



وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني  
مديرية التربية والتعليم بكنز الشيخ

إجابة أسئلة كتاب

# قوانين العمل

للفصل الثالث

بالمدارس الثانوية الفنية التجارية

نظام السنوات الثلاث

الشعبة : إدارة / تأمينات / تسويق

## إجابة أسئلة الفصل الأول

### إجابة السؤال الأول:

- ( أ ) ضع علامة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة وعلامة ( × ) أمام العبارة الخاطئة:
- ١- لا يسري قانون العمل على علاقة العمل المستقل التي يعمل فيها الشخص لحساب نفسه. ( ✓ )
  - ٢- تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة ( × )
  - ٣- ينظم قانون العمل العلاقة بين العمل ورأس المال المستثمر في الإنتاج. ( ✓ )
  - ٤- يؤخذ على التشريعات العمالية أنها كثيرة التكلفة. ( ✓ )
  - ٥- تسري الأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على الفئات الخاضعة لقانون العمل والفئات العاملة بالجهاز الإداري للدولة. ( ✓ )
  - ٦- يخرج العمل العام من نطاق قانون العمل ويحكم بمقتضى قانون العاملين المدنيين بالدولة. ( ✓ )
  - ٧- يحظر على العاملين في المؤسسات التعليمية الإضراب عن العمل. ( ✓ )
  - ٨- يجب أن يشتمل طلب الإغلاق على بيان أسبابه وأعداد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. ( ✓ )
  - ٩- تحتسب مدة الإضراب للعامل أجازة بأجر. ( × )

- ( ب ) ترجع أهمية تشريعات العمل إلى اتصال هذه التشريعات بالمقومات الأساسية للمجتمع سواء من الناحية الاقتصادية أو الناحية الاجتماعية .. اشرح العبارة.
- من الناحية الاقتصادية فإن قانون العمل ينظم العلاقة بين العمل ورأس المال المستثمر في الإنتاج ويحقق مصلحة الاقتصاد القومي ويهدف إلى زيادة الإنتاج وتنمية النشاط الاقتصادي في الدولة .
  - من الناحية الاجتماعية فإن تشريعات العمل تمتد إلى قطاعات كبيرة من الشعب وتسعى إلى حماية هذه الطوائف سواء من حيث ساعات العمل أو نظام الأجر أو أيام الراحة والأجازات السنوية للوصول إلى تحسين حالة طبقات العمال ورفع مستوى معيشتهم وكفالة حياة كريمة لهم صحيا واجتماعيا.

### إجابة السؤال الثاني:

- ( أ ) الانتقادات التي وجهت إلى التشريعات العمالية والرد عليها:
- لقد أخذ على التشريعات العمالية أنها كثيرة التكلفة وتؤدي إلى تحميل المشروعات الاقتصادية بأعباء وتكاليف مالية بسبب الأجور وسياسات توفير الخدمات الاجتماعية للعمال .
  - الرد عليه : بأن تحسين حال العمال وزيادة أجورهم تؤدي إلى زيادة القوة الشرائية لهم فيزيد بذلك حجم التداول والاستهلاك ويفتح أسواقا جديدة للإنتاج.

( ب ) الفئات التي لا تسري عليها أحكام قانون العمل:

- ١- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
- ٢- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- ٣- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

إجابة السؤال الثالث:

( أ ) شروط سريان قانون العمل:

الشرط الأول : أن يكون العمل خاصا .

الشرط الثاني : أن يكون العمل مأجورا .

الشرط الثالث : أن يكون العمل تباعيا أي أن يكون العامل في أدائه لعمله تابعا .

( ب ) طوائف لا تخضع لأحكام عقد العمل الفردي وإنما تخضع كلا منها لتشريعات

خاصة بما يناسب طبيعتها وظروف عملها:

- ١- العمال البحريون
- ٣- عمال المناجم والحاجر
- ٣- العاملون بالمدارس الخاصة
- ٤- العاملون بالمؤسسات الصحفية
- ٥- العاملون بالمنشآت المرخص بها في المناطق الحرة
- ٦- العاملون بالنقابات العمالية

إجابة السؤال الرابع:

( أ ) أكمل العبارات الآتية:

- ١- العمل العام الذي يتم لحساب شخص من أشخاص القانون العام باعتباره سلطة ذات سيادة
- ٢- العمل التابع الذي يتم تحت إشراف وتوجيه ورقابة من يتم لحسابه العمل.
- ٣- يشترط لخضوع العمل الخاص التابع لقانون العمل أن يكون مأجورا بحيث إذا كان تبرعا فإنه يخضع للقواعد العامة في القانون المدني .
- ٤- يشترط لسريان قانون العمل أن يكون خاصا و مأجورا و تباعيا
- ٥- إذا كانت علاقات العمل تنفذ تحت سلطة الدولة أو شخص عام فتسري عليهم أحكام القانون العام وخاصة قواعد العمل العامة.
- ٦- ينقسم العمل الإنساني إلى عمل عام وعمل خاص وينقسم الأخير بدوره إلى ثلاثة أقسام :  
العمل المشترك و العمل المستقل و العمل التابع .
- ٧- تهدف تشريعات العمل إلى تحسين حالة طبقات العمال ورفع مستوى معيشتهم وكفالة حياة كريمة لهم صحيا واجتماعيا.
- ٨- يحظر الإضراب عن العمل أو الدعوة إليه في المخازن والمؤسسات التعليمية ومنشآت الأمن القومي ومنشآت الموانئ والمنائر والمطارات .



- ٩- لا يعتبر امتناع العمال عن أداء العمل إضراباً إلا إذا كان امتناعاً جماعياً وبغير رضا صاحب العمل .
- ١٠- تصدر الموافقة على طلب الإغلاق خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب .
- ١١- يجب أن يكون الإضراب للدفاع عن مصالح مهنية أو تحسين شروط العمل أو تضامناً مع العمال .

**(ب) تعريف الإضراب :**

امتناع جميع العمال أو فريق منهم عن أداء العمل الملتزمين به بموجب عقد العمل بدون رضا صاحب العمل لأجل الحصول على مطالب مهنية أو للتضامن مع عمال آخرين .

**- شروط القيام بالإضراب :**

- ١- أن يكون الامتناع عن أداء العمل جماعياً .
- ٢- أن يكون الامتناع عن أداء عمل يلتزم العمال بتنفيذه بمقتضى عقد العمل .
- ٣- أن يكون الامتناع عن العمل بغير رضا صاحب العمل .
- ٤- أن يكون الامتناع عن العمل لأجل الحصول على مطالب مهنية أو للتضامن مع عمال آخرين .

**إجابة السؤال الخامس :**

**( أ ) لصاحب العمل الحق في اختيار بدائل أخرى بدلاً بعد إغلاق المنشأة :**

- ١- تعديل شروط عقد العمل بصفة مؤقتة مثل ( انقاص أجر العامل - انقاص ساعات العمل - إعطاء العمال إجازات غير مدفوعة الأجر لأيام متعددة خلال الشهر - تكليف العامل بعمل غير متفق عليه حتى ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ) .
- ٢- يكون للعامل الحق إنهاء عقده حتى بدون إخطار صاحب العمل و يستحق العامل عند إنهاء عقده مكافأة نهاية الخدمة .

**(ب) المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يحظر الإضراب عن العمل فيها :**

- ١- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي .
- ٢- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات .
- ٣- المخابز .
- ٤- وسائل النقل الجماعي للركاب .
- ٥- وسائل نقل البضائع .
- ٦- منشآت الدفاع المدني .
- ٧- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي .
- ٨- منشآت الاتصالات .
- ٩- منشآت الموانئ والمناير والمطارات .
- ١٠- العاملون في المؤسسات التعليمية .

## إجابة السؤال السادس:

( أ ) الرأي القانوني في المواقف الآتية:

- ١- امتنع العاملون بمستشفى استثماري عن العمل للحصول على مطالب مهنية. ( لا يجوز )
- ٢- امتنع العاملون بإحدى المؤسسات التعليمية الخاصة عن العمل مطالبين بزيادة أجورهم . ( لا يجوز )
- ٣- مر صاحب عمل بضائقة مالية فقرر إعطاء العمال إجازات غير مدفوعة الأجر لأيام متعددة خلال الشهر بدلا من إغلاق المنشأة . ( يجوز )
- ٤- نظم مجموعة من العاملين بوحدة إطفاء إضرابا سلميا عن العمل متبعين الإجراءات المنظمةة للإضراب . ( لا يجوز عمل إضراب أو الدعوة اليه بوحدة الإطفاء )
- ٥- اضطر صاحب عمل للاستغناء عن بعض العاملين بدلا من إغلاق المنشأة دون الرجوع للجهات المختصة. ( لا يجوز الاستغناء عن بعض العاملين دون الرجوع للجهات المختصة )

( ب ) تعريف العمل الخاص :

هو العمل الذي يتم لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص .

- تقسيمات العمل الخاص :

( أ ) العمل المشترك:

هو العمل الذي يضع القائم به نشاطه تحت تصرف سلطة جماعية عمالية تمثل مجموع القائمين

بالعمل و يخضع للقانون المدني.

( ب ) العمل المستقل:

هو العمل الذي يستقل من يقوم به في تنفيذه فنيا وفي إدارته وتوجيهه دون إشراف من أحد عليه

( الطبيب - المحامي - الحرفي ) و يخضع للقانون المدني.

( ج ) العمل التابع:

هو العمل الذي يتم تحت إشراف وتوجيه ورقابة من يتم لحسابه العمل يشترط لخضوعه لقانون العمل

أن يكون مأجورا فإذا كان تبرعا فإنه يخضع للقانون المدني.

♣ انتهت إجابة أسئلة الفصل الأول ♣

## إجابة أسئلة الفصل الثاني

### إجابة السؤال الأول:

- ضع علامة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة وعلامة ( × ) أمام العبارة الخاطئة مع التصويب:
- ١- من اختصاصات اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة الأجنبية داخل جمهورية مصر العربية. ( × ) التصويب العمالة المصرية.
  - ٢- يتم تجديد ترخيص إلحاق المصريين للعمل في الداخل أو في الخارج قبل انتهاء مدة الترخيص بستة أشهر على الأقل. ( × ) التصويب العمالة بأربعة أشهر على الأقل.
  - ٣- أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل غير ملزمين بتشغيل المعوقين. ( × ) التصويب ملزمين.
  - ٤- أحيانا لا يطبق شرط المعاملة بالمثل عند تشغيل الأجانب. ( ✓ )
  - ٥- لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر. ( × ) التصويب ثلاثة أشهر.
  - ٦- البديل هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله. ( ✓ )
  - ٧- إذا حضر العامل وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق أجره كاملا. ( × ) التصويب استحق نصف أجره.
  - ٨- للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج وتكون هذه الإجازة لمرة واحدة طوال مدة خدمته. ( ✓ )
  - ٩- يستحق العامل بالإضافة إلى أجره ٣٥٪ من الأجر عن ساعات العمل الليلية. ( × ) التصويب ٧٠٪.
  - ١٠- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسون عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار للحضانة. ( × ) التصويب مائة عاملة.

### إجابة السؤال الثاني:

#### أكمل العبارات الآتية:

- ١- أنشأت اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة بمشاركة الحكومة والعمال وأصحاب العمل.
- ٢- يمنح ترخيص إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج بعد أداء رسم قدره ٥٠٠٠ جنيه بموجب شيك مصرفي لصالح وزارة القوى العاملة والهجرة.
- ٣- يجب ألا تقل مساحة مقر الشركة التي يرخص لها بمزاولة تشغيل المصريين في الداخل والخارج عن ٨٠ متر مربع وأن يوضع الترخيص الممنوح للشركة في مكان ظاهر داخل المقر.
- ٤- يشمل ملف راغب العمل بالداخل والخارج على صورة من بطاقة تحقيق الشخصية وصورة من صورة من الشهادات العلمية أو الفنية وصحيفة الحالة الجنائية.
- ٥- يلتزم صاحب العمل بنفقات السفر في حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد إلى مقر العمل والعكس.
- ٦- المعوق هو كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمله.
- ٧- يشترط توافر ثلاثة أمور حتى يستطيع الأجنبي أن يعمل في مصر وهي صدور ترخيص من وزارة القوى



- العاملة وترخيص بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل وشرط المعاملة بالمثل .
- ٨- المهن التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها الإرشاد السياحي و الرقص الشرقي وأعمال التصدير والتخليص الجمركي.
- ٩- إذا ترك العامل العمل من تلقاء نفسه يسترد جميع مستحقاته من صاحب العمل في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبته بها.
- ١٠- للعاملة الحق في إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.
- ١١- من الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية الخصم من الأجر والفصل من الخدمة.
- ١٢- يحصل العامل على راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.
- إجابة السؤال الثالث:**

( أ ) الجهات التي تزاو عملات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج :

١- الوزارة المختصة وهي وزارة القوى العاملة والهجرة.

٢- الوزارات والهيئات العامة.

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية.

شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة.

النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

(ب) الشروط الواجب توافرها في مقر الشركة التي يرخص لها بمزاولة تشغيل

المصريين للعمل في الداخل والخارج :

١- أن يكون دائما ومستقلا يسمح باستقبال المصريين الراغبين في العمل بالخارج أو الداخل.

٢- ألا تقل مساحته عن ٨٠ متر مربع .

٣- أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بها في مكان ظاهر خارج المبنى الذي يقع به المقر.

٤- أن يوضع الترخيص الممنوح للشركة في مكان ظاهر داخل المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه.

٥- لا يجوز للشركة المرخص لها أن تزاو نشاطها في غير المقر المبين في الترخيص.

**إجابة السؤال الرابع:**

( أ ) من الواجبات التي تلتزم بها شركة تشغيل المصريين في الداخل والخارج تقديم

تقرير دوري نصف سنوي للإدارة المختصة يحتوي على التقرير :

١- نشاط الشركة خلال فترة التقرير في مجال تشغيل المصريين بالعمل في الخارج والداخل.

٢- المشاكل والمعوقات التي تعترض سير العمل في الشركة واقتراح الحلول لها.

٣- متابعة التغيرات التي تطرأ على سياسة الأجور أو شروط العمل.

٤- المحافظة على العلاقات الطيبة والمعاملة الحسنة مع أصحاب الأعمال.

٥- عدم الخروج على حدود التفويضات أو التوكيلات الممنوحة من أصحاب الأعمال إلى الشركة.

٦- تسهيل إجراء التفتيش الدوري من خلال أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة.

(ب) تعريف المعوق:

هو كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولته عمله أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة عجز خلقي من الولادة.

- الحقوق التي كفلها القانون للمعوق :

- ١- الحصول على شهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية مبينا بها المهنة التي يستطيع المعوق العمل بها.
- ٢- القيد في مكتب القوى العاملة وتسلم له شهادة القيد.
- ٣- يلتزم مكتب القوى العاملة بتوفير العمل المناسب لسنه وكفاءته المهنية.
- ٤- يعفى كل المعوقين من الكشف الطبي عند التعيين أو اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة
- ٥- لا يجوز حرمان المعوق من أية ميزة أو حق مقرر للعاملين الأسوياء.

اجابة السؤال الخامس:

( أ ) ضوابط وشروط منح الترخيص للأجانب بالعمل :

- ١- ألا يزيد عدد الأجانب في أي منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠٪ من مجموع العاملين بها.
- ٢- حاجة البلاد الاقتصادية واحتياج المنشأة الفعلي لخبرة الأجنبي .
- ٣- حصول الأجنبي على الترخيص لمزاولة المهنة وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها.
- ٤- تناسب مؤهلات وخبرات الأجنبي مع المهنة المطلوبة.
- ٥- تعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات هؤلاء الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهم.
- ٦- تفضيل الأجنبي المولود بالبلاد والمقيم فيها بصفة دائمة.

(ب) الحالات التي يلغى فيها الترخيص بالعمل للأجنبي :

- ١- إذا حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والآداب العامة.
- ٢- إذا أثبت الأجنبي بيانات في طلب الترخيص واتضح بعد حصوله عليها أنها غير صحيحة.
- ٣- إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به في مهنة أو جهة عمل خلافا لما استخرج لها .
- ٤- الحالات التي تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومي.

اجابة السؤال السادس:

( أ ) تعريف عقد العمل الفردي :

هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر. شروط صحته : يحرر من ثلاث نسخ باللغة العربية يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

- البيانات التي يجب أن يتضمنها:

- ١- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢- اسم العامل ومؤهلته ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ٣- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.
- ٤- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أداءه وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.



(ب) عند تقديم العامل طلب الاستخدام للمنشأة يكون مكتوبا وموقعا ومبيناً به

اسمه وجنسيته وعنوانه وسنه و يكون مصحوبا بالشهادات والأوراق الآتية :

١- البطاقة الشخصية ومعها ٦ صور شخصية شمسية.

٢- شهادة القيد بمكتب القوى العاملة المختص خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.

٣- صحيفة الحالة الجنائية.

٤- شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها.

٥- الشهادات الدراسية أو شهادات الخبرة.

٦- البطاقة العسكرية أو شهادة الخدمة العسكرية.

٧- شهادة طبية تثبت صلاحيته للعمل.

٨- ترخيص العمل للأجانب من وزارة القوى العاملة.

٩- إقرار الحالة الاجتماعية .

١٠- شهادة تأدية الخدمة بالعمل السابق إن وجدت.

### إجابة السؤال السابع:

( أ ) الأشياء التي اعتبرها المشرع أجرا :

١- العمولة. ٢- العلاوات .

٣- النسبة المئوية : وهي ما يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله.

٤- المزايا العينية : التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

٥- المنح : وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاعته .

٦- البديل : وهي ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

٧- نصيب العامل من الأرباح.

٨- الوهبة : التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها.

(ب) اختصاصات المجلس القومي للأجور :

١- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي.

٢- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧ ٪ من الأجر الأساسي.

٣- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة.

### إجابة السؤال الثامن:

( أ ) الأحكام التي وضعها المشرع لتنظيم الأجازة السنوية :

١- لا يجوز للعامل النزول عن أجازته.

٢- يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه.

٣- يلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض سقط حقه.

٤- يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها (ستة أيام) متصلة على الأقل.

٥- يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات.

٦- لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل

آخر وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

(ب) الأعمال المحظورة على العامل أن يقوم بها سواء بنفسه أو بواسطة غيره :

- (١) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
- (٢) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر.
- (٣) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل.
- (٤) الاقتراض من عملاء صاحب العمل.
- (٥) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ بمناسبة قيامه بواجباته.
- (٦) جمع تبرعات أو توزيع منشورات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل.

### إجابة السؤال التاسع:

( أ ) الجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل :

- ١- الإنذار.
- ٢- الخصم من الأجر.
- ٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- ٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- ٧- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة.
- ٨- الفصل من الخدمة.

(ب) لا يجوز فصل العامل من الخدمة إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل

### الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

- (١) إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .
- (٢) ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل .
- (٣) إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة .
- (٤) الغياب بدون مبرر أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية.
- (٥) إذا أفشى العامل أسرار المنشأة وأدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- (٦) إذا قام العامل بمناقسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- (٧) إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكرين أو متأثراً بمادة مخدرة.
- (٨) اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام أو أحد رؤسائه أثناء العمل وبسببه.

### إجابة السؤال العاشر:

( أ ) التزامات صاحب العمل تجاه العامل :

- (١) إنشاء ملف لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره.
- (٢) يحتفظ صاحب العمل بملف العامل لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- (٣) نقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل والعكس .
- (٤) إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق .

(ب) الأعمال التي يستمر فيها العمل دون فترات راحة :

- (١) العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.
- (٢) أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.
- (٣) العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
- (٤) العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم.
- (٥) العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.
- (٦) صناعة البلاستيك.
- (٧) صناعة السينما.
- (٨) صناعة الخزف والصيني.
- (٩) العمل في المخابز.
- (١٠) صناعة الدواء.
- (١١) العمل بالصيدليات.

### اجابة السؤال الحادي عشر:

- نظرا لأن الأطفال بحاجة إلى تنظيم خاص للأعمال التي يكلفون بها أصدر وزير القوى العاملة القواعد التنظيمية لتشغيلهم:

(١) الفحص الطبي المبدئي والدوري :

يتم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعا لنوع العمل الذي يسند إليهم ويتم بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي مرة كل عام على الأقل .

(٢) تحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي وحظر العمل الإضافي:

يحظر تشغيل الطفل لأكثر من ست ساعات يوميا. كما حظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

(٣) حظر العمل الليلي للأطفال المشتغلين : فيما بين الساعة السابعة مساء والساعة السابعة صباحا.

(٤) الراحة اليومية والأسبوعية:

تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ، ولا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. و يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

### اجابة السؤال الثاني عشر:

- رعاية من المشرع للأمومة ولتمكين المرأة العاملة من التوفيق بين القيام بعملها وأداء واجباتها نحو أطفالها رتب قانون العمل للمرأة العاملة عدة حقوق.

- أجازة رعاية الرضيع :

- للعاملة التي ترضع طفلها - خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - الحق في فترتين راحة يوميا لإرضاع طفلها مدة كل فترة نصف ساعة ويجوز للعاملة ضم هاتين الفترتين .

- الأجازة الخاصة لرعاية الطفل : بدون أجر لرعاية الطفل لمدة لا تتجاوز سنتين ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.



## إجابة السؤال الثالث عشر:

( أ ) حالات انتهاء عقد العمل الفردي :

- ١) انتهاء مدة عقد العمل
- ٢) انتهاء العمل المبرم من أجله عقد العمل
- ٣) انتهاء عقد العمل بالاستقالة
- ٤) انتهاء عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما
- ٥) انتهاء عقد العمل بوفاة صاحب العمل
- ٦) انتهاء عقد العمل لعجز العامل عجزا كليا
- ٧) انتهاء عقد العمل بسبب بلوغ سن التقاعد
- ٨) انتهاء عقد العمل المحدد المدة

( ب ) الأسباب التي لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل :

- ١- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.
- ٢- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي .
- ٣- ممارسة صفة ممثل العمال أو السعي إلى تمثيل العمال .
- ٤- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل .
- ٥- توقيع العجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- ٦- استخدام العامل لحقه في الأجازات.

## إجابة السؤال الرابع عشر:

( أ ) الفرق بين :

- العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.
- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.
- التبعية القانونية : ويقصد بها قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل.
- التبعية الاقتصادية : تعني استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر أي أنه تابع اقتصاديا لصاحب العمل.
- البدل : هو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.
- الوهبة : التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها.
- الأجازة العارضة :
  - تعطى للعامل لأسباب طارئة ونسب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة. و تكون محسوبة الأجر وتحسب من الأجازة السنوية المقررة للعامل.
  - الراحة الأسبوعية : يستحق العامل يوما في الأسبوع كل ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.

(ب) مذكرات مختصرة عن:

- سلطة توقيع الجزاء :

- جزاء الفصل من الخدمة من اختصاص اللجنة القضائية المختصة.

- توقيع باقي الجزاءات التأديبية من اختصاص صاحب العمل أو من يفوضه بذلك.

- الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من اختصاص مدير المنشأة.

- حقوق المعوق المؤهل :

١- الحصول على شهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية مبينا بها المهنة التي يستطيع المعوق العمل بها.

٢- القيد في مكتب القوى العاملة وتسلم له شهادة القيد.

٣- يلتزم مكتب القوى العاملة بتوفير العمل المناسب لسنه وكفاءته المهنية.

٤- يعفى كل المعوقين من الكشف الطبي عند التعيين أو اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة

٥- لا يجوز حرمان المعوق من أية ميزة أو حق مقرر للعاملين الأسوياء.

- المجلس القومي للأجور:

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بما يلي:

١- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي.

٢- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي.

٣- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة.

- الأجازة المرضية

(أ) للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ويستحق العامل

خلالها تعويضا عن الأجر.

(ب) للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات كما يلي:

١- شهر بأجر كامل ثم

٢- ثمانية أشهر بأجر يعادل ( ٧٥٪ ) من أجره ثم

٣- ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية احتمال شفائه.

**إجابة السؤال الخامس عشر:**

**الرأي القانوني في المواقف الآتية:**

(١) قيام شركة تشغيل المصريين بالداخل والخارج بتقديم طلب تجديد الترخيص بعد انتهاء مدة الترخيص

بشهر. ( لا يجوز ..... بأربعة أشهر على الأقل )

(٢) شركة تزاوّل عمليات الحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج تتقاضى ٥٪ من أجر العامل عن

السنة الأولى كمصروفات إدارية نظير تشغيله. ( لا يجوز ..... تتقاضى ٢٪ من أجر ..... )

(٣) احتفاظ شركة بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ

انتهاء العقد. ( يجوز ..... )

(٤) طالب صاحب عمل معوق باجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة كشرط لتعيينه.

( لا يجوز لصاحب العمل ..... )

- (٥) رفض صاحب عمل خاضع لقانون العمل يستخدم مائة عامل تشغيل ٣ معوقين بحجة أن لديه ٤ من المعوقين . ( يجوز لصاحب العمل ..... )
- (٦) قيام صاحب عمل بتشغيل بعض الأجانب نظرا لاحتياج المنشأة الفعلي لخبرتهم دون الحصول على ترخيص من الوزارة المختصة . ( لا يجوز لصاحب العمل ..... )
- (٧) ألغى وزير القوى العاملة والهجرة الترخيص لأجنبي بالعمل في مصر بسبب الحكم عليه في جناية مخلة بالشرف . ( يجوز لوزير القوى العاملة والهجرة ..... )
- (٨) رفض صاحب عمل تشغيل عامل لم يقدم ضمن مسوغات التعيين شهادة الميلاد . ( يجوز للعامل تقديم صورة البطاقة الشخصية ..... )
- (٩) اعتبر صاحب منشأة سياحية الوهبة التي يدفعها العملاء للعاملين لديه مقابل الخدمة أجرا . ( يجوز لأن الوهبة تعتبر أجرا ..... )
- (١٠) عامل أجره الشهري ٣٠٠ جنيها أتلّف خامات قيمتها ١٠٠ جنيه خصمها صاحب العمل من أجره دفعة واحدة . ( لا يجوز لصاحب العمل خصم أكثر من أجر ٥ أيام في الشهر ٥٠ جنيه )
- (١١) وقع صاحب عمل جزاء مالي على عامل قدره ٧٠ جنيه خصمه من أجره الشهري علما بأن راتبه الشهري ٢١٠ جنيه بسبب فقد عهده نتيجة إهماله وبعد التحقيق معه . ( لا يجوز خصم أكثر من أجر ٥ أيام في الشهر ٢٥ جنيه شهريا )
- (١٢) حضر عامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ووجد المحل مغلقا لوفاة نجل صاحب العمل . ( يستحق العامل نصف الأجر عن يوم الإغلاق )
- (١٣) حضر عامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ولم يتمكن من ممارسة عمله لانقطاع التيار الكهربائي . ( اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا )
- (١٤) عامل راتبه الشهري ٢٠٠ جنيه منحه صاحب العمل ١٨٠ جنيه من أجره وبباقى المبلغ ملابس مما ينتجه المصنع . ( لا يجوز إلزام العامل بشراء سلع مما ينتجه صاحب العمل )
- (١٥) نظرا لقدم صاحب العمل من رحلة بالخارج وعدم توافر عملة محلية معه أعطى العمال ما يعادل راتبهم الشهري بالدولار . ( تؤدى الأجور بالعمل المتداولت قانونا )
- (١٦) ترك عامل العمل من تلقاء نفسه وطالب صاحب العمل بمستحققاته فطلب منه صاحب العمل مهلة شهر لتدبير مستحققاته وأداعها له . ( المدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ المطالبة )
- (١٧) تنقل عامل لدى أكثر من صاحب عمل حتى أمضى في الخدمة عشر سنوات وطالب صاحب العمل الأخير بأجازة سنوية لمدة شهر رغم أنه لم يعمل لديه سوى سنة فقط . ( يجوز )
- (١٨) تجاوز عامل سن الخمسين وطالب صاحب العمل بأجازة سبعة أيام إضافية زيادة عن أجازته السنوية بحجة أنه يعمل بمنطقة نائية . ( يجوز )
- (١٩) انتهت علاقة العمل قبل استيفاء العامل رصيد أجازته السنوية وطالب صاحب العمل بالأجر المقابل لهذا الرصيد . ( استحق العامل الأجر المقابل لهذا الرصيد )
- (٢٠) اشتغل عامل أثناء أجازته السنوية لدى صاحب عمل آخر ليزيد من دخله وعندما علم بذلك صاحب العمل حرّمه من أجره عن مدة الأجازة . ( يجوز حرمانه من أجره عن مدة الأجازة )



- (٢١) تقدم عامل بطلب للحصول على أجازته السنوية بتاريخ سابق قبلها بخمسة عشر يوما لأداء الامتحان بالمرحلة الجامعية. (يجوز)
- (٢٢) خصم صاحب عمل أجازة الحج لعامل لديه من رصيد أجازته السنوية بحجة أنه لم يمض عليه في العمل سوى ثلاث سنوات. (يجوز لأنه لم يمضي عليه خمس سنوات متصلت)
- (٢٣) رفض صاحب عمل منح عاملة أجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحجة أن عدد العاملين لديه لا يتجاوز أربعين عاملا. (يجوز لأن المنشأة تستخدم أقل من خمسين عاملا)
- (٢٤) مر عامل بضائقة مالية وطلب قرضا من صاحب العمل فرفض فاضطر إلى الاقتراض من أحد عملاء صاحب العمل. (لا يجوز الاقتراض من أحد عملاء صاحب العمل باستثناء البنوك)
- (٢٥) تغيب عامل لأكثر من عشرة أيام متتالية لحزنه على وفاة نجله فقام صاحب العمل بفصله دون إنذار. (لا يجوز فصل العامل لأنه يجب أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موسى عليه يعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام متتالية)
- (٢٦) أعدم صاحب عمل ملفات بعض العمال لديه بعد انتهاء علاقة العمل بشهر. (لا يجوز قبل سنت)
- (٢٧) ذهب عامل أثناء فترة الراحة إلى منزله لتناول الطعام والراحة لمدة ساعة فهل تعتبر هذه الساعة من ساعات العمل أم لا؟ (تعتبر هذه الساعة من ساعات العمل فهي تمثل راحة)
- (٢٨) رفض صاحب عمل منح عمال يعملون في مجال صناعة الكاوتشوك ساعة للراحة. (لا يجوز)
- (٢٩) صاحب عمل قام بتشغيل أطفال في أعمال ليلية ودون توقيع الكشف الطبي عليهم. (لا يجوز)
- (٣٠) سلم صاحب عمل أجره أطفال يعملون لديه لولي أمرهم تبرئة لذمته. (يجب تسليمهم للأطفال)
- (٣١) خوفا من حدوث تلف محقق لمواد أولية في دور التجهيز اضطر صاحب عمل إلى تشغيل النساء العاملين لديه ليلا. (يجوز تشغيل النساء العاملين لديه ليلا)
- (٣٢) سمح صاحب عمل بمنح عاملة ساعة يوميا لرعاية ابنها الرضيع مقابل خفض أجر العاملة بما يقابل هذه الساعة. (لا يجوز خفض أجر العاملة بما يقابل هذه الساعة)
- (٣٣) حصلت عاملة على أجازة خاصة لرعاية طفلها وعند طلبها ترك الخدمة رفض صاحب العمل اعتبار مدة الأجازة ضمن مدة خدمتها. (لا يجوز رفض صاحب العمل اعتبار مدة الأجازة ضمن مدة خدمتها)
- (٣٤) رفض صاحب عمل إنشاء دار حضانة لأبناء العاملات بحجة أن العاملات لديه أقل من مائة عاملة. (يجوز)
- (٣٥) قدم عامل استقالته مكتوبة لصاحب العمل وبعد خمسة أيام عدل عن استقالته كتابة. (يجوز للعامل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة)

## ❖ انتهت إجابة أسئلة الفصل الثاني ❖

## إجابة أسئلة الفصل الثالث والرابع

### إجابة السؤال الأول:

( أ ) يقوم القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالتأمين على قائمة من المخاطر الاجتماعية وهي :

- ١- الشيخوخة والعجز والوفاة
- ٢- إصابات العمل
- ٣- المرض
- ٤- البطالة
- ٥- تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات.

( ب ) متوسط الأجر الشهري - معاش الشيخوخة

الحل

١- حساب متوسط الأجر الشهري :

المدة	الأشهر	الأجر	الإجمالي
أجر يناير ٢٠٠٤	٦	٣٠٠	١٨٠٠
أجر يناير ٢٠٠٥	١٢	٣٢٠	٣٨٤٠
أجر يناير ٢٠٠٦	٦	٣٤٠	٢٠٤٠
	٢٤		٧٦٨٠

- متوسط الأجر الشهري =  $7680 \div 24 = 320$  جنيه

- المعاش المحسوب =  $320 \times 27 \times \frac{45}{100} = 192$  جنيه

- يضاف ٢٥٪ من قيمة المعاش الأساسي بحد أدنى ٢٠ جنيه وبحد أقصى ٣٥ جنيه

-  $25\%$  من المعاش الأساسي =  $192 \times \frac{25}{100} = 48$  جنيه

وحيث إن الزيادة ٤٨ جنيه تزيد عن ٣٥ جنيه وهي الحد الأقصى لذلك يستحق مبلغ ٣٥ جنيه

- معاش الأجر الأساسي =  $192 + 35 = 227$  جنيه

### إجابة السؤال الثاني:

( أ ) الفئات التي تسري عليها أحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ هي :

- ١- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم.
- ٢- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل .
- ٣- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة.
- ٤- العاملون الذين سبق التأمين عليهم وفقا لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات.
- ٥- سريان أحكام هذا القانون على إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة.

( ب ) المتوسط الشهري للأجر - معاش الشيخوخة المستحق :

### الحل

الجمالي	الأجر	الأشهر	المدة
٨٠٠	٤٠٠	٢	من ٢٠٠٧/٤/١ - ٢٠٠٧/٦/٣٠
٥٧٦٠	٤٨٠	١٢	من ٢٠٠٧/٧/١ - ٢٠٠٨/٦/٣٠
٥٦٠٠	٥٦٠	١٠	من ٢٠٠٨/٧/١ - ٢٠٠٩/٤/١٦
١٢١٦٠		٢٤	

- متوسط الأجر الشهري =  $12160 \div 24 = 507$  جنيه

- المعاش المحسوب =  $507 \times 32 \times \frac{45}{100} = 360$  جنيه

- يضاف ٢٥٪ من قيمة المعاش الأساسي بحد أدنى ٢٠ جنيه وبعد أقصى ٣٥ جنيه

- ٢٥٪ من المعاش الأساسي =  $360 \times \frac{25}{100} = 90$  جنيه

وحيث إن الزيادة ٩٠ جنيه تزيد عن ٣٥ جنيه وهي الحد الأقصى لذلك يستحق مبلغ ٣٥ جنيه

- معاش الشيخوخة المستحق =  $360 + 35 = 395$  جنيه

### إجابة السؤال الثالث:

( أ ) الرأي القانوني في المواقف الآتية:

١- يستحق المؤمن عليه معاش مبكر قبل بلوغه سن التقاعد بسبب الوفاة أو العجز .

( لا يجوز حيث يستحق المؤمن عليه معاش مبكر بسبب غير الوفاة أو العجز )

٢- يشترط في مدة الاشتراك في التأمين ألا تزيد عن ٢٨ سنة .

( لا يجوز حيث يشترط في مدة الاشتراك في التأمين ألا تزيد عن ٣٦ سنة )

٣- يستحق معاش العجز والوفاة متى ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل لانتهاء الخدمة بسبب

العجز أو الوفاة . ( يجوز )

٤- يستحق تعويض الدفعة الواحدة إذا انتهت خدمة المؤمن عليه وكانت تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش .

( يستحق تعويض الدفعة الواحدة إذا لم تتوافر شروط استحقاق المعاش )

( ب ) معاش الشيخوخة المستحق :

- متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين =  $540$  جنيه

- المعاش المحسوب =  $540 \times 30 \times \frac{45}{100} = 360$  جنيه

- يضاف ٢٥٪ من قيمة المعاش الأساسي بحد أدنى ٢٠ جنيه وبعد أقصى ٣٥ جنيه

- ٢٥٪ من المعاش الأساسي =  $360 \times \frac{25}{100} = 90$  جنيه

وحيث إن الزيادة ٩٠ جنيه تزيد عن ٣٥ جنيه وهي الحد الأقصى لذلك يستحق مبلغ ٣٥ جنيه

- معاش الشيخوخة المستحق =  $360 + 35 = 395$  جنيه



### اجابة السؤال الرابع:

( أ ) الأجر الذي يحسب به المعاش:

١- متوسط أجر الخمس سنوات السابقة على مدة المتوسط :

$$15000 = \frac{12 \times 270 + 12 \times 260 + 12 \times 250 + 12 \times 240 + 12 \times 230}{60} = 250 \text{ جنيