فروع الضمان الاجتماعي في العراق وفقًا لقانون الضمان الجديد

جامعة المستقبل
كلية القانون

محاضرات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023

اعداد:
م.د. علي جاسم محمد السعدي

المرحلة الرابعة

للعام الدراسي 2024-2025

مقدمة حول القانون الجديد

يمثل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد تطورًا هامًا في النظام القانوني للضمان الاجتماعي في العراق.

استحدث فروعًا جديدة لم تكن موجودة في القوانين السابقة، وأضاف تعديلات على الأحكام القائمة لتعزيز حماية العاملين.

يوفر مزايا عديدة للعاملين في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني، مثل:

1. إضافة الخدمة وشراؤها ونقلها.
2. ضمان التعويض عند التعطيل عن العمل.
3. تحسين ضمان إصابات العمل.
4. إدخال الضمان الصحي في حالات المرض والولادة.

من أهم المستجدات التي قدمها القانون:

1. ضمان التقاعد الاختياري، حيث يمكن لأي فرد يرغب في تأمين نفسه أن يشترك بالضمان.
2. ضمان العاملين في العمل غير المنظم، مما يساعد الفئات غير المشمولة بالضمان سابقًا على الاستفادة من الحماية الاجتماعية.

فروع الضمان الاجتماعي في القانون الجديد

اعتمد القانون الجديد على تصنيف الفروع وفق خطط وتشريعات حديثة، وتشمل هذه الفروع:

1. ضمان التقاعد والوفاة.
2. ضمان إصابات العمل، المرض، والأمراض المهنية.
3. ضمان إعانة التعطيل عن العمل.
4. ضمان التقاعد الاختياري وضمان العاملين في العمل غير المنظم.
5. التأمين الصحي والخدمات الاجتماعية ومنافع المرأة العاملة.

ضمان التقاعد والوفاة

يهدف هذا الفرع إلى توفير الأمان الاقتصادي للأفراد وعائلاتهم في حالات الشيخوخة أو الوفاة.

يضمن استمرار حصول العامل على دخل دائم عند تقدمه في السن وعدم قدرته على العمل.

يضمن لعائلة العامل المتوفى استمرار الحصول على دخل يعوض فقدان المعيل.

أولًا: تقاعد الشيخوخة

حددت المادة (29/أولًا) حالات تقاعد الشيخوخة وفقًا لعمر العامل وعدد سنوات الخدمة المضمونة:

1. للرجال:

عند بلوغ 63 عامًا مع خدمة لا تقل عن 15 سنة.

عند بلوغ 60 عامًا مع خدمة لا تقل عن 20 سنة.

عند بلوغ 50 عامًا مع خدمة لا تقل عن 30 سنة.

2. للنساء:

عند بلوغ 58 عامًا مع خدمة لا تقل عن 15 سنة.

عند بلوغ 55 عامًا مع خدمة لا تقل عن 20 سنة.

عند بلوغ 50 عامًا مع خدمة لا تقل عن 25 سنة.

✦ هذه الأحكام تضمن تقاعدًا تدريجيًا يتناسب مع عمر وخدمة العامل، مما يساعد في تحقيق العدالة الاجتماعية.

ثانيًا: تقاعد الوفاة

✦ يستحق خلف العامل المضمون (مثل الزوجة، الأبناء، الوالدين، أو غيرهم من المستحقين) راتبًا تقاعديًا في إحدى الحالتين التاليتين:

1. إذا توفي العامل أثناء خدمته المضمونة لأي سبب، بغض النظر عن عمره أو مدة خدمته.

ملاحظة: الوفاة الناتجة عن إصابة عمل تختلف، حيث يحصل الخلف على راتب تقاعد إصابة كامل يحسب وفق معادلة خاصة.

2. إذا توفي بعد قطع علاقته بالعمل، وكانت له خدمة مضمونة لا تقل عن 15 سنة.

في هذه الحالة، يستحق الخلف الراتب التقاعدي بغض النظر عن عمر العامل المتوفى.

شرط مهم: لا يكون العامل قد استلم مكافأة نهاية الخدمة، حيث لا يجوز الجمع بينها وبين الراتب التقاعدي.

✦ يهدف هذا النظام إلى حماية أسر العمال بعد وفاتهم، مما يوفر لهم مصدر دخل يعوض فقدان المعيل.

ثالثًا: تقاعد الحضانة

✦ أجاز المشرّع في المادة (31) للمرأة العاملة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة التي لديها أطفال أن تطلب الإحالة إلى التقاعد المبكر، وفق الشروط التالية:

---

1. أن تكون لها مدة خدمة مضمونة لا تقل عن 15 سنة.
2. أن يكون لديها على الأقل 3 أطفال، وأعمارهم لا تزيد عن 15 سنة.
3. أن تتفرغ لرعاية أطفالها بعد التقاعد.

✦ يهدف هذا الحكم إلى دعم النساء العاملات، خاصة الأمهات اللاتي يتحملن مسؤولية تربية الأطفال، من خلال إتاحة الفرصة لهن للتقاعد المبكر.

أهمية هذه الأحكام

1. تضمن هذه الأحكام للعامل حياة كريمة بعد التقاعد، وتساعده على الاستمرار في العيش بكرامة دون الحاجة إلى العمل في سن متأخرة.
2. توفر الحماية لعائلات العاملين بعد وفاتهم، مما يضمن لهم مستوى معيشيًا مستقرًا.
3. تمنح النساء العاملات المرونة في التقاعد المبكر عند الحاجة لرعاية أطفالهن.

احتساب الخدمة

1- الخدمة المضمونة وشرط احتسابها

لا تحتسب الخدمة لأغراض التقاعد ما لم تكن خدمة مضمونة، أي الخدمة التي يُدفع عنها الاشتراك.

إذا امتنع صاحب العمل عن ضمان العامل بعدم تسديد الاشتراكات، يحق للعامل إقامة دعوى قضائية لإلزامه بتسديد مبالغ الاشتراكات.

2- انتقال الخدمة التقاعدية بين التنظيمات التقاعدية

أجاز القانون انتقال الخدمة التقاعدية إلى أي تنظيم تقاعدي آخر ينظمه القانون، سواء في القطاع العام أو الخاص.

كما أجاز القانون انتقال الخدمة التقاعدية من أي تنظيم تقاعدي إلى فرع ضمان التقاعد.

الجهة التقاعدية التي يجري الانتقال منها ملزمة بتسديد الاستقطاعات التقاعدية المستحقة عن الفترة المنقولة إلى الجهة المستقبلة.

لا يجوز أن يزيد المبلغ المسدد عن رصيد الاشتراكات المحصلة لحساب المنقول لدى الجهة السابقة.

إذا زاد المبلغ المستحق على الرصيد، تلتزم الجهة السابقة فقط بدفع ما يعادل الرصيد المتوفر، وعلى المنقول تسديد الفارق إلى الجهة التقاعدية الجديدة.

يمكن تقسيط مبالغ إضافة الخدمة بناءً على طلب المضمون، وفق تعليمات يقترحها مجلس الإدارة بمصادقة الوزير.

3- انتقال الخدمة بين إقليم كردستان والمركز

أجاز القانون انتقال الخدمة بين إقليم كردستان والمركز وبالعكس.

تلتزم دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في المركز والمديرية العامة للعمل والضمان الاجتماعي في إقليم كردستان بالتنسيق لتسهيل نقل خدمات العاملين المضمونين وتحويل مبالغ اشتراكاتهم في حالة الانتقال بين المركز والإقليم.

4- احتساب الخدمة للعاملين بالعقد أو الأجر اليومي

نص القانون الجديد على احتساب خدمة العقد والأجر اليومي المؤداة قبل نفاذ القانون كخدمة مضمونة.

يجب تقديم ما يثبت هذه الخدمة واستيفاء الاشتراكات المحددة وفقًا لنسب القانون الجديد.

يتم احتساب الاشتراكات بناءً على آخر راتب تقاضاه العامل، بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر.

الأشخاص الذين عملوا لدى الدولة بعقد أو أجر يومي قبل نفاذ القانون تحتسب خدمتهم كخدمة مضمونة، بشرط استيفاء الاشتراكات وفق النسب المحددة في القانون الجديد.

يتم احتساب الاشتراكات على أساس آخر راتب تقاضاه العامل، مع ضمان ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر العام.

5- إضافة الخدمة العمالية المضمونة في دوائر الدولة

أجاز القانون إضافة الخدمة العمالية المضمونة في دوائر الدولة والقطاع العام.

عند إضافتها، تحتسب لأغراض:

1. العلاوة
2. الترفيع
3. التقاعد

يتم احتساب الإضافة بما يتفق مع قوانين الخدمة المدنية.

شراء الخدمة

1- الحق في شراء الخدمة أو إضافتها

نصت المادة (33) على أنه يحق للمضمون الذي بلغ السن التقاعدي وفق المادة (29) ولم يكمل مدة الخدمة المطلوبة للحصول على راتب تقاعدي أن يقوم بـ:

1. شراء الخدمة الناقصة.
2. إضافة خدمة عمالية غير مضمونة أو خدمة غير مشمولة بأحكام القانون.

2- شروط شراء الخدمة : حدد القانون شروطًا لشراء الخدمة، وهي:

1. ألا تتجاوز مدة شراء الخدمة (5) سنوات.
2. تسديد اشتراكات الخدمة المشتراة بنسبة (17%) من الأجر، محسوبة على أساس معدل أجره للسنوات الخمس الأخيرة المسدد عنها مبالغ الاشتراكات، بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجر.

3- ملاحظات على نص المادة (33)

1. تمييز بين شراء الخدمة وإضافتها

حدد النص وسيلتين لاستكمال الخدمة التقاعدية وهما:

1. شراء الخدمة (المدة الناقصة بعد بلوغ السن التقاعدي).
2. إضافة الخدمة (خدمة غير مضمونة سابقًا).

