن مرض او عن اصابة عمل بينما كان قانون التقاعد والضمان رقم 112 لسنة 1969 الملغى يفرق بين ما ينشأ عن المرض وما ينشأ عن اصابة العمل حيث اطلق على الاول مصطلح (العجز) اما الاخر فقد اطلق عليه مصطلح العطل فالقانون النافذ اذن لم يفرق بين العجز الناجم عن الاصابة والعجز الناشئ عن المرض العادي وقد ورد تعريف العجز في الفقرة (18) من المادة الاولى من القانون رقم 112 لسنة 1969 كما يلي : (كل عجز لا تقل درجته عن 75% من شأنه ان يحول كلية وبصفة مستديمة بين الشخص المضمون وبين مزاولة اي مهنة او عمل يكتسب منه يعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر كلياً او فقد الذراعين او فقد الساقين او فقد ذراع واحدة وساق واحدة او حالات الامراض العقلية والامراض المزمنة او المستعصية التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة .

اما العطل فيعرف بانه (حالة تنجم عن اصابة العمل التي تقع للشخص المضمون وتحد من قابليته على العمل بدرجة تقررها اللجنة الطبية مع احتمال استمرارها لاكثر من ستة اشهر)

ان العجز بموجب القانون السابق هو العجز المقدار بـ 75% فاكثر والذي اعتبر بحكم العجز الكامل حيث يستحق عنه العامل المضمون الراتب التقاعدي بعد توفر شروط الاستحقاق القانونية الاخرى . وقد اخذت بعض القوانين بالمبدأ الموضوع انفاً فيما يتعلق بالتمييز بين ما ينشأ عن المرض العادي وما ينشأ عن اصابة العمل حيث يعرف العجز غير المهني بانه (كل عجز يحدث قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة وقبل بلوغ المؤمن عليها الخامسة والخمسين ويستحيل معه بسبب بتر احد الاعضاء او الاصابة بعاهة او بسبب الحالة الصحية المتأخرة جسدياً او عقلياً او نفسياً كسب ثلث الاجر السابق من المهنة الاعتيادية او مهنة مماثلة وينتظر دوامه ستة اشهر او اكثر مع مراعاة الإمكانيات والملكات الجسدية والعقلية والتكوين المهني والسن ويتم ذلك حسب تقدير اللجنة الطبية المختصة المنصوص عليها في القانون)

كما عرف العجز الكامل في قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 79 لسنة 1975 بانه (كل عجز من شأنه ان يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة اية مهنة او عمل يكتسب منه . ويعتبر في حكم ذلك حالات فقد البصر كلياً او فقد الذراعين او فقد الساقين او فقد ذراع واحدة وساق واحدة وحالات الامراض العقلية وحالات الامراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة) (المادة 5 من القانون المذكور) .

ان قانون الضمان النافذ رقم 39 لسنة 1971 المعدل حدد درجة العجز الذي يترتب عليه استحقاق الراتب التقاعدي من 35% الى 100%. وهو يتراوح بين العجز الجزئي والعجز الكامل وقد يكون العجز كذلك معتبراً او اعتبارياً

العجز الجزئي :

ويتحقق اذا اسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي 35% من العجز الكامل او اكثر, فهو العجز الذي تتراوح درجته بين 35% الى 99% من العجز الكامل وفي هذه الحالة يستحق العامل راتباً تقاعدياً مرضياً جزئياً عن هذا العجز على اساس نسبة العجز الجزئي مضروبة بالراتب التقاعدي المرضي الكامل . ان العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى العقد مستمراً الا انه يجوز للإدارة او صاحب العمل انقاص اجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له

ان احكام القانون المذكور تلزم الادارة او صاحب العمل بالاستمرار في تشغيل العامل المصاب بالعجز الجزئي مهما بلغت درجة هذا العجز مادام العجز جزئياً غير كلي ويلاحظ بان درجة العجز الكامل تمثل 100% وان درجة العجز الجزئي تمثل نسبة 99% فما دون ونرى بان الحد الاقصى المذكور للعجز الجزئي يكون معه العامل في حالة قريبة جدا من العجز الكلي مما يؤدي الى عدم استفادة الادارة او صاحب العمل من عمله سواء اكان بالنسبة للعمل المتفق عليه او غيره الا ان نص الفقرة (ب) من المادة (47) المذكورة قبل تعديلها كان يعالج هذه الحالة اذ بموجب النص المذكور يصبح عقد العمل منتهياً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل اما اذا كانت نسبة العجز دون ذلك وتبلغ 35% من العجز الكامل فاكثرت فللجهة التي تستخدمه الخيار بين فسخ العقد وبين الاستمرار في تشغيله مع انقاص اجره بنسبة الراتب التقاعدي الذي يتقرر له وفي غير ذلك يستمر سريان عقد العمل كالسابق . بموجب النص بعد تعديله اصبح العامل يملك الخيار بين ترك العمل والاكتفاء بالراتب التقاعدي الذي يتقرر له او الاستمرار في عمله .

