

الأحكام النازمة لتأمين التعطل عن العمل وفقا للتشريع الأردني

The provisions regulating unemployment insurance in accordance with Jordanian legislation

الدكتور هاني هليل الفليح
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردن
haniflyeh@gmail.com

تاريخ النشر: 2019/12 / 25

تاريخ القبول: 2019/11/10

تاريخ الاستلام: 2019/09/24

الملخص:

يعتبر التعطل عن العمل من أهم الأخطار التي تواجه المؤمن عليهم العاملين في المنشآت، والذي يفقدهم مصدر رزقهم ويعرضهم للحاجة والعوز، ولأجل ذلك تدخل المشرع الأردني وقام بتنظيم تأمين التعطل عن العمل في قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014. تأتي هذه الدراسة لتوضح المقصود بالتعطل عن العمل والشروط الواجب توفرها في المتعطل ومصادر تمويل هذا التأمين، وتطرقت هذه الدراسة لشروط استحقاق بدل التعطل عن العمل وأحكامه وكيفية احتساب بدل التعطل، وخرجت هذه الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة أن يعيد المشرع الأردني النظر في عدم شمول العاملين في الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة بأحكام تأمين التعطل عن العمل.

الكلمات المفتاحية: تأمين، التعطل عن العمل، حساب ادخاري.

Abstract:

Unemployment is considered one of the most important risks faced by insured persons working in enterprises, who lose their source of income and provide them with need and need. For this reason, the Jordanian legislator intervenes and regulates unemployment insurance in Social Security Law No. (1) of 2014.

This study aims at clarifying the meaning of the work interruption and the conditions that must be provided in the unemployed and the sources of funding of this insurance. The study discussed the conditions of entitlement to unemployment allowance and its provisions and how to calculate the unemployment allowance. In government departments and official and public institutions with the provisions of the insurance of unemployment.

Keywords : insurance, unemployment, savings account.

المقدمة:

يعتبر التعطل عن العمل من اشد المخاطر التي يتعرض لها المؤمن عليه ، حيث يحرم من مورد رزقه وقوت يومه المتمثل في أجره الناتج من العمل وغالبا ما يكون هو المورد الوحيد لدخله ، وترجع مشكلة التعطل عن العمل لأسباب عديدة منها الظروف الاقتصادية التي تتعرض لها المنشآت، وكذلك عدم قدرة المؤمن عليهم على استيعاب التطور التكنولوجي في وسائل الإنتاج الحديثة، ورغبة المؤمن عليه في تحسين وضعه الاقتصادي من خلال بحثه عن عمل بأجر أعلى مما كان يتقاضاه في السابق وتدخل المشرع الأردني لإضفاء الحماية على المؤمن عليهم الذين يتركون عملهم ويصبحون بلا مورد مالي، فقام بتنظيم أحكام تأمين التعطل عن العمل من خلال قانون الضمان الاجتماعي الأردني، ويسعى تأمين التعطل عن العمل إلى توفير الطمأنينة لكل مؤمن عليه عاطل عن العمل عن طريق توفير الدعم المالي له خلال فترة التعطل وتمكينه من العيش بمستوى لائق، ويحقق تأمين التعطل عن العمل العديد من المزايا للمؤمن عليه كبذل التعطل الذي يمنح للمؤمن عليه ومساعدته في تدبير العمل المناسب الذي يتفق مع قدراته البدنية وخبراته الفنية والعملية السابقة .

أهداف البحث

يهدف البحث إلى ما يلي:

- 1- تعريف التعطل عن العمل وتمييزه عن البطالة.
- 2- بيان الشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل.
- 3- تحديد نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل ومصادر تمويله.
- 4- بيان شروط استحقاق تأمين التعطل عن العمل وبيان أحكامه.

أهمية البحث

إن أهمية هذا البحث تنبع من الآثار السلبية لتعطل المؤمن عليهم وفقدانهم لمصادر دخلهم وبقائهم بدون حماية خلال فترة تعطلهم عن العمل، وتأتي أيضا أهمية البحث من حداثة تنظيم أحكام تأمين التعطل عن العمل من قبل المشرع الأردني والذي بدأ بتطبيقه في شهر أيلول من عام 2011 وبالتالي ندرة الدراسات التي عالجت هذا الموضوع في التشريع الأردني.

حدود البحث

يتعلق هذا البحث بدراسة أحكام تأمين التعطل عن العمل في التشريع الأردني، وبالتالي سيتم دراسة القوانين الأردنية ذات الصلة وهي قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 والأنظمة الصادرة بموجبه وقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

منهج البحث وخطته

اتّبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي والتحليلي، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 والأنظمة الصادرة بموجبه ، وكذلك تطلب معالجة هذا الموضوع الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك من خلال تعريف التعطل عن العمل وتمييزه عن البطالة وبيان الأحكام الخاصة بتأمين التعطل عن العمل .

ولبحث هذا الموضوع فقد تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث تناولنا في المبحث الأول ماهية التعطل عن العمل والشروط الواجب توافرها في المتعطل، وفي المبحث الثاني تم بيان نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل ومصادر تمويله، وأما المبحث الثالث فقد تم التطرق فيه إلى شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل وأحكامه.

المبحث الأول: ماهية التعطل عن العمل والشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل

قد يتعرض المؤمن عليه العامل للعديد من الأخطار أثناء عمله، ولعل من أهمها تعطله عن العمل وتركه له لأسباب عديدة، كأن يتم إنهاء خدماته من قبل صاحب العمل أو أن يترك العمل من تلقاء نفسه، وفي الحالتين فإن العامل يجد نفسه بلا عمل، ولحماية المؤمن عليه المتعطل فقد اشترط القانون العديد من الشروط الواجب توافرها فيه لإضفاء الحماية القانونية عليه، ولبيان ذلك فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نعالج في المطلب الأول تعريف التعطل عن العمل وتمييزه عن البطالة ، وفي الثاني نعالج الشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل .

المطلب الأول: تعريف التعطل عن العمل وتمييزه عن البطالة

سيتم من خلال هذا المطلب تحديد المقصود بالتعطل عن العمل في فرع أول ، وفي الفرع الثاني سيتم التمييز ما بين التعطل عن العمل والبطالة .

الفرع الأول: تعريف التعطل عن العمل

التعطل عن العمل في اللغة يعني التوقف عنه والبقاء بدون عمل وهو قادر عليه، فقد ورد في المعجم الوسيط عطل الرجل بقي بلا عمل وهو قادر عليه، وتعطل بقي بلا عمل¹ . وأما التعطل عن العمل في القانون فيقصد به الحالة التي يفقد فيها العامل عمله السابق الذي يعتمد عليه في دخله ويكون راغباً في العمل وجاداً في البحث عنه إلا أنه لا يجد فرصة العمل المناسبة له في سوق العمل، وقد عرف قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014² التعطل عن العمل في المادة

¹ - المعجم الوسيط - مكتبة الشروق الدولية 2004 - الطبعة الرابعة - ص 609.

² - المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 5267 تاريخ 2014/1/29.

الثانية منه حيث جاء فيها أن التعطل يعني الحالة التي لا تتوفر فيها فرصة عمل مناسبة للمؤمن عليه رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه .

الفرع الثاني: التمييز بين التعطل عن العمل والبطالة

يتعين التفرقة بين التعطل عن العمل والبطالة

فالتعطل عن العمل هي الحالة التي يفقد فيها العامل عمله السابق مع قدرته على العمل ورغبته فيه وأما البطالة فقد عرفت في المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصاءات العمل والمنعقد من قبل منظمة العمل الدولية بأنها " الحالة التي تشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدونه "¹ .

وبالتالي يتضح من التعريف السابق للبطالة أنها تشمل كل الأشخاص الذين يكونون بلا عمل أي أنهم لا يمارسون عملاً بأجر ويكونون مستعدين للعمل ويرغبون به وباحثين عنه وقادرين عليه من الناحية الجسمية والعقلية وهذه الشروط تتحقق في فئتين من العاطلين عن العمل وهما :

الفئة الأولى: وهي الفئة التي يكون فيها العامل قد سبق له العمل ومن ثم فقد له لأي سبب كان ويكون راجباً بالعمل وباحثاً عنه .

الفئة الثانية: وهي الفئة التي يكون فيها العامل لم يسبق له العمل ويكون راجباً فيه وقادراً عليه وباحثاً عنه ولكنه لم يجده .

ويتبين لنا من خلال ذلك أن التعطل عن العمل هو جزء من البطالة ولكنه يتميز بكون العامل قد سبق له العمل ومن ثم أصبح متعطلاً عنه، وبالتالي يستفيد العامل من تأمين التعطل عن العمل، وأما الشخص الذي لم يسبق له العمل فلا يستفيد من هذا التأمين حتى لو كان راجباً بالعمل وباحثاً عنه .