لم يقتصر المشرع على الخدمة العمالية فقط، بل أجاز إضافة الخدمة الوظيفية في الدولة وحتى الخدمة العسكرية الإلزامية أو التطوعية.

2. تطبيق الشروط على شراء الخدمة فقط

رغم أن النص أشار إلى شراء الخدمة وإضافتها، فإن الشروط المذكورة تنطبق على الشراء فقط، بدليل:

عبارة "مدة شراء الخدمة المضافة"، حيث أن "المضافة" هنا ليست مستقلة، بل مضافة إلى الخدمة المشتراة.

عبارة "الخدمة التي جرى شراؤها" تعني أن الشروط تخص الشراء فقط، ولو كان المشرع يريد شمول الإضافة، لقال "التي جرى شراؤها أو إضافتها".

اشتراط تسديد اشتراكات العامل وصاحب العمل يؤكد أن الشرط يتعلق بالخدمة العمالية المشتراة فقط، إذ إن الخدمة المضافة قد لا تكون مرتبطة بصاحب عمل (مثل الخدمة الوظيفية أو العسكرية).

3. عدم اشتراط تسديد الاشتراكات عند إضافة الخدمة

لم ينص القانون على وجوب دفع اشتراكات عند إضافة الخدمة، ويبدو أن السبب هو أن الخدمات الحكومية أو العسكرية كانت خاضعة مسبقًا للاستقطاعات التقاعدية، ويتم نقلها إلى صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عند الإضافة.

4. مدة النقص في الخدمة التي يمكن إكمالها

القانون اشترط في شراء الخدمة ألا تتجاوز 5 سنوات.

لم يحدد القانون أي قيود على إضافة الخدمة، مما يعني أن الإضافة جائزة دون سقف زمني محدد.

5. طريقة حساب الاشتراكات عند شراء الخدمة

تُحسب الاشتراكات على أساس معدل أجر العامل خلال السنوات الخمس الأخيرة.

يجب أن لا يقل الأجر المحتسب عن الحد الأدنى للأجور.

لم يحدد المشرع ما إذا كان المقصود هو الحد الأدنى العام أو الحد الأدنى وفق مهنة العامل، لكن بالقياس على المادة (15)، فإن المعيار المعتمد هو الأعلى بين الحد الأدنى العام والحد الأدنى للمهنة.

---

6. انتقاد صياغة النص بخصوص "حصة صاحب العمل"

نص القانون على أن العامل يسدد اشتراكات عن حصته وحصة صاحب العمل.

هذا التعبير غير دقيق، لأن الخدمة التي يتم شراؤها لم يكن فيها صاحب عمل أصلاً، بل هي فترة غير مضمونة.

كان من الأفضل أن ينص القانون على "دفع اشتراكات بنسبة 17%" بدلًا من ربطها بحصة صاحب العمل.

الخلاصة

الخدمة المضمونة فقط تحتسب للتقاعد، ويحق للعامل إقامة دعوى ضد صاحب العمل الممتنع عن تسديد الاشتراكات.

يجوز نقل الخدمة التقاعدية بين القطاعات المختلفة، بما في ذلك بين المركز وإقليم كردستان.

يجوز شراء الخدمة بحد أقصى 5 سنوات، ويشترط دفع 17% من الأجر.

إضافة الخدمة غير المضمونة لا تخضع لنفس قيود الشراء، لكنها تحتاج إلى نقل استقطاعاتها إلى صندوق التقاعد.

الراتب التقاعدي

أولًا: أحكام الراتب التقاعدي

1- طريقة حساب الراتب التقاعدي

يحتسب راتب التقاعد على أساس (٢٫٥٪) من متوسط الأجر الشهري للعامل المتقاعد (معدل الأجر) للسنوات الخمس الأخيرة، مضروبًا بعدد أشهر الخدمة المضمونة، ومقسومًا على ١٢، مع احتساب كسر الشهر الأخير كشهر كامل.

مثال توضيحي

إذا كان متوسط الأجر الشهري لعامل خلال السنوات الخمس الأخيرة 1,000,000 دينار، وكانت مدة خدمته 19 سنة و11 شهرًا و15 يومًا، فإن الحساب يكون كالتالي:

1. حساب عدد الأشهر المضمونة

19 سنة × 12 شهرًا = 228 شهرًا + إضافة 11 شهرًا = 239 شهرًا + إضافة كسر الشهر (15 يومًا يُحتسب كشهر كامل) = 240 شهرًا

2. حساب الراتب التقاعدي

2.5 دينار

6,000,000 = 240 × 25,000 دينار

500,000 = 12 ÷ 6,000,000 دينار

إذن، الراتب التقاعدي الشهري 500,000 دينار.

2- الحد الأدنى والحد الأعلى للراتب التقاعدي

الحد الأدنى للراتب التقاعدي

لا يجوز أن يقل الراتب التقاعدي للعامل المشمول بأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى للأجر.

لم يبين المشرع صراحةً المقصود بـ الحد الأدنى للأجر، وهل هو الحد الأدنى العام أم الحد الأدنى المقرر لمهنة العامل.

مبدأ التفسير الأصلح للعامل يقتضي القول بأنه الحد الأعلى بينهما، أي لا يجوز أن يقل الراتب التقاعدي عن الحد الأدنى العام أو الحد الأدنى للمهنة أيهما أعلى.

هذا التفسير ينسجم مع قاعدة "الغُنم بالغُرم"، فكما أن الاشتراك يُحسب على أساس الحد الأعلى، فكذلك يجب أن يُحسب الراتب التقاعدي على الأساس ذاته.

الحد الأعلى للراتب التقاعدي

لا يجوز أن يزيد الراتب التقاعدي عن (80٪) من متوسط الأجر الشهري للعامل.

استثناء: يستثنى من ذلك راتب التقاعد عن العجز الجزئي، حيث يُحدد بناءً على نسبة العجز التي تتراوح بين 30% و99%.

قد يؤدي ذلك إلى أن يكون راتب العجز الجزئي أقل من الحد الأدنى للأجر، أو قد يكون قريبًا من الراتب التقاعدي الكامل إذا كانت نسبة العجز مرتفعة.

سيتم تفصيل هذا الموضوع أكثر عند الحديث عن ضمان الإصابة في العمل.

3- الجمع بين الراتب التقاعدي وراتب آخر

الحالات التي يُمنع فيها الجمع بين راتبين تقاعديين

لا يجوز الجمع بين:

---

1. راتبين تقاعديين كاملين أو راتب تقاعدي كامل وجزئي، سواء كان الراتب ناشئًا عن أحد فروع الضمان أو عن القوانين التقاعدية الأخرى.
2. الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

فرضيات تحتاج إلى مناقشة قانونية

١- الجمع بين راتبين تقاعديين في القطاع العام والخاص

إذا كان الشخص يعمل موظفًا في الدولة وفي القطاع الخاص في نفس الوقت، فلا يجوز له الجمع بين راتبين تقاعديين.

إذا كان الموظف مثبتًا على الملاك الدائم، فإنه يخضع لقانون التقاعد الموحد، وليس لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

أما إذا لم يكن مثبتًا على الملاك الدائم، فإنه يخضع لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

النتيجة: لا يمكن الجمع بين راتبين تقاعديين وفقًا للمنظومة التشريعية العراقية.

٢- الموظف المتقاعد الذي يعمل في القطاع الخاص

الموظف الذي أُحيل على التقاعد ثم عمل في القطاع الخاص لا يخضع لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي.

السبب: لأنه بحكم المثبت على الملاك الدائم، مما يجعله يخضع لقانون التقاعد الموحد.

٣- العامل المتقاعد الذي يتم تعيينه في وظيفة حكومية

العامل الذي أكمل مدة الخدمة المضمونة وتقاعد من الضمان، ثم تعيّن في وظيفة حكومية، قد يواجه مشكلة في استحقاق راتب تقاعدي ثانٍ.

الحد الأدنى لتقاعد الضمان هو 50 سنة، بينما الإحالة على التقاعد في الوظيفة العامة هي 60 سنة.

إذا كانت المدة الفاصلة بين التقاعد والتعيين الجديد 10 سنوات فقط، فإنها لا تكفي للحصول على راتب تقاعدي جديد وفق قانون التقاعد الموحد.

استثناءات على منع الجمع بين راتبين

بعض الفئات يُسمح لها بالجمع بين راتب تقاعد الضمان وراتب تقاعد الوظيفة العامة، مثل:

المشمولين بقانون الفصل السياسي رقم 24 لسنة 2005 المعدل.

ذوي الشهداء وفق قانون مؤسسة الشهداء رقم 3 لسنة 2016.

المشمولين بقانون مؤسسة السجناء السياسيين رقم 35 لسنة 2013.

السبب: سن التقاعد في هذه الحالات قد يصل إلى 65 سنة، مما يسمح لهم بإكمال 15 سنة خدمة إضافية بعد تقاعد الضمان، وبالتالي استحقاق راتب تقاعدي آخر.

٤- الجمع بين راتب العجز الجزئي والتقاعد الكامل

إذا تعرض العامل إلى إصابة عمل أدت إلى عجز جزئي، فإنه يحصل على راتب تقاعد إصابة جزئي.

إذا استوفى لاحقًا شروط التقاعد، فإنه يحصل على راتب تقاعدي كامل.

في هذه الحالة، يتم إيقاف راتب تقاعد الإصابة الجزئي، لأن القانون لا يسمح بالجمع بين راتب تقاعدي كامل وراتب جزئي.

ثانيًا: مكافأة نهاية الخدمة

تُمنح مكافأة نهاية الخدمة للعامل الذي لم يستوفِ شروط الراتب التقاعدي أو الذي استحق راتبًا تقاعديًا من جهة أخرى.

القانون لم يكن بحاجة للنص على منع الجمع بين الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة، لأن هذه المكافأة تُمنح فقط لمن لا يستحق راتب التقاعد.

إذا توفرت شروط استحقاق الراتب التقاعدي، فإن العامل لا يحصل على مكافأة نهاية الخدمة، بل يتقرر له راتب تقاعدي.

الخلاصة

1. يُحسب الراتب التقاعدي بنسبة 2.5% من متوسط الأجر الشهري مضروبًا في عدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسومًا على 12.
2. لا يجوز أن يقل الراتب التقاعدي عن الحد الأدنى للأجر، ولا يتجاوز 80% من متوسط الأجر الشهري، باستثناء العجز الجزئي.
3. يُمنع الجمع بين راتبين تقاعديين كاملين، أو بين راتب تقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة، مع بعض الاستثناءات القانونية.
4. يسمح القانون لبعض الفئات بالجمع بين تقاعد الضمان والتقاعد الوظيفي، إذا تحققت الشروط القانونية.
5. راتب تقاعد الإصابة الجزئي لا يُمكن جمعه مع راتب تقاعدي كامل، ويتم إيقافه عند استحقاق الأخير.

الراتب التقاعدي الكامل والإعانة الاجتماعية

١- عدم جواز الجمع بين الراتب التقاعدي الكامل والإعانة الاجتماعية

أكد المشرع على أن الضوابط المطلوبة للشمول بشبكة الحماية الاجتماعية لا تسمح للشخص الذي يتقاضى راتبًا من الدولة بتقاضي إعانة اجتماعية.

وقد نصت المادة ٣٩ (أولًا) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد على:

"لا يجوز الجمع بين ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة وبين أي راتب آخر ينظمه القانون، وللعامل اختيار احتساب حقوقه التقاعدية وفق أحكام هذا القانون أو أي قانون آخر يرتب له حقوقًا تقاعدية أفضل."

٢- دلالة عبارة "ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة"

يقرر الشطر الأول من المادة حكمًا عامًا يقضي بعدم جواز الجمع بين ضمان التقاعد وأي راتب آخر ينظمه القانون. وعند المقارنة بين هذه العبارة والتعابير الواردة في المادة ٣٧ مثل:

"راتبين تقاعديين كاملين"

"الراتب التقاعدي الكامل"

يتبين أن عبارة "ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة" أوسع دلالة، حيث لا تعني فقط الراتب التقاعدي، بل تشمل أيضًا مجرد شمول الشخص بالضمان الاجتماعي، وهو أمر يتحقق بمجرد الاشتراك في الضمان وليس عند استحقاق الراتب التقاعدي فقط.

وبناءً على ذلك، فإن أي شخص يصبح مشمولًا بضمان التقاعد يُحظر عليه تقاضي أي راتب آخر من الدولة، فإذا تعيّن على ملاك الدولة وأصبح يستحق راتبًا وظيفيًا، فعليه اختيار أحد الأمرين:

البقاء مشمولًا بالضمان الاجتماعي مع ترك الوظيفة الحكومية.

البقاء في الوظيفة الحكومية مقابل الخروج من الضمان الاجتماعي.

وهذا لا يعني أن المشمول بالضمان الاجتماعي لا يجوز له التعيين في الدولة، بل يعني وجوب الاختيار بين الضمان الاجتماعي والراتب الوظيفي.

٣- حل حالة استحقاق أكثر من راتب تقاعدي

الشطر الثاني من المادة ٣٩ يكمل حكم المادة ٣٧، حيث بعد أن قررت المادة ٣٧ عدم جواز الجمع بين راتبين تقاعديين، جاءت المادة ٣٩ لتوضح الحل عند توفر شروط الاستحقاق لأكثر من راتب تقاعدي، وهو:

"للعامل اختيار احتساب حقوقه التقاعدية وفق أحكام هذا القانون أو أي قانون آخر يرتب له حقوقًا تقاعدية أفضل."

أي أن العامل المشمول بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال له حرية الاختيار بين:

الاحتفاظ بالحقوق التقاعدية وفق قانون الضمان الاجتماعي.

الانتقال إلى قانون آخر يقرر له حقوقًا تقاعدية أفضل.

المطلب الخامس: الحماية المقررة للراتب التقاعدي

١- عدم جواز التصرف بالراتب التقاعدي

نصت المادة ٣٨ من قانون الضمان الجديد على :

"لا يجوز بيع الراتب أو استبداله أو التنازل عنه للغير، ويعد باطلًا كل تصرف من هذا النوع أو من نوع مماثل، وتتمتع مختلف استحقاقات العمال وخلفهم من الدائرة بنفس الحماية القانونية للأجور المنصوص عليها في المادة (٥٧) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أو أي قانون يحل محله.

أهمية هذا الحكم

الراتب التقاعدي ليس حقًا شخصيًا محضًا للعامل، بل يرتبط بالنظام العام للدولة.

الضمان الاجتماعي يقوم على أسس سياسية واقتصادية واجتماعية، ولذلك فإن قواعده ذات طبيعة آمرة.

لا يجوز للعامل التنازل عن الحقوق التي يكفلها له قانون الضمان الاجتماعي، مما يعزز الحماية الاجتماعية.

٢- آليات حماية الراتب التقاعدي

حرص المشرع على توفير وسائل لضمان فعالية القانون، منها:

تمكين موظفي الضمان الاجتماعي من الرقابة على تنفيذ أحكام الضمان، ومنحهم حق دخول المنشآت والاطلاع على السجلات.

حظر بيع الراتب التقاعدي أو استبداله أو التنازل عنه، مع اعتبار أي تصرف من هذا القبيل باطلًا لا يترتب عليه أثر قانوني.

سريان الحماية القانونية للأجور على استحقاقات العمال وخلفهم، وفقًا للمادة ٥٧ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٣- الاستقطاعات المسموح بها من الراتب التقاعدي

وفق المادة ٥٧ من قانون العمل، لا يجوز استقطاع أجر العامل إلا في الحالات التالية:

1. النفقة الشرعية.
2. المبالغ المستحقة لدائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
3. اشتراكات النقابة العمالية وفقًا لقانون التنظيم النقابي.

كما حدد القانون الحد الأعلى للاستقطاعات:

1. ٢٠٪ من أجر العامل إذا كان دخله أقل من ٣ أضعاف الحد الأدنى للأجر.
2. ٣٠٪ إذا كان دخله أعلى من هذا الحد.

لا تسري هذه النسب على ديون النفقة الشرعية.

المطلب السادس: استحقاق الخلف للراتب التقاعدي

١- تعريف الخلف في قانون الضمان الاجتماعي الجديد

حددت المادة ٤٠ (أولًا) الخلف المستحقين للراتب التقاعدي كالآتي:

1. الزوج أو الزوجات.
2. الابن.
3. البنت.
4. الأم.
5. الأب.
6. الأخ أو الأخت (إذا كان المتوفى أعزبًا وتوفي والداه).

٢- شروط استحقاق الخلف للراتب التقاعدي

اشترط المشرع في المادة ٤٠ (ثانيًا) أن يكون الخلف:

1. غير متقاضٍ لراتب وظيفي أو راتب تقاعدي.
2. لا يملك موردًا خاصًا أو مهنة أو عملًا في القطاع الخاص.

لم يحدد المشرع المقصود بـ "المورد الخاص" كما في القانون السابق، لكنه ترك تقديره للجهات المختصة والمحاكم العمالية.

الشروط الخاصة لكل فئة من الخلف

أ- الابن أو الأخ

يستحق الراتب التقاعدي حتى بلوغه ١٨ سنة.

يستمر الاستحقاق حتى ٢٠ سنة إذا كان يواصل الدراسة الإعدادية.

يستمر حتى ٢٦ سنة إذا كان يواصل الدراسة الجامعية.

يستثنى من هذا القيد الابن أو الأخ العاجز كليًا ودائمًا عن التكسب، شرط إعادة فحصه سنويًا.

ب- البنت أو الأخت

تستحق الراتب التقاعدي إذا لم تكن متزوجة وليس لها معيل شرعي قادر على إعالتها.

ج- الزوجة

تستحق الراتب التقاعدي إذا لم تكن متزوجة.

د- الزوج أو الأب

يستحق الراتب التقاعدي إذا كان عاجزًا عجزًا كليًا ودائمًا عن العمل.

يُعتبر في حكم العاجز كل من بلغ ٦٠ عامًا.

استثناء: إذا كان المتوفى شهيدًا نتيجة عمل إرهابي أو مشمولًا بقانون تعويض المتضررين، فإن الزوج أو الأب يستحق الراتب التقاعدي حتى لو لم يكن عاجزًا.

٤- متابعة استحقاق الخلف للراتب التقاعدي

تتحقق دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي من استمرار توفر الشروط في المستحقين سنوياً.

إذا لم يكن للمتقاعد مستحق للراتب التقاعدي عند وفاته، تُصرف الحقوق التقاعدية المتبقية كتركة حسب القسام الشرعي.

الخلاصة

لا يجوز الجمع بين الراتب التقاعدي الكامل والإعانة الاجتماعية، وعلى العامل الاختيار بينهما.

يُمنع التصرف بالراتب التقاعدي بالبيع أو الاستبدال أو التنازل عنه.

يتمتع الراتب التقاعدي بحماية قانونية ضد الاستقطاع إلا في حالات محددة.

يستحق الخلف الراتب التقاعدي وفق شروط معينة تختلف حسب الفئة المستحقة.

قواعد صرف الراتب التقاعدي إلى المستحقين من الخلف وفق المادة (41) من قانون الضمان الاجتماعي

أولًا: نسب صرف الراتب التقاعدي للمستحقين من الخلف

حددت المادة (41) من القانون الجديد كيفية توزيع الراتب التقاعدي للعائلة وفقًا لعدد المستحقين كما يلي:

1. إذا كان المستحق واحدًا: يحصل على 80% من الراتب التقاعدي الكامل.
2. إذا كانوا اثنين: يحصلان على 90% من الراتب التقاعدي الكامل، ويوزع بينهما بالتساوي.
3. إذا كانوا ثلاثة فأكثر: يحصلون على 100% من الراتب التقاعدي الكامل، ويوزع بينهم بالتساوي.

ملاحظات على هذه القاعدة

لم يأخذ المشرع في اعتباره قواعد الإرث الشرعي عند توزيع الراتب التقاعدي، فلم يطبق قاعدة "للذكر مثل حظ الأنثيين" التي تُستخدم في توزيع الميراث بين الأبناء أو الإخوة.

كما لم يأخذ بنظام الحجب الذي يمنع الإخوة من الميراث في وجود الأبناء.

السبب في ذلك أن الراتب التقاعدي لا يُعتبر جزءًا من التركة، بل هو منحة مقررة للخلف بعد وفاة صاحب الراتب.

ثانيًا: إعادة توزيع الراتب التقاعدي عند فقدان أحد المستحقين لشروط الاستحقاق

عند فقدان أحد المستحقين لحقه في الراتب التقاعدي بسبب عدم توافر شروط الاستحقاق (مثل بلوغ السن القانونية أو الزواج)، يتم إعادة توزيع الراتب بين المستحقين المتبقين وفقًا للآتي:

إذا بقي مستحق واحد: يحصل على 80% من الراتب التقاعدي الكامل.

إذا بقي مستحقان: يحصلان على 90% من الراتب التقاعدي الكامل ويوزع بينهما بالتساوي.

إذا بقي ثلاثة مستحقين فأكثر: يحصلون على 100% من الراتب التقاعدي الكامل ويوزع بالتساوي.

أهمية هذه القاعدة

تضمن أن لا تضيع حصة أحد أفراد العائلة، بل يعاد توزيعها على المتبقين لضمان الحد الأدنى من الدخل لهم.

ثالثًا: اختيار المستحق المتقاعد بين راتبه التقاعدي وحصته التقاعدية من سلفه

إذا كان أحد المستحقين للراتب التقاعدي لديه أصلًا راتب تقاعدي خاص به، فله لمرة واحدة فقط أن يختار بين:

1. الاحتفاظ براتبه التقاعدي الخاص به.

---

2. تقاضي الحصة التقاعدية التي يستحقها من سلفه المتوفى.

مشكلة تشريعية في هذه القاعدة

المادة (40) من القانون تشترط لاستحقاق الخلف للراتب التقاعدي أن لا يكون لديه مورد خاص، سواء كان راتبًا وظيفيًا أو راتبًا تقاعديًا.

إذا اعتُبر الراتب التقاعدي موردًا خاصًا، فإن هذا المستحق لا يحق له أصلًا المطالبة بحصة من راتب سلفه، وبالتالي فإن المادة (41) تتعارض مع المادة (40).

يتطلب ذلك تعديلًا تشريعيًا إما بـ:

1. حذف الاستثناء المذكور في المادة (41).
2. تعديل المادة (40) لإلغاء شرط عدم امتلاك مورد خاص.

رابعًا: عدم جواز الجمع بين أكثر من حصة تقاعدية

لا يجوز للمستحق أن يحصل على أكثر من حصة تقاعدية واحدة، لكنه يمكنه اختيار الحصة الأكبر لمرة واحدة فقط.

مثال:

إذا كان الشخص يحصل على حصة من راتب والدته المتوفاة، ثم توفي والده وكان له أيضًا راتب تقاعدي، فلا يمكنه أخذ الحصتين معًا.

عليه أن يختار بين الحصة التقاعدية من والدته أو والده، ولا يمكنه تغيير قراره لاحقًا حتى لو أصبحت الحصة الأخرى أكبر.

إشكالية تشريعية في هذه القاعدة

إذا كانت الحصة التقاعدية تُعتبر موردًا خاصًا، فهذا يعني أن المستحق لا يجب أن يكون أصلًا مؤهلًا للحصول على حصة ثانية، لأن المادة (40) تشترط عدم وجود مورد خاص.

إذا كان المستحق يحق له أصلًا الجمع بين حصتين، فلماذا يضطر للاختيار بينهما؟

هذه القاعدة بحاجة إلى إعادة تنظيم تشريعي.

خامسًا: الاستثناءات من قاعدة عدم الجمع بين حصتين تقاعديتين

استثنى المشرّع بعض الفئات من حظر الجمع بين حصتين تقاعديتين، وهم:

1. القاصر ومن بحكمه:

يجوز له استحقاق حصتين إذا كان كلا والديه متوفيين.

لكن إذا كانت الحصتان من مصدرين مختلفين (مثل راتب أخيه المتوفى وراتب والده)، فإنه لا يشمله الاستثناء.

2. الطالب المستمر بالدراسة:

ينطبق عليه الاستثناء وفق الشروط الواردة في المادة (40).

خطأ تشريعي في النص

أشار المشرّع إلى المادة (39) عند ذكر شروط الطالب المستمر بالدراسة، لكن الشروط الفعلية موجودة في المادة (40)، مما يعد خطأً تشريعيًا يحتاج إلى تصحيح.

سادسًا: مكافأة نهاية الخدمة كبديل عن الراتب التقاعدي (المادة 46)

تعريفها

هي مبلغ إجمالي يُصرف للعامل المضمون إذا لم يكن مستحقًا للراتب التقاعدي بسبب عدم استيفاء الشروط أو لأنه يتقاضى راتبًا تقاعديًا كاملًا من جهة أخرى.

تحسب وفق المعادلة التالية:

{{متوسط الأجر الشهري × عدد أشهر الخدمة}}/12

إذا كان متوسط الأجر الشهري 500,000 دينار، وكانت مدة الخدمة 120 شهرًا، فإن المكافأة = 5,000,000 دينار.

حالات استحقاق مكافأة نهاية الخدمة

1. بلوغ العامل سن 55 عامًا.
2. استقالة العاملة المضمونة بسبب الزواج أو الولادة.
3. مغادرة البلاد بشكل نهائي.

تصرف المكافأة خلال 30 يومًا من استكمال المستندات المطلوبة.

إمكانية ضم مدة الخدمة السابقة

إذا عاد العامل للانتفاع بالضمان الاجتماعي بعد حصوله على مكافأة نهاية الخدمة، يمكنه:

1. إعادة المكافأة التي استلمها للدائرة.
2. طلب ضم مدة خدمته السابقة للاستفادة منها في حساب تقاعده لاحقًا.

الخلاصة التفصيلية

1. الراتب التقاعدي للخلف لا يخضع لقواعد الإرث، بل يُوزع بالتساوي بين المستحقين.
2. إذا فقد أحد المستحقين شروط الاستحقاق، يتم إعادة توزيع حصته على البقية وفق نسب محددة.
3. المستحق الذي لديه راتب تقاعدي يمكنه اختيار حصة تقاعدية أخرى لمرة واحدة فقط، رغم تعارض ذلك مع المادة (40).
4. لا يجوز الجمع بين حصتين تقاعديتين، باستثناء القاصرين والطلبة المستمرين بالدراسة.
5. مكافأة نهاية الخدمة تصرف لمن لا يستحق راتبًا تقاعديًا، وتحسب على أساس متوسط الأجر الشهري.
6. هناك تناقضات قانونية بين بعض المواد تحتاج إلى تصحيح تشريعي.

أحكام متفرقة في ضمان التقاعد

أولًا: الحرمان من الحقوق التقاعدية

1. الحرمان بسبب الحكم بالإعدام أو السجن:

يحرم المتقاعد من جميع الحقوق التقاعدية إذا حُكم عليه بالإعدام أو بعقوبة سالبة للحرية واكتسب الحكم درجة البتات (أي أصبح نهائيًا).

قطع حقوق الخلف: يُقطع عن المستحقين من الخلف (عائلة المتقاعد) الراتب التقاعدي في حال صدور هذا الحكم، لكن يُعاد إليهم في حال إطلاق سراح المتقاعد لأي سبب من أسباب انقضاء الدعوى الجزائية.

2. الحرمان بسبب التهم الماسة بالأمن أو الفساد:

لا تُصرف الحقوق التقاعدية للمتهم الهارب المطلوب عن قضايا تمس أمن الدولة أو الجرائم الإرهابية أو الجرائم المتعلقة بالفساد المالي والإداري.

إلزام الجهات المختصة: تلتزم المحاكم وأعضاء الضبط القضائي والجهات المختصة الأخرى بإبلاغ الدائرة المختصة عن هذه الحالات.

ثانيًا: زيادة الراتب التقاعدي

1. زيادة سنوية للمتقاعدين:

يُمنح المتقاعدون مخصصات غلاء معيشة سنويًا وفقًا لنسبة التضخم السنوي.

يجب أن لا تتجاوز الزيادة نسبة التضخم، وذلك باقتراح من مجلس الإدارة وموافقة الوزير.

2. إمكانية زيادة الرواتب بقرار وزاري:

يجوز زيادة الرواتب التقاعدية بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح مجلس الإدارة ومصادقة الوزير.

ثالثًا: إعفاء الرواتب التقاعدية والتعويضات من الضرائب والرسوم

إعفاء شامل: تُعفى جميع الرواتب التقاعدية وأنواع التعويضات التي تُدفع بموجب هذا القانون من جميع الضرائب والرسوم.

ملاحظات ختامية:

يتضمن هذا المطلب بعض الضوابط الأساسية التي تحكم حقوق المتقاعدين وتضمن بعض الحقوق المالية، بالإضافة إلى حالات استثنائية قد تؤدي إلى حرمان المتقاعدين من هذه الحقوق.

يساهم المشرع في حماية حقوق المتقاعدين من خلال ضمان إعفاء الرواتب من الضرائب والرسوم، ما يخفف من العبء المالي عليهم.