خضوع العاجز للفحص الدوري :

للمؤسسة وللعامل العاجز مرضياً الحق في طلب اعادة الكشف الطبي كل ستة اشهر وعلى العامل ان يحضر موعد الكشف الطبي وفي حالة تخلفه يقطع الراتب التقاعدي عنه الى ان يحضر ويتمثل للكشف وعلى نتيجة الفحص الطبي يترتب مايلي :

1. اذا كانت النتيجة تقرر الوضع السابق يستمر العامل العاجز يتقاضى الراتب التقاعدي المقرر له .
2. اذا تبين ان نسبة العجز قد انخفضت عن 35% من العجز الكامل تتوقف مؤسسة الضمان عن دفع الراتب ويستمر العامل بعمله وتقاضى اجره الاعتيادي .
3. اذا تبين ان نسبة العجز قد انخفضت عن الدرجة التي خصص على أساسها الراتب التقاعدي دون ان تقل 35% في هذه الحالة يعدل استحقاقه على ضوء ذلك .

4. اما اذا تبين ان نسبة العجز قد ارتفعت فيعدل راتبه التقاعدي تبعاً لذلك كما في الحالة السابقة في حالة وفاة العامل المتقاعد فان الراتب التقاعدي لا ينتقل الى العيال (الخلف) بل ينقطع نهائياً.

العجز الكامل :

في حالة ما اذا شفى العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عجزاً دائماً ودائماً وقدرت درجة العجز بنسبة 100% اي فقدان القدرة على العمل بشكل كلي فان العامل يستحق آنذاك الراتب التقاعدي المرضي الكامل ويحسب وفق الأسس المحددة في المادة (68) من القانون اساس 2,5% من متوسط الاجر الشهري للسنوات الثلاثة الاخيرة من خدمة العامل المضمونة او متوسط الاجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ذلك مضروباً في عدد اشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على (12).

يؤدي العجز الكامل الى انتهاء عقد العمل حيث نصت على ذلك الفقرة ب من المادة (47) من القانون بقولها (يصبح عقد العمل مفسوخاً حكماً من تاريخ ثبوت العجز الكامل) . ان هذا النص يقضي بانتهاء العقد بينما نجد ان نص الفقرة (ج) من المادة (50) من نفس القانون قد اجازت للمؤسسة الحق في اعادة الكشف الطبي على العامل العاجز كل ستة اشهر اذ قد يحصل بالرغم من ثبوت العجز الكامل بقرار اللجنة الطبية ان يتعرض العامل الى تغير في درجة عجزه عند اعادة الفحص عليه فقد تنزل درجة العجز الى 80% مثلاً لذلك يثور التساؤل حول الاشكالات التي تترتب علة هذه الحالة وذلك لان انخفاض درجة العجز الى 80% يعني ان درجة العجز قد اصبح جزئياً ويؤدي ذلك الى انخفاض الراتب التقاعدي للعامل ولغرض تلافي هذه النتائج وازالة التعارض بين الفقرة (ج) من المادة (50) المذكورة وبين الفقرة (ب) من المادة (47) المنوه عنها اعلاه , فقد عالجت مؤسسة الضمان هذه الحالة وذلك بإعفاء المتقاعدين العاجزين بدرجة 100% من الفحص الدوري وهذا لا يتعارض مع احكام الفقرة (ج) من المادة (50) التي اوضحناها التي نصت على جواز اعادة الفحص الطبي .

ان الراتب التقاعدي عن العجز الكامل يحول الى عيال (الخلف) المتقاعد العاجز في حالة وفاته .

العجز الاعتباري :

يعتبر العامل المريض عاجزاً بحكم القانون في الحالات التالية :

1. في حالة عدم شفائه بالرغم من استفادة الحد الاقصى من الاجازة المرضية البالغة (6) اشهر بالنسبة للأمراض العادية وسنتان بالنسبة للأمراض المستعصية او الخبيثة كالتدرن والجذام والسرطان.
2. اذا اعتبرت العاملة المريضة بعد الوضع بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للإجازة المرضية الموضحة انفاً . ان العجز في الحالات المذكورة غير مستقر اذ لو ان الحالة المرضية قد استقرت

لدخلت حالة العامل في مفهوم العجز الدائم فالفترة غير المستقرة من الحالة المرضية التي تتجاوز الاستحقاق القانوني للإجازة المرضية تدخل في مفهوم العجز الاعتباري .