ويتعين التفرقة بين الدور الذي تقوم به الدولة في مواجهة ظاهرة البطالة بصفة عامة وبين دور تأمين التعطل عن العمل في ذلك، حيث أن الدولة تلتزم بوضع برامج للحد من خطر البطالة وذلك عن طريق إقامة المشروعات في جميع المجالات الاقتصادية لتوفير فرص عمل بهدف القضاء على أسباب البطالة من جذورها، وأما تأمين التعطل عن العمل فهو يؤدي دوراً مهماً وإن كان مؤقتاً في تخفيف الآثار الناجمة عن تعطل العامل وانتهاء علاقة العمل وبالتالي سد الفجوة الانتقالية خلال الفترة بين الوظيفة السابقة وفرصة الحصول على الوظيفة الجديدة، ويكون ذلك بتوفير حد أدنى من الدخل يكفل للعامل ولأسرته العيش بحياة كريمة لحين الحصول على فرصة عمل جديدة .

¹ - صالح خصاونة - البطالة في الأردن أسباب وحلول - مجلة العمل - العدد 40 - السنة العاشرة 1987 - ص 7.

المطلب الثاني: الشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل

من خلال تعريف المشرع الأردني للتعطل في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي نستطيع تحديد الشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل حيث نصت المادة المذكورة على الآتي " التعطل :- الحالة التي لا تتوفر فيها فرصة عمل مناسبة للمؤمن عليه رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه " .

وبالتالي يتبين لنا أن الشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل تتمثل في الآتي :

أولاً : أن يكون المؤمن عليه فاقدا لعمله السابق

يعتبر المؤمن عليه متعطلا عن العمل إذا فقد عمله السابق وأصبح بلا عمل لأي سبب كان سواء كان بالاستقالة من عمله بإرادته أو بإنهاء خدماته من قبل صاحب العمل، فالعبرة أن لا يكون المؤمن عليه عاملا خلال فترة الاستفادة من تأمين التعطل عن العمل .

ثانياً : أن يكون المؤمن عليه مشمولاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي قبل تركه العمل

لكي يستفيد المؤمن عليه من تأمين التعطل عن العمل فانه يشترط أن يكون المؤمن عليه مشمولاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي قبل تركه العمل ، وهذا الشرط هو ما يميز تأمين التعطل عن العمل عن تأمين البطالة المعمول به في بعض البلدان والتي لا يشترط فيها أن يكون العامل مشمولاً بقانون التأمينات الاجتماعية لكي يستفيد من تأمين البطالة، حيث تمتد الحماية الاجتماعية فيها لكل المواطنين الذين لا يعملون سواء سبق لهم العمل أم لم يسبق، وقد اشترط المشرع الأردني أن لا يقل عدد اشتراكات المؤمن عليه بأحكام القانون عن (36) اشتراكاً فعلياً قبل تاريخ استحقاقه لبدل التعطل عن العمل، وان يكون له اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل .

ثالثاً : أن يكون قادراً على العمل

يشترط على المؤمن عليه أن يكون قادراً على العمل لكي يعتبر متعطلاً عن العمل، ولا يشترط أن يكون المؤمن عليه قادراً على أداء نفس نوع العمل الذي كان يزاوله سابقاً قبل التعطل، بل يكفي أن يكون قادراً على القيام بأي عمل يتناسب مع قدراته وخبراته وحالته الصحية، وإذا لم يكن المؤمن عليه قادراً على العمل بسبب العجز فانه يستفيد من أحكام تأمين العجز وليس تأمين التعطل عن العمل .

رابعاً : أن يكون راغباً بالعمل وباحثاً عنه

يجب على المؤمن عليه أن يكون راغباً بالعمل وباحثاً عنه وعليه في هذه الحالة أن يبادر إلى تسجيل اسمه لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على النموذج المعتمد من المدير العام لهذه الغاية، وان يرفق الوثائق التي تطلبها المؤسسة ليتم إرسالها إلى الجهات المختصة بالتشغيل .

وفيما يتعلق برغبة المؤمن عليه في العمل فأنها تقدر وفقا للمعيار الموضوعي وهو معيار الشخص المعتاد، ويعني ذلك أن المؤمن عليه يكون راغبا في العمل حتى لو رفض بعض الأعمال التي لا يقبلها الشخص المعتاد الذي يوجد في ذات الظروف، كما لو كان مهندسا وعرض عليه العمل حارسا في ذات المنشأة فانه في هذه الحالة لا يعتبر غير راغب بالعمل ويحق له الاستفادة من تأمين التعطل عن العمل¹.

المبحث الثاني: نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل ومصادر تمويله

حدد قانون الضمان الاجتماعي الأردني نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل، وبين الفئات التي يطبق عليها والفئات المستثناة، والأصل أن تأمين التعطل عن العمل يشمل جميع العاملين الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، إلا أنه ولاعتبارات عديدة قرر المشرع استثناء بعض الفئات من نطاق تطبيقه، وحدد المشرع الأردني - أيضا - مصادر تمويل هذا التأمين والتي من شأنها أن تساهم في ديمومة نظام الضمان الاجتماعي الأردني، ولبحث ذلك لا بد من تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نعالج في الأول نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل وفي الثاني نعالج مصادر تمويله.

المطلب الأول: نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل

تنص المادة 49 من قانون الضمان الاجتماعي على انه " أ- مع مراعاة أحكام قانون العمل النافذ يطبق تأمين التعطل عن العمل على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام القانون .
ب- يستثنى من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة المؤمن عليهم المنتسبون وفق أحكام المادة (7) من هذا القانون وأي فئة أخرى من موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة يقرر مجلس الوزراء استثناءها بناء على تنسيب المجلس ."

ويتبين من النص السابق أنه فيما عدا الفئات التي استثنائها المشرع من الاستفادة من تأمين التعطل عن العمل فإنه يسري هذا التأمين على جميع المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، و لبيان ذلك سوف يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نعالج في الأول الفئات المستفيدة من تأمين التعطل وفي الفرع الثاني سيتم معالجة الفئات المستثناة من تطبيق هذا التأمين .

الفرع الأول: الفئات المستفيدة من تأمين التعطل عن العمل

من خلال استعراض المادة (49) من قانون الضمان الاجتماعي نلاحظ أنها شملت جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام القانون باستثناء بعض الفئات التي تم تحديدها حصرا، وبالتالي فإن هذا التأمين يشمل جميع الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي من العاملين في القطاع الخاص ممن تنطبق عليهم شروط الاستحقاق وهم :

¹ - مصطفى احمد أبو عمرو- مبادئ قانون التأمين الاجتماعي - منشورات الحلبي الحقوقية - الطبعة الأولى 2010 - ص

أولاً: العاملون في القطاع الخاص

يشمل تأمين التعطل عن العمل جميع العاملين في المنشآت الخاصة والخاضعين لأحكام قانون العمل، وقد عرف قانون العمل الأردني¹ العامل في المادة الثانية منه بأنه "كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل".

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن العامل يشمل الذكور والإناث والعامل الوطني والأجنبي ومن كان قيد التجربة أو التأهيل أيًا كان نوع عقد عمله محدد المدة أو غير محدد المدة، وحتى يعد الشخص عاملاً خاضعاً لأحكام قانون العمل فإنه يجب أن تتوافر فيه الشروط الآتية:

1- أن يضع العامل قوة عمله تحت إمرة صاحب العمل وأن يقوم بتنفيذ ما عهد إليه من عمل بحسب ما ورد في عقد عمله، ويعد ذلك من أهم التزامات العامل بحيث يجب عليه أن يضع كل قوة عمله ونشاطه المهني تحت إشراف وإدارة صاحب العمل.

2- أن يكون أداء العمل مقابل أجر حيث يشترط لاعتبار الشخص عاملاً أن يؤدي عملاً لصاحب العمل مقابل أجر، وبالتالي فإن العامل الذي يؤدي عملاً بدون مقابل لا يعتبر عاملاً، وقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني الأجر بقولها "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًا كان نوعها إذا نص القانون على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

3- أن يكون أداء العمل المأجور بموجب اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني أي بموجب عقد يعهد فيه العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل.

وبناء على ما سبق فإن تأمين التعطل عن العمل يشمل جميع العاملين في القطاع الخاص والخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي سواء كان العامل ذكراً أو أنثى مواطناً أو أجنبياً فلم يفرق المشرع الأردني بين تلك الفئات.

ثانياً: العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم.

نص قانون الضمان الاجتماعي على شمول العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل الشركاء المتضامين العاملين في منشأتهم حيث حددت الفقرة (أ) من المادة الرابعة منه الفئات التي تشمل بأحكام قانون الضمان الاجتماعي ومنها "العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم وذلك بصدور قرار عن مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس بشمولهم بأحكام هذا القانون خلال فترة لا تتجاوز تاريخ 2015/1/1 على أن تحدد الأنظمة الصادرة

¹ - قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 الصادر في الجريدة الرسمية العدد (4113) تاريخ 1996/4/16

بمقتضى هذا القانون الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والإجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام القانون " .