يعتبر العامل اذن في الحالات المذكورة عاجزاً بحكم القانون دون ان يقيد القانون بذلك بوجود عرض العامل على اللجنة الطبية لتقدير درجة عجزه لغرض استحقاق الراتب التقاعدي اذ يعتبر العجز هنا بحكم العجز الكامل اي تعتبر درجته بنسبة 100% ويستحق العامل راتباً تقاعدياً ويتحدد تاريخ استحقاق هذا الراتب اعتباراً من اليوم التالي لاستنفاذ الاجازات المرضية المحددة بستة اشهر بالنسبة للأمراض العادية وستنان بالنسبة للأمراض المستعصية او الخبيثة و9 اشهر بالنسبة للعاملة في حالة الحمل والوضع كما اوضحنا . اما الراتب فيحسب وفق الاسس المحددة في المادة (68) من القانون التي سبق ذكرها .

الخضوع للفحص الدوري :

اجاز القانون لمؤسسة الضمان وكذلك للعامل المعتبر عاجزاً بسبب عدم شفائه الحق في طلب اعادة الكشف الطبي عليه (العامل) كل ثلاثة اشهر , و الغرض من ذلك هو للتثبيت من استقرار درجة العجز فقد يظهر عند اعادة الفحص اما استقرار درجة العجز وبالتالي خضوع العمل لإحكام العجز الكامل او الجزئي او ان العامل قد اصبح قادراً على العمل فتتوقف المؤسسة في الحالة الاخيرة عن دفع الراتب التقاعدي . كما يقطع الراتب التقاعدي عن العامل المعتبر عاجزاً اذا ثبت للمؤسسة انه يزاول عملاً ماجوراً اعتيادياً. في حالة وفاة العامل المتقاعد عن العجز الاعتباري ينتقل استحقاقه الى عياله .

اثر العجز الاعتباري على عقد العمل :

نصت الفقرة ب من المادة 47 من قانون الضمان على ما يلي : " اذا لم يشف العامل رغم مضي ستة اشهر على معالجته يعتبر عاجزاً ويحاط علماً بذلك كل من العامل المريض والجهة التي تستخدمه اما اذا شفي العامل قبل مضي ستة اشهر وخلف المرض فيه عاجزاً فيخطر بشفائه ونسبة العجز الذي اصابه وتحاط الجهة التي تستخدمه علماً بذلك وفي الحالتين المذكورتين في هذه الفقرة يعتبر عقد العمل منتهياً من تاريخ اعتبار العامل عاجزاً بسبب عدم شفائه او من تاريخ شفائه وثبوت عجزه بالكامل الخ " .

ينضح مما تقدم بان عقد العمل يعتبر منتهياً من تاريخ اعتبار العامل عاجزاً بسبب عدم شفائه وقد ادى ذلك الى حصول اشكالات بسبب عدم استقرار الحالة المرضية للعامل وما يترتب على ذلك من خضوعه للفحص الطبي كل ثلاثة اشهر اذ قد يتبين من الفحص ان العامل المعتبر عاجزاً قد شفي من مرضه واصبح قادراً على العمل الا انه لا يجوز له استئناف العمل قانوناً الا بعقد جديد وتلافياً للإشكالات المذكورة فقد اصدرت مؤسسة الضمان منشوراً عاجل هذا الموضوع بشكل يضمن مصلحة العامل المعتبر عاجزاً وذلك بالتريث في انهاء خدمته ولحين استقرار درجة العجز الكامل .

امثلة على احتساب الراتب التقاعدي عن العجز :

1. العجز الكامل : يحسب الراتب التقاعدي عن العجز الكامل وفق الاسس المحددة في المادة (68) من القانون كمايلي :

متوسط الاجر الشهري للعامل للثلاث سنوات الاخيرة من خدمته المضمونة او مدة خدمته ان قلت عن ذلك x عدد اشهر الخدمة المضمونة x 2,5% مقسوماً على 12

مثال :

لنفرض ان عاملاً سبب له المرض عجزاً كاملاً وكانت مدة خدمته المضمونة 10 سنوات ومتوسط اجره الشهري للثلاث السنوات الاخيرة من خدمته هو 100 ديناراً فيحسب راتبه التقاعدي حسب القاعدة اعلاه كما يلي :

$$100 \times 120 \text{ شهر} \times 2,5 = 25 \text{ ديناراً عدا الزيادات}$$
$$12 \times 100$$

2- العجز الجزئي : يتحسب الراتب التقاعدي عن العجز الجزئي وذلك بضرب بنسبة العجز الجزئي في الراتب التقاعدي المرضي الكامل

مثال:

لنفرض ان عاملاً سبب له المرض عجزاً جزئياً درجته 50% من العجز الكامل وكانت مدة كانت المضمونة 10 سنوات ومتوسط اجره هو 100 ديناراً فيحسب راتبه التقاعدي بضرب 50% x الراتب التقاعدي المرضي الكامل .

$$100 \times 25 = 12,500 \text{ ديناراً الرتب التقاعدي عدا الزيادات}$$
$$100$$