و بالفعل صدر نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي¹ وأصبح نافذا من 2015/1/1 وقد عالج الفصل الرابع منه شمول العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنين العاملين في منشأتهم، وقد عرفت المادة (40) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي صاحب العمل ومن في حكمه على أنه " العامل لحسابه الخاص وصاحب العمل والشريك المتضامن ومالك المؤسسة الفردية الذين يعملون في منشأتهم " . وبالتالي فإن صاحب العمل ومن في حكمه يتم شموله بأحكام قانون الضمان الاجتماعي وفقا لشروط الآتية :

- 1- أن يكون عاملا في منشأته المرخصة أو المسجلة وفق التشريعات النافذة .
 - 2- أن يكون قد أكمل (16) سنة من عمره .
 - 3- أن لا يكون قد أكمل السن في حال شموله بأحكام القانون لأول مرة ، أي أن لا يكون قد أكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى .
 - 4- أن لا يكون قد أستحق أيا من المنافع التأمينية التالية قبل تاريخ 2015/3/1 :
 - أ- راتب التقاعد المبكر .
 - ب- راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعى الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعى الدائم .
 - ج- تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن أو تجاوزها .
 - د- تعويض الدفعة الواحدة وفقا لأحكام المادة (70) من القانون ولم يعد مشمولا بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن .
- وبالتالي فإن صاحب العمل ومن في حكمه يتم شموله بأحكام القانون لدى منشأته التي يعمل بها ويبقى مستمرا بالشمول إلى أن يقوم بالانسحاب من المنشأة أو أن يتم إغلاقها رسميا أو يتم إيقاف نشاطها .

وبناء على ذلك فإن صاحب العمل ومن في حكمه يستطيع الاستفادة من تأمين التعطل عن العمل إذا ما حقق شروط الاستحقاق وتم إيقاف شموله بأحكام القانون بانسحابه من المنشأة أو إغلاقها بشكل رسمي أو إذا ما تم إيقاف نشاط المنشأة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

¹ - نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 14 لسنة 2015 الصادر بمقتضى المادة (106) من قانون الضمان الاجتماعي والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 5329 تاريخ 2015/3/1

الفرع الثاني: الفئات المستثناة من تأمين التعطل عن العمل .

استثنى قانون الضمان الاجتماعي بعض الفئات من نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل وقد كان الاستثناء لاعتبارات عديدة ، وهذه الفئات التي تم استثنائها وردت في الفقرة (ب) من المادة 49 من القانون والتي جاء فيها " يستثنى من أحكام الفقرة (ا) من هذه المادة المؤمن عليهم المنتسبون وفق أحكام المادة (7) من هذا القانون وأي فئة أخرى من موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة يقرر مجلس الوزراء استثناءها بناء على تنسيب المجلس " .

و باستعراض نص الفقرة السابقة نلاحظ أنها استثنت فئتين من الفئات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وهاتان الفئتان هما :

1- المؤمن عليهم المنتسبون وفق أحكام المادة السابعة من قانون الضمان الاجتماعي الأردني (الانتساب الاختياري) .

2- موظفو الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية و العامة .

أولاً : المؤمن عليهم المنتسبون اختياريًا

عالج قانون الضمان الاجتماعي الانتساب الاختياري من خلال المادة السابعة منه والتي جاء نصها " ا- يجوز لكل من الفئات التالية الانتساب بصفة اختيارية إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لغايات الحصول على راتب التقاعد المبكر او راتب تقاعد الشيخوخة او راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي او راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم او راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم او راتب الوفاة الطبيعية :

1- الشخص الطبيعي الأردني سواء كان مقيماً داخل المملكة او خارجها شريطة أن لا يكون قد أكمل سن (الستين) للذكر او سن (الخامسة والخمسين) للأنثى عند انتسابه لأول مرة بهذا التأمين .

2- المؤمن عليه الأردني الذي يخرج من نطاق تطبيق أحكام هذا القانون .

3- أصحاب المنشآت الأردنيون الخاضعون لأحكام أي نظام تأمين تقاعد إلزامي بمقتضى أحكام التشريعات النافذة " .

ومن خلال استعراض نص الفقرة السابقة نلاحظ أن هناك شروط للانتساب الاختياري لا بد من

تحققها وهي :

1- أن يكون المنتسب اختياريًا أردني الجنسية .

2- أن لا يكون مشمولاً بصفة إلزامية او من الواجب شموله بأحكام القانون .

3- أن يكون قد أكمل سن (16) سنة من عمره على الأقل .

4- أن لا يكون قد أكمل السن عند طلبه الانتساب الاختياري لأول مرة ، أي أن لا يكون قد أكمل

سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى .

5- أن لا تكون حقوقه قد سويت باستحقاقه أيا من المنافع التأمينية التالية :

أ- راتب تقاعد الشيخوخة

ب- راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي .

ت- راتب التقاعد المبكر

ث- راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم .

ج- راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم .

ح- صرف تعويض الدفعة الواحدة بسبب إكماله السن او تجاوزها .

خ- صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقا لأحكام المادة 70 من القانون ولم يعد للشمول بأحكام القانون بعد صرف هذا التعويض وقبل إكماله السن .

وبالتالي فان المؤمن عليه المنتسب اختياريا لا يستفيد من تأمين التعطل عن العمل ، ويعود السبب في استثناء هذه الفئة إلى كونها لم تكن في عمل سابق ومن ثم تنتهي خدماتها فالهدف من تأمين التعطل والمتمثل في حماية المؤمن عليهم الذين تنتهي خدماتهم في المنشآت ولا يجدون مورد رزق لهم او إيراد غير متحقق عند هذه الفئة فهي لم تكن تعتمد على أجورها من العمل .

ثانيا : موظفو الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة

استثنى قانون الضمان الاجتماعي الأردني موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة من نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل، وقد اشترط القانون أن يتم هذا الاستثناء بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

ويقصد بموظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة كل من يعمل في وظيفة دائمة او مؤقتة في خدمة مرفق عام يديره شخص معنوي عام¹، وقد عرفت محكمة العدل العليا الأردنية الموظف العام بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد الأشخاص الإقليمية او المؤسسات العامة"² .

ويرجع سبب استثناء موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامّة من الاستقادة من تأمين التعطل عن العمل إلى ما يتمتعون به من استقرار في العمل، وعدم تعرضهم لخطر التعطل عن العمل نظرا لقيانهم بالعمل في مرافق عامة ذات حيوية خاصة مما يجعل من الصعب تعرضهم للاستغناء عن خدماتهم³.

¹ - محمود محمد حافظ- القضاء الإداري - الطبعة السادسة 1973 القاهرة - ص302

² - قرار محكمة العدل العليا بتاريخ 1976/5/16 - مجلة نقابة المحامين 1976- ص950

³ - محمد حسن قاسم - شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكمل - دار المطبوعات الجامعية 2010 -

وكذلك فإن الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة تقدم خدمات عامة للمواطن لذلك لا تضطر ولو في الأزمات الاقتصادية أو السياسية إلى الاستغناء عن الموظفين أو بعضهم ، وبالتالي يكون هؤلاء الموظفين في حالة استقرار وامنين من خطر التعطل عن العمل .

وبالرغم من وجاهة هذه المبررات والتي بها تم استثناء موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة فإننا نرى أن هذه المبررات غير كافية لاستثناء هذه الفئة من تأمين التعطل عن العمل وقد جانب المشرع الأردني الصواب عند استثناءه لها للأسباب الآتية :

1- إن استثناء هذه الفئة من نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل أفقد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مصدرا مهما من مصادر التمويل وخصوصا إذا ما علمنا بأن نسبة العاملين في الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة نسبة لا يستهان بها من المؤمن عليهم المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي ، وإن الموارد المالية المتأتية من شمولهم بتأمين التعطل عن العمل تشكل مصدرا جيدا من مصادر تمويل الضمان الاجتماعي وبالتالي تساهم في استقراره وديمومته .

2- إن علاقات العمل في الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة وإن كانت تحظى بنسبة كبيرة من الاستقرار إلا أن هناك بعض العاملين فيها - وإن كانت نسبتهم قليلة- معرضون لخطر التعطل عن العمل، وبالتالي فإن هؤلاء العاملين يصبحون بلا حماية اجتماعية ، ولذلك فإن شمول هذه الفئة بتأمين التعطل عن العمل أفضل من تركها بلا حماية ، وعلى المشرع الأردني أن يتدارك ذلك ويقوم بشمول هذه الفئة بتأمين التعطل عن العمل .

المطلب الثاني : مصادر تمويل تأمين التعطل عن العمل

حددت المادة (48) من قانون الضمان الاجتماعي مصادر تمويل تأمين التعطل عن العمل في

المصادر التالية :

- 1- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة (نصف بالمائة) من أجور المؤمن عليهم .
- 2- الاشتراكات الشهرية التي تقتطعها المنشأة بنسبة (واحد بالمائة) من أجور المؤمن عليهم .
- 3- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين .
- 4- أي مساهمة تدفع من خزانة الدولة لتمويل هذا التأمين .
- 5- ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر .

نلاحظ من خلال نص المادة السابقة أن تأمين التعطل عن العمل يتم تمويله من خلال الاشتراكات التي توزع ما بين المؤمن عليهم وأصحاب العمل (المنشآت) وخزانة الدولة التي قد تساهم في تمويل هذا التأمين ، وقد ثار الجدل حول عدالة مساهمة كل من تلك المصادر في تمويل هذا التأمين، حيث

يرى البعض¹ انه يجب على أصحاب العمل أن يتحملوا عبء تمويل تأمين التعطل عن العمل على اعتبار أن التعطل عن العمل هو من صميم أخطار العمل وتكاليف العملية الإنتاجية ، وبالتالي فان على أصحاب العمل وحدهم الالتزام بتمويل هذا التأمين .

ولكن خطر التعطل عن العمل لا يمكن أن يكون المسؤول عنه الوحيد أصحاب العمل حتى يتحملون وحدهم عبء تمويل هذا التأمين، فخطر التعطل عن العمل قد يرجع لأسباب لا دخل لصاحب العمل بها او أن تكون مساهمته عند ذلك بصورة جزئية في بعض الأحيان، فالتعطل عن العمل هو خطر اجتماعي يسأل عنه الهيكل الاقتصادي والاجتماعي للدولة والتي يجب عليها أن لا تتصل من مسؤوليتها بصورة كاملة، بالإضافة إلى ذلك فان المؤمن عليه قد يساهم بشكل او بآخر بتعطله عن العمل.

ومن خلال ما سبق يتبين بان مصادر تمويل تأمين التعطل عن العمل تنقسم إلى الآتي :

الفرع الأول: المؤمن عليهم

يساهم المؤمن عليهم في تمويل التعطل عن العمل حيث يتم اقتطاع ما نسبته واحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم لتمويل هذا التأمين ، وتعتبر مساهمة المؤمن عليهم في تمويل التعطل عن العمل ضرورية ومهمة حيث أن المزايا التي يحصل عليها تستمد من حق قانوني ويكون لها مستوى محدد فلا ترتبط بمدى حاجتهم او بظروف الميزانية العامة ، ولذلك فان مساهمة المؤمن عليهم في تمويل هذا التأمين تحد من حالات الغش والتلاعب والتي قد تقع من قبل البعض وتتسبب في الإضرار بالنظام المالي لهذا التأمين ، وبالتالي فان المؤمن عليهم سوف يتجنبون المطالبات الصورية وسيكونون أكثر استعدادا للرقابة على الآخرين للحيلولة بينهم وبين أي تلاعب .

الفرع الثاني : أصحاب العمل

يقصد بأصحاب العمل مالكي المنشآت في القطاع الخاص التي يعمل بها المؤمن عليهم ، أما الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة فأنها لا تساهم في تمويل هذا التأمين لان العاملين بها مستثنون من نطاق تطبيقه ، ويتم اقتطاع ما نسبته نصف بالمائة من أجور المؤمن عليهم وتحملها المنشأة ، ومشاركة أصحاب العمل (المنشآت) بتمويل تأمين التعطل عن العمل له ما يبرره ، حيث أن مساهمة أصحاب العمل يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين وهذا الأمر يعود بالفائدة على أصحاب العمل ، وكذلك فان النظام الاقتصادي مسؤول عن معظم الأخطار التي قد يتعرض لها العاملون ، وبالتالي فانه يتعين على أصحاب العمل أن يتحملوا تكلفة مختلف مزايا التأمين الاجتماعي ، فمن غير المقبول أن يخصص صاحب العمل اعتمادات مالية لصيانة الآلات والمعدات ولا يخصص مثل هذه المبالغ للمساهمة في تأمين عماله عند تعطلهم عن العمل .

¹ - محمد حسين منصور - قانون التأمين الاجتماعي - منشأة المعارف الإسكندرية 1996 - ص 295

الفرع الثالث : مساهمة خزانة الدولة

أشارت إلى ذلك الفقرة (د) من المادة (48) من قانون الضمان الاجتماعي والتي اعتبرت من مصادر تمويل تأمين التعطل عن العمل أي مساهمة تدفع من خزانة الدولة لتمويل هذا التأمين، ونلاحظ من خلال ذلك أن القانون لم يلزم خزانة الدولة بنسبة معينة تضاف إلى حساب تأمين التعطل عن العمل .

الفرع الرابع: الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام تأمين التعطل عن العمل

أشارت الفقرة (ج) من المادة (48) من قانون الضمان الاجتماعي إلى اعتبار الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام تأمين التعطل عن العمل مصدر من مصادر تمويل هذا التأمين، وقد تترتب غرامات وفوائد على المنشآت نتيجة عدم التقيد بأحكام قانون الضمان الاجتماعي كأن تقوم المنشأة بعدم شمول العاملين لديها أو بعضهم بأحكام القانون أو أن تقوم بإشراكهم ولكن على غير رواتبهم أو فترات عملهم الحقيقية .

الفرع الخامس : الربيع الاستثماري للأموال المتحصلة من مصادر تمويل تأمين التعطل عن العمل

أشارت المادة (57) من قانون الضمان الاجتماعي إلى أن إيرادات تأمين التعطل عن العمل تعتبر حساباً ادخارياً للمؤمن عليه تتولى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إدارة هذا الحساب واستثماره، ويتم تسوية حقوق المؤمن عليه من هذا الحساب عند خروجه نهائياً من أحكام القانون .

المبحث الثالث : شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل وأحكامه

يلزم لاستحقاق بدل التعطل أن تتوافر شروط معينة حددها المشرع الأردني في قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة الصادرة بمقتضاه ، وحدد أيضاً الأحكام الخاصة بصرف بدل التعطل كقيمه ومدته والحالات التي يوقف فيها صرفه ، وعليه سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نعالج في الأول شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل ، وفي الثاني نبين قيمة بدل التعطل عن العمل ومدته .

المطلب الأول : شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل

حددت المادة (50) من قانون الضمان الاجتماعي ثلاثة شروط لاستحقاق بدل التعطل عن العمل ، وهذه الشروط تتمثل في مدة الاشتراكات اللازمة لاستحقاق بدل التعطل، وان لا يكون المؤمن عليه قد بلغ عمره (60) عاماً للذكر و(55) عاماً للأنثى، وان يكون المؤمن عليه اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل، وأما بقية الشروط فقد وردت في نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وتتمثل شروط استحقاق بدل التعطل بالآتي :

الشرط الأول: مدة الاستحقاق

لكي يستحق المؤمن عليه بدل التعطل عن العمل لا بد أن يكون مشتركا بالضمان الاجتماعي لفترة معينة ويكون قد أدى الاشتراكات الواجبة عليه، وبالعودة إلى البند (1) من الفقرة (أ) من المادة (50) من قانون الضمان الاجتماعي ، والبند (1) من الفقرة (أ) من المادة (22) من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي¹ نجد أن المدة المطلوبة لاستحقاق بدل التعطل عن العمل لا تقل عن (36) اشتراكا قبل تاريخ استحقاقه بدل التعطل عن العمل، والهدف من اشتراط مدة معينة لاستحقاق بدل التعطل يكمن في تحقيق الجدية في علاقات العمل التي يجب أن تكون لفترة زمنية معينة، وكذلك فإن اشتراط مدة معينة لاستحقاق بدل التعطل عن العمل يرجع إلى اعتبارات تمويلية حيث يعتمد تمويل التامين عن التعطل على اشتراكات المؤمن عليهم والتي تكون بشكل دوري ومحدد².

ونلاحظ أن المشرع الأردني لم يشترط أن تكون المدة الموجبة لاستحقاق بدل التعطل عن العمل (36 اشتراكا) متصلة ، وبالتالي فإنه يستوي أن تكون هذه المدة متصلة او متفرقة.

مع العلم بأن المشرع الأردني اشترط في الفقرة (أ) من المادة (55) من قانون الضمان الاجتماعي أن المؤمن عليه يستحق بدل التعطل عن العمل لثلاث مرات طيلة مدة شموله بأحكام هذا القانون، وبالتالي فإن بدل التعطل عن العمل لا يصرف للمؤمن عليه في المرتين اللاحقتين للمرة الأولى إلا إذا كان عدد اشتراكاته في كل منهما لا يقل عن (36) اشتراكا لاحقا لصرف بدل التعطل عن العمل، ويجب أن تكون فترات اشتراك المؤمن عليه بأحكام القانون اشتراكا فعليا بمعنى انه يجب أن يتم استبعاد فترات الانتساب الاختياري والفترات التي صرف عنها تعويض الدفعة الواحدة .

الشرط الثاني : أن لا يكون المؤمن عليه قد بلغ عمره (60) سنة للذكر و(55) للأنثى

اشترطت الفقرة (أ) من المادة (50) من قانون الضمان الاجتماعي لاستحقاق المؤمن عليه لبدل التعطل عن العمل أن لا يكون المؤمن عليه قد بلغ السن القانوني للتقاعد وهو (60) سنة للذكر و(55) للأنثى، والسبب في ذلك أن المؤمن عليه عند وصوله إلى هذه السن فإنه يستحق راتبا تقاعديا إذا ما حقق شروط الحصول على الراتب التقاعدي، وإذا لم يحقق شروط الحصول على الراتب التقاعدي فإنه يستطيع الحصول على تعويض نقدي (تعويض دفعة واحدة)، وبالتالي فإن الهدف من تأمين التعطل عن العمل لا يتحقق في هذه الحالة .

¹ - نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 15 لسنة 2015 الصادر بمقتضى المادة (106) من قانون الضمان الاجتماعي والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 5329 تاريخ 2015/3/1.

² - مصطفى احمد أبو عمرو - مرجع سابق - ص 419.

الشرط الثالث: أن يكون للمؤمن عليه اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل
وهذا الشرط نصت عليه المادة (50) من قانون الضمان الاجتماعي في فقرتها الأولى حيث اشترطت أن يكون للمؤمن عليه اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل والذي بدأت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتطبيقه اعتباراً من 2011/9/1 ، وبالتالي فإن المؤمن عليهم الذين تكون جميع فترات شمولهم بأحكام القانون قبل تاريخ 2011/9/1 فأنهم لا يستفيدون من تأمين التعطل عن العمل لتخلف شرط وجود اشتراك واحد على الأقل بتأمين التعطل عن العمل .

الشرط الرابع: أن يكون اخر اشتراك للمؤمن عليه مشمولاً في التأمين

أشارت إلى هذا الشرط المادة (22) من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث جاء في البند (3) من الفقرة (أ) من المادة المذكورة " أن يكون اخر اشتراك له مشمولاً في التأمين " ويقصد بذلك أن يكون اخر اشتراك للمؤمن عليه مشمولاً بتأمين التعطل عن العمل .
ويلاحظ على هذا الشرط انه قد حرم الكثير من المؤمن عليهم من حقهم في بدل التعطل عن العمل لتخلف هذا الشرط حيث يلجأ العديد من المؤمن عليهم إلى الانتساب الاختياري بعد تركهم للعمل حتى لا يبقوا خارج نطاق تطبيق أحكام القانون، إلا أن انتسابهم اختياريًا يحرمهم من الانتفاع بحقهم في بدل التعطل عن العمل لتخلف الشرط السابق مع العلم بان المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تشجع دائماً على الانتساب الاختياري للمؤمن عليهم في حال تركهم العمل، وكذلك فان وجود هذا الشرط قد يفتح المجال واسعاً أمام التحايل على أحكام القانون من خلال قيام بعض المؤمن عليهم بالاتفاق مع أصحاب العمل بشمولهم بأحكام القانون من خلال منشأتهم بشكل صوري وغير حقيقي ولمدة قصيرة وبالتالي الاستفادة من بدل التعطل عن العمل، ولذلك فإنني أرى أن على المشرع الأردني أن يعيد النظر في هذا الشرط ويقوم بإلغائه وذلك حتى يستفيد المؤمن عليهم من تأمين التعطل عن العمل .

الشرط الخامس: انطباق أحكام إيقاف الاشتراك على أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص

والشركاء المتضامنين

نصت أحكام قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة الصادرة بمقتضاه على شمول أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص والشركاء المتضامنين من خلال منشأتهم، وبالتالي فإن القانون قد شملهم بجميع أنواع التأمينات التي جاء بها ومن ضمنها تأمين التعطل عن العمل، إلا أن المشرع اشترط على أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص والشركاء المتضامنين أن تنطبق عليهم أحكام إيقاف الاشتراك الواردة في الفقرة (د) من المادة (41) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

وبالعودة لنص الفقرة (د) من المادة (41) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نلاحظ أنها نصت على انه يتم إيقاف شمول المؤمن عليه بصفته صاحب العمل ومن في حكمه عند انسحابه من المنشأة او إغلاقها رسميا او إيقاف نشاطها، وبالتالي يتضح لنا أن صاحب العمل من العاملين لحسابهم الخاص والشركاء المتضامنين والذين تم شمولهم بأحكام القانون من خلال منشاتهم لا يستفيدون من بدل التعطل عن العمل إلا إذا تم إيقافهم في منشأتهم، وهذا الأمر لا يكون إلا بالانسحاب من المنشأة او إغلاقها رسميا او إيقاف نشاطها .

أولا : الانسحاب من المنشأة

ويتم ذلك من خلال قيام الشريك المتضامن او صاحب المؤسسة الفردية بالانسحاب من السجل التجاري بإرادته الحرة وفق الإجراءات المنصوص عليها قانونا، وبمجرد انسحاب الشريك المتضامن او صاحب المؤسسة الفردية من السجل التجاري فانه يتم إيقاف شموله بأحكام القانون لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وبالتالي فانه يستطيع التقدم بطلب الحصول على بدل التعطل عن العمل.

ثانيا: إغلاق المنشأة رسميا

يستطيع الشريك المتضامن وصاحب المؤسسة الفردية الانتفاع من بدل التعطل عن العمل في حالة إغلاق المنشأة رسميا في سجلات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ويتم إغلاق المنشأة رسميا في الحالات التالية¹ :

1- شطب السجل التجاري او انقضاء المنشأة بشهادة صادرة عن وزارة الصناعة والتجارة او أي من الجهات الرسمية ذات العلاقة.

2- دمج منشأة في منشأة أخرى وفي هذه الحالة تعتبر المنشأة المندمجة مغلقة رسميا.

3- اندماج منشأتين او أكثر وتأسيس منشأة جديدة ناتجة من الاندماج وفي هذه الحالة تعتبر المنشآت المندمجة مغلقة رسميا.

ثالثا : وقف نشاط المنشأة

يستطيع الشريك المتضامن وصاحب المؤسسة الفردية الاستفادة من بدل التعطل عن العمل في حالة وقف نشاط المنشأة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ووقف النشاط لا يعني شطبها بالسجل التجاري و إنما توقفها عن العمل وتعتبر المنشأة موقوفة النشاط في الحالات التالية² :

1- صدور قرار من الجهات الرسمية المختصة بإغلاق المنشأة لمدة محددة وفي هذه الحالة تعتمد مدة الإغلاق الواردة فيه لغايات اعتبار المنشأة موقوفة النشاط. ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط بموجب محضر ضبط وتفتيش يتبين من خلاله عدم وجود المنشأة على ارض الواقع في مكان عملها المعروف للمؤسسة من خلال زيارة تفتيشية واحدة .

¹ - أشارت إلى ذلك الفقرة (أ) من المادة (23) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

² - أشارت إلى ذلك الفقرة (ب) من المادة (23) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

2- ثبوت عدم ممارسة المنشأة لأي نشاط على الرغم من وجودها على ارض الواقع بموجب محضري ضبط وتفتيش من خلال زيارتين تفتيشيتين خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ الزيارة الأولى .

الشرط السادس: انتهاء خدمة المؤمن عليه في المنشأة

لم يرد شرط انتهاء خدمة المؤمن عليه بين الشروط التي نصت عليها المادة (50) من قانون الضمان الاجتماعي او المادة (22) من نظام رقم 15 لسنة 2015 نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ولكن توافر هذا الشرط يعتبر أمر حتميا لهذا التامين، ويستفاد هذا الشرط من تعريف التعطل عن العمل الوارد في المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي والذي جاء فيها بان التعطل هو الحالة التي لا تتوافر فيها فرصة عمل مناسبة للمؤمن عليه رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه .

ويستفاد كذلك من نص البند (1) من الفقرة (ج) من المادة (25) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والتي جاء فيها " إذا تعطل المؤمن عليه عن العمل بسبب انتهاء خدماته في جميع المنشآت في الوقت ذاته فتسوى حقوقه في بدل التعطل عن العمل على أساس أجره الأعلى الخاضع للاقتطاع " .

وبالتالي يتضح لنا مما سبق انه لا بد أن تنتهي خدمات المؤمن عليه في المنشأة حتى يستطيع الاستفادة من تامين التعطل عن العمل، ويستوي أن يترك المؤمن عليه العمل في المنشأة بمحض إرادته او أن يتم إنهاء خدماته في المنشأة من قبل صاحب العمل، ففي الحالتين يستحق المؤمن عليه المتعطل عن العمل بدل التعطل عن العمل .

ويكون ترك العامل لعمله بمحض إرادته من خلال تقديمه لاستقالته والتي تعرف بأنها ترك العمل بإرادة المؤمن عليه واختياره قبل بلوغه السن القانوني للتقاعد، وأما في حال مزولة المؤمن عليه العمل في أكثر من منشأة فانه لا يستحق بدل التعطل عن العمل في حال انتهاء خدماته في إحدى المنشآت المشمول من خلالها وذلك طالما استمر بالعمل في منشأة أخرى¹ .

المطلب الثاني: أحكام بدل التعطل عن العمل

في حالة تحقيق المؤمن عليه جميع الشروط القانونية اللازمة لاستحقاقه بدل التعطل عن العمل فان هناك العديد من الأحكام التي تبين طريقة صرف هذا البدل وتحدد قيمته ومدته ، وكذلك فان هناك حالات يتم وقف صرف بدل التعطل فيها، ولذلك فإننا سوف نقسم هذا المطلب إلى الفروع الآتية :

¹ - أشارت إلى ذلك الفقرة (ج) من المادة (25) من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

الفرع الأول: قيمة بدل التعطل عن العمل ومدته

حدد قانون الضمان الاجتماعي الأردني قيمة بدل التعطل التي يتم منحها للمؤمن عليه المتعطل وذلك من خلال نص المادة (53) منه ، وأما المادة التي سبقتها فقد عالجت مدة التعطل عن العمل والتي تختلف باختلاف مدة اشتراك المؤمن عليه بأحكام قانون الضمان الاجتماعي .

البند الأول: قيمة بدل التعطل عن العمل

تضمنت المادة (53) من قانون الضمان الاجتماعي القاعدة العامة في تقدير بدل التعطل المستحق في حالة التعطل عن العمل حيث نصت المادة المذكورة على انه " يحسب بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه خلال مدة التعطل على أساس النسب المبينة أدناه من آخر أجر خاضع للاقتطاع:

1- (75%) للشهر الأول

2- (65%) للشهر الثاني

3- (55%) للشهر الثالث

4- (45%) لكل من الأشهر الرابع والخامس والسادس .

ويقصد بالأجر الأخير للمؤمن عليه الأجر الذي سددت الاشتراكات بناء عليه وهو إما أن يكون الأجر الشهري للمؤمن عليه في شهر كانون الثاني من السنة التي حدث فيها التعطل، أو أن يكون أجر الشهر الذي بدأ المؤمن عليه بالعمل فيه في شهر كانون ثاني أو ما بعده.

وبناء على ما سبق يتضح بأن المؤمن عليه يستحق بدل التعطل عن العمل على أساس نسبة معينة من آخر أجر خاضع للاقتطاع، حيث يتقاضى المؤمن عليه 75% للشهر الأول كبديل تعطل وفي الشهر الثاني يتقاضى 65% وفي الشهر الثالث يتقاضى 55% أما الشهر الرابع والخامس والسادس فيتقاضى المؤمن عليه بدلا مقداره 45%.

ويلاحظ أن المشرع الأردني لم يراع عند تحديده لمقدار بدل التعطل عن العمل الأعباء العائلية والاقتصادية الملقة على عاتق المؤمن عليه وذلك حتى يتحقق الغرض الذي تقرر من اجله تأمين التعطل عن العمل، فكان حريا بالمشرع الأردني أن يميز المؤمن عليه المتزوج عن المؤمن عليه العازب ويزيد من نسبة بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه المتزوج والذي قد يعيل أكثر من طفل أو كانت لديه أعباء أخرى كنفقات علاج باهظة ومستمرة له أو لأحد أفراد أسرته.

البند الثاني: مدة صرف بدل التعطل عن العمل

بينت الفقرة (أ) من المادة (52) من قانون الضمان الاجتماعي مدة صرف بدل التعطل عن العمل، حيث نصت المادة المذكورة على انه " أ- مع مراعاة ما ورد في أحكام المادة (50) من هذا القانون يصرف للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وذلك في كل مرة يستحق فيها صرف هذا البديل وفقا للمدة التالية :

1- ثلاثة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام هذا القانون اقل من (180) اشتراكا .

2- ستة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام هذا القانون (180) اشتراكا فأكثر " .

يتبين من هذا النص أن مدة صرف بدل التعطل عن العمل تختلف باختلاف مدة اشتراك المؤمن عليه بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، حيث يستطيع المؤمن عليه الاستفادة من بدل التعطل عن العمل لمدة ثلاثة أشهر إذا كانت اشتراكاته تقل عن 180 اشتراكا، وأما إذا كانت مدة اشتراكات المؤمن عليه 180 اشتراكا فأكثر فإنه يستطيع الاستفادة من بدل التعطل لمدة ستة أشهر، ويلاحظ أن المشرع الأردني لم يقرر صرف بدل التعطل عن العمل طوال فترة تعطل المؤمن عليه عن العمل كاملة بل وضع حدا أقصى لمدة صرف بدل التعطل، حيث أن العلة من قصر هذه المدة يعود لرغبة المشرع في حث المؤمن عليه المتعطل عن العمل للبحث عن عمل قبل انتهاء هذه المدة .

الفرع الثاني: حالات وقف صرف بدل التعطل عن العمل

تضمنت الفقرة (أ) من المادة (51) من قانون الضمان الاجتماعي حالات وقف صرف بدل التعطل عن العمل حيث نصت المادة المذكورة على ما يلي :

" يوقف صرف بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه إذا ثبت للمؤسسة انه عاد إلى عمل يتقاضى عنه أجرا أو زاول عملا تجاريا أو مهنيا لحسابه الخاص وتحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون أي حالات أخرى لإيقاف صرف هذا البديل " .

وباستعراض نص المادة السابقة يتبين لنا أنها حددت حالة واحدة لوقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه وتركت للأنظمة التأمينية تحديد أي حالات أخرى لإيقاف صرف هذا البديل، ومن خلال العودة إلى ما أشارت إليه المادة السابقة والأنظمة التأمينية الصادرة بمقتضى أحكام القانون فإنه يمكن لنا أن نحدد حالات وقف صرف بدل التعطل بالآتي :

الحالة الأولى: عودة المؤمن عليه إلى عمل يتقاضى منه أجرا أو مزاولته لعمل تجاري أو مهني لحسابه الخاص .

يوقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه إذا عاد لعمل يتقاضى منه أجرا أو إذا زاول عملا تجاريا أو مهنيا لحسابه الخاص وهذه الحالة الوحيدة التي وردت في القانون، وبالتالي فإنه إذا ثبت للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عودة المؤمن عليه للعمل في منشأة وتقاضى منها أجرا فإن المؤسسة توقف صرف بدل التعطل عن العمل، وكذلك للمؤسسة الحق في وقف بدل التعطل للمؤمن عليه إذا ثبت لها مزاولته لعمل تجاري أو مهني لحسابه الخاص، وتكمن الحكمة من وقف بدل التعطل في هذه الحالة إلى انتفاء الهدف من تأمين التعطل عن العمل وهو تأمين دخل للمؤمن عليه لحين إيجاده لفرصة عمل جديدة .

ويلاحظ أن المشرع الأردني لم يشترط أجرا أو دخلا معيناً لوقف بدل التعطل، فيستوي أن يكون الأجر أو الدخل الذي استحقه المؤمن عليه من عمله أقل أو أكثر من بدل التعطل، ففي الحالتين يتم وقف صرف بدل التعطل، وكان الأجر بالمشرع الأردني أن ينص على أنه في حالة عودة المؤمن عليه المتعطل عن العمل إلى عمل جديد أو مزاولته لعمل تجاري أو مهني أن يكون الأجر أو الدخل أكثر من قيمة بدل التعطل المستحق له حتى يتم وقف صرف بدل التعطل عن العمل، أما إذا كان الأجر أو الدخل أقل من قيمة بدل التعطل فيستحق المؤمن عليه المتعطل الفرق ما بين قيمة بدل التعطل والأجر أو الدخل المتحقق له من العمل وذلك لتحقيق الهدف من تأمين التعطل عن العمل والمتمثل في إيجاد دخل للمؤمن عليه المتعطل عن العمل يكفل له العيش الكريم .

الحالة الثانية : سفر المؤمن عليه غير الأردني خارج المملكة لمدة تتجاوز سبعة أيام

أشارت إلى ذلك الفقرة (ب) من المادة (22) من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث جاء في البند الرابع منها " أن يكون المؤمن عليه غير الأردني المتعطل عن العمل مقيماً داخل المملكة إقامة مشروعة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها وفي هذه الحالة يشترط استمرار إقامته داخل المملكة خلال مدة تقاضيه بدل التعطل عن العمل ويوقف صرف هذا البديل له إذا ثبت للمؤسسة أنه غادر المملكة لمدة تتجاوز (7) أيام " .

ويستفاد من النص السابق أن المؤمن عليه غير الأردني الذي يتقدم بطلب صرف بدل التعطل عن العمل لا بد أن يكون متواجداً في المملكة خلال فترة استحقاقه لبديل التعطل عن العمل ويتم وقف صرف هذا البديل إذا غادر المؤمن عليه غير الأردني المملكة لمدة تتجاوز سبعة أيام .

الحالة الثالثة : تقدم المؤمن عليه بطلب تخصيص راتب التقاعد المبكر

يوقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه إذا تقدم للمؤسسة بطلب تخصيص راتب التقاعد المبكر، حيث يتم تخصيص هذا الراتب بناء على طلب المؤمن عليه شريطة تحقيق الشروط التالية :

- 1- انتهاء خدمة المؤمن عليه أو إيقاف اشتراكه إذا كان مشمولاً اختياريًا بأحكام القانون .
- 2- التقدم بطلب تخصيص راتب التقاعد المبكر .
- 3- إكمال سن (50) عاماً للذكر والأنثى مع إكمال فترة اشتراك فعلي لا تقل عن (252) اشتراكاً فعلياً للذكر و (228) اشتراكاً فعلياً للأنثى أو أن تبلغ فترة الاشتراكات للمؤمن عليه الذكر أو الأنثى (300) اشتراكاً فعلياً شريطة إكمال سن (45) عاماً على الأقل .

ويستثنى من الشروط السابقة العاملين في المهن الخطرة والذين يستطيعون التقدم بطلب تخصيص راتب التقاعد المبكر إذا بلغت اشتراكاتهم (216) اشتراكاً فعلياً على الأقل بالنسبة للذكر ، و(180) اشتراكاً فعلياً للأنثى، وأن يكون قد أكمل سن الخامسة والأربعين على الأقل، وأن يكون قد عمل في إحدى المهن الخطرة لمدة لا تقل عن (60) اشتراكاً خلال السنوات العشر السابقة لطلبه بتخصيص راتب التقاعد المبكر .

والحكمة من وقف صرف بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه إذا تقدم بطلب تخصيص راتب التقاعد المبكر تكمن في استحقاقه لمنفعة تأمينية وحصوله على راتب وبالتالي انتفاء الهدف من تأمين التعطل عن العمل والذي شرع لمساعدة المؤمن عليهم الذين يتركون العمل دون وجود مورد رزق لهم .

الحالة الرابعة : وفاة المؤمن عليه أثناء فترة التعطل

يوقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه إذا توفي أثناء فترة التعطل، والسبب في ذلك أن ورثته يستطيعون التقدم للمؤسسة بطلب تخصيص راتب الوفاة الطبيعية إذا كان للمؤمن عليه المتوفى فترة اشتراك لا تقل عن (24) اشتراكا فعليا منها (6) اشتراكات متصلة، وإذا كانت فترة اشتراك المؤمن عليه المتوفى تقل عن (24) اشتراكا فعليا أو لم يكن منها (6) اشتراكات متصلة فإن الورثة في هذه الحالة يستطيعون التقدم للمؤسسة بطلب صرف تعويض الدفعة الواحدة .

الحالة الخامسة : إذا أصبحت فترة اشتراك المؤمن عليه غير كافية لاستحقاق بدل التعطل نتيجة إلغاء إحدى فترات اشتراكه بأحكام القانون .

وفي هذه الحالة فإن المؤمن عليه يتقدم بطلب صرف بدل التعطل ويكون محققا جميع الشروط ومن ضمنها مدة الاشتراك الواجبة لاستحقاقه بدل التعطل وهي أن لا تقل عن (36) اشتراكا، ومن ثم يتم إلغاء بعض فترات اشتراكه لعدم قانونيتها كأن يثبت عدم عمله في المنشأة أو عدم تقاضيه رواتب منها، وفي هذه الحالة يتم إلغاء الفترة غير القانونية بقرار يصدر من مدير إدارة فرع الضمان، وبالتالي تصبح مدة اشتراكه غير كافية لاستحقاقه بدل التعطل ويوقف صرف بدل التعطل له .

الحالة السادسة : عدم كفاية رصيد الحساب الادخاري

يتم وقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه الأردني إذا أصبح رصيد حسابه الادخاري قبل مدة استحقاقه لبدل التعطل أو خلالها مدينا بأكثر من ثلاثة أضعاف متوسط الأجر الذي احتسبت الاشتراكات على أساسه خلال الستة والثلاثين اشتراكا الأخيرة، شريطة أن لا يكون تخلف المنشأة عن دفع الاشتراكات سببا في هذا الرصيد .

وكذلك يوقف صرف بدل التعطل للمؤمن عليه غير الأردني إذا لم يكن رصيد حسابه الادخاري دائما بما يكفي لصرف بدل التعطل عن العمل .

الفرع الثالث : الحساب الادخاري

الحساب الادخاري كما عرفته الفقرة (أ) من المادة الثانية من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هو الحساب الذي يتم فيه ترصيد الاشتراكات التي تؤديها المنشأة والاشتراكات التي تقطعها من أجر المؤمن عليه لغايات تطبيق أحكام تأمين التعطل عن العمل مضافا إليها الربح الاستثماري المتحقق على هذا الحساب مخصصا منه جميع المبالغ المصروفة للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل والنفقات المترتبة على إدارة هذا الحساب، وتتولى المؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي إدارة الحساب الادخاري لتأمين التعطل عن العمل وتسوية هذا الحساب استنادا لنص المادة (57) من قانون الضمان الاجتماعي .

وتتم تسوية حقوق المؤمن عليه في الحساب الادخاري عند خروجه نهائيا من أحكام القانون باستحقاقه أيا من المنافع التأمينية التالية :

- 1- راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي .
- 2- راتب التقاعد المبكر عند إكماله السن أو حالة الوفاة .
- 3- راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعى الدائم عند صدور قرار اللجنة الطبية الأولية في المؤسسة بعدم وجود ضرورة لإعادة فحصه .
- 4- راتب الاعتلال الناشئ عن إصابة العمل في حالة وفاة صاحب الراتب أو إكماله السن دون استحقاقه أي راتب اخر .
- 5- راتب تقاعد الوفاة الطبيعية .
- 6- راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل .
- 7- راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعى الدائم في حال وفاة صاحب الراتب أو إكماله السن دون استحقاق أي راتب اخر .
- 8- تعويض الدفعة الواحدة المستحق وفقا لأحكام المادة (70) من القانون للمؤمن عليه بسبب الوفاة أو إكمال السن¹ .

وتتم تسوية حقوق المؤمن عليه من خلال إعادة الرصيد المتراكم للمؤمن عليه في حسابه الادخاري والمتكون من الاشتراكات المقتطعة من أجره والاشتراكات المدفوعة من المنشأة مضافا إليها الربح الاستثماري المتحقق للحساب الادخاري على المبالغ المستثمرة مخصوما منها جميع المبالغ المصروفة له بدل التعطل عن العمل والنفقات المترتبة على إدارة هذا الحساب، وأما إذا كان رصيد الحساب الادخاري للمؤمن عليه مدينا ففي هذه الحالة يسترد مقدار هذا الرصيد من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو تعويض الدفعة الواحدة المخصص للمؤمن عليه أو أي أموال أخرى عائدة له ويجوز تقسيط هذه المبالغ بأقساط شهرية من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال المخصص له .

¹ - نصت المادة (70) في فقرتها (أ) على انه " إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز الطبيعى خلال الخدمة أو إكماله سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى أو تجاوزها دون استكمال شروط استحقاق راتب التقاعد أو راتب الاعتلال مهما بلغت مدة اشتراكه فيصرف له أو للمستحقين حسب مقتضى الحال تعويض الدفعة الواحدة بنسبة (15%) من متوسط الأجر الشهري لآخر (24) اشتراكا أو من متوسط الأجر الشهري إذا قل عدد اشتراكاته عن ذلك مضروبا بعدد الاشتراكات

الفرع الرابع : كيفية حساب بدل التعطل عن العمل

يتم حساب بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه خلال مدة تعطله عن العمل على أساس نسبة مئوية من آخر أجر خاضع للاقتطاع ، وتكون هذه النسبة (75%) للشهر الأول و(65%) للشهر الثاني و(55%) للشهر الثالث وأما الشهر الرابع والخامس والسادس فيتم حساب بدل التعطل على أساس (45%) .

ويكون الحد الأعلى لصافي بدل التعطل عن العمل خمسمائة دينار شهريا ويتم ربط هذا الحد سنويا بمعدل التضخم، وتعتبر المدة المصروف عنها بدل التعطل عن العمل مدة خدمة فعلية لغايات شمولها بأحكام القانون، ويتم خصم اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء من حساب المؤمن عليه، ويتم احتساب صافي بدل التعطل عن العمل بعد خصم هذه الاشتراكات، وبالتالي يبقى المؤمن عليه مشمولاً بأحكام القانون طيلة مدة استحقاقه لبذل التعطل عن العمل .

ويبدأ صرف بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي تقدم خلاله المؤمن عليه بطلب صرف هذا البذل، ولا يتم صرف بدل التعطل عن العمل عن بالشهر الذي انتهت فيه خدمة المتعطل عن العمل¹ .

ولا يجوز للمؤمن عليها الجمع بين بدل التعطل عن العمل وبدل إجازة الأمومة، وفي حال تحقق المنفعتين في الوقت نفسه فإنه يتم صرف البذل الأكثر² .

وكذلك فإنه لا يجوز الجمع بين بدل التعطل عن العمل وتعويض الدفعة الواحدة الذي يصرف وفقاً لأحكام المادة (70) من هذا القانون، وفي حال استحقاق المؤمن عليه هذا التعويض فإنه يعاد له الرصيد المتراكم في حسابه الادخاري مخصوماً منه جميع المبالغ المصروفة له بدل التعطل عن العمل والنفقات المترتبة على إدارة هذا الحساب ، وإذا كان الرصيد الادخاري للمؤمن عليه مديناً ففي هذه الحالة يتم استرداد الرصيد من المبالغ المتحصلة له من تعويض الدفعة الواحدة³ .

وكذلك لا يجوز للمؤمن عليه الجمع بين بدل التعطل عن العمل وأي راتب تقاعد أو راتب اعتلال مخصص وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي⁴ .

ويتم حساب بدل التعطل عن العمل وفقاً لما يلي :

¹ - أشارت إلى ذلك المادة (54) من قانون الضمان الاجتماعي

² - أشارت إلى ذلك الفقرة (أ) من المادة (56) من قانون الضمان الاجتماعي

³ - أشارت إلى ذلك الفقرة (ب) من المادة (56) من قانون الضمان الاجتماعي

⁴ - أشارت إلى ذلك الفقرة (ج) من المادة (56) من قانون الضمان الاجتماعي

أ- يعتمد آخر أجر خاضع للاقتطاع للمؤمن عليه (س1).

ب- يتم ضرب الأجر الخاضع للاقتطاع (س1) بنسبة صرف بدل التعطل المحددة لكل شهر وذلك لاحتساب البديل المستحق وبعد أعلى (500) دينار مع مراعاة ربط هذا الحد بمعدل التضخم السنوي .

س1 * نسبة المنفعة بحسب شهر الاستحقاق = س2 قيمة البديل المستحق (بشرط س2 أقل من أو يساوي 500 دينار مع مراعاة التضخم السنوي)معادلة (1).

ت- يتم ضرب الأجر الخاضع للاقتطاع (س1) بنسبة تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لاحتساب قيمة الاشتراكات (كانت النسبة في عام 2014 (15.25%) وفي عام 2015 كانت (16%) وفي عام 2016 كانت النسبة (16.75%) وفي عام 2017 وما بعدها كانت النسبة (17.5%) .

س1 * نسبة اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة = س3 معادلة (2) .

ث- لاحتساب القيمة المخصومة من الحساب الادخاري يتم إضافة ناتج المعادلة رقم (2) إلى ناتج المعادلة رقم (1) وكما يلي :

س2 + س3 = س4 (القيمة المخصومة من الحساب الادخاري)معادلة (3) .

مثال رقم (1)

مؤمن عليه أردني اشترك في تأمين التعطل عن العمل لمدة شهرين وأنهيت خدماته بتاريخ 2017/5/5 ، وكان اخر اجر له (400) دينار، وعدد اشتراكاته بأحكام القانون 120 اشتراكا، ومتوسط أجره في اخر 36 اشتراكا (350) دينار .

في هذه الحالة يجوز للمؤمن عليه التقدم بطلب صرف بدل التعطل خلال شهر 2017/5 ويكون شهر 2017/6 أول شهر مستحق لصرف بدل التعطل ويصرف بموجب شيك ينظم للمؤمن عليه بعد انتهاء شهر 2017/6، ويتم صرف البديل والسحب من الحساب الادخاري كما يلي :

الشهر الأول للتعطل : يصرف له (300) دينار (75% من أجره) يحسم من رصيد حسابه الادخاري بالإضافة إلى حسم مبلغ (70) دينار (قيمة الاشتراكات المستحقة من اجر المؤمن عليه بنسبة (17.5%)) .

الشهر الثاني للتعطل : يصرف له (260) دينار (65% من أجره) يحسم من رصيد حسابه الادخاري بالإضافة إلى حسم مبلغ (70) دينار (قيمة الاشتراكات المستحقة من اجر المؤمن عليه بنسبة (17.5%)) .

الشهر الثالث للتعطل : يصرف له (220) دينار (55% من أجره) يحسم من رصيد حسابه الادخاري بالإضافة إلى حسم مبلغ (70) دينار (قيمة الاشتراكات المستحقة من اجر المؤمن عليه بنسبة (17.5%)) .

ويلاحظ على المثال السابق انه لا يتم صرف بدل تعطل عن الشهر الرابع لان اشتراكات المؤمن عليه بأحكام القانون أقل من (180) اشتراكا، وحتى لو كانت (180) اشتراكا فأكثر فلا يتم الصرف أيضا لأنه إذا تم صرف بدل التعطل عن هذا الشهر فان مجموع السحب من الحساب الادخاري سيتجاوز مبلغ (1050) ديناراً (ثلاثة أضعاف متوسط الأجور لآخر (36) اشتراكا .

مثال رقم (2)

مؤمن عليه غير أردني رصيد حسابه الادخاري في تأمين التعطل عن العمل (450) دينار وآخر أجر مشمول به (300) دينار فيكون السحب من الحساب الادخاري عند صرف بدل التعطل كما يلي :

1- الشهر الأول للتعطل : يصرف له (225) دينار (75% من أجره) يحسم من رصيد حسابه الادخاري بالإضافة إلى حسم مبلغ (52.5) دينار (قيمة الاشتراكات المستحقة من اجر المؤمن عليه بنسبة (17.5%)) .

2- الشهر الثاني للتعطل : يكون المستحق له (195) دينار (65% من أجره) ، بالإضافة إلى قيمة الاشتراك الشهري (52.5) دينار فيصبح المجموع الواجب حسمه من الحساب الادخاري عن الشهرين (525) دينار (52.5+195+52.5+225) ، وفي هذه الحالة فان المبلغ الذي سيتم صرفه سيتجاوز رصيد الحساب الادخاري ب (75) دينار، ولذلك فانه لا يصرف بدل التعطل عن هذا الشهر كون الرصيد الادخاري للمؤمن عليه غير الأردني يجب أن يكون دائماً .

الخاتمة

هدف هذا البحث إلى بيان أحكام تأمين التعطل عن العمل في التشريع الأردني من حيث نطاق تطبيق هذا التأمين وشروط استحقاقه وبيان قيمة بدل التعطل الذي يخصص للمؤمن عليه المتعطل ومدته .

وقد تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مباحث ؛ خصص المبحث الأول لبيان ماهية التعطل عن العمل والشروط الواجب توافرها في المتعطل عن العمل ، وفي المبحث الثاني تم بيان نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل ومصادر تمويله وفقاً للتشريع الأردني ، وأما المبحث الثالث فقد تم تخصيصه لمعالجة شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل وأحكامه .

وفي نهاية البحث فان الباحث يوصي بالاتي :

- على المشرع الأردني أن يعيد النظر في عدم شمول العاملين في الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة بأحكام تأمين التعطل عن العمل، حيث أن هذه الفئة ليست بمنأى عن خطر التعطل عن العمل ولإضفاء الحماية القانونية على هذه الفئة .

- إعادة النظر ببعض شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل ؛ كاشتراط المشرع أن يكون للمؤمن عليه اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل، واشتراطه أن يكون اخر اشتراك للمؤمن عليه مشمولاً بتأمين التعطل عن العمل وذلك تحقيقاً للعدالة .
- أن يراعي المشرع الأردني عند تحديده لمقدار بدل التعطل عن العمل الأعباء العائلية والاقتصادية الملقة على عاتق المؤمن عليه .
- إعادة النظر في وقف صرف بدل التعطل عن العمل في حالة عودة المؤمن عليه المتعطل عن العمل إلى عمل جديد او مزاولته لعمل تجاري او مهني والنص على أن يكون الأجر او الدخل أكثر من قيمة بدل التعطل المستحق لوقف صرف بدل التعطل .

المراجع:

- 1- صالح خصاونة - البطالة في الأردن أسباب وحلول - مجلة العمل -العدد 40 - السنة العاشرة 1987.
 - 2- محمد حسن قاسم - شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكمل -دار المطبوعات الجامعية 2010.
 - 3- محمد حسين منصور - قانون التأمين الاجتماعي - منشأة المعارف الإسكندرية 1996.
 - 4- محمود محمد حافظ- القضاء الإداري - الطبعة السادسة 1973 القاهرة.
 - 5- مجلة نقابة المحامين الأردنيين.
 - 6- مصطفى احمد أبو عمرو- مبادئ قانون التأمين الاجتماعي - منشورات الحلبي .
- القوانين :**
- 1- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014 والأنظمة الصادرة بمقتضاه .
 - 2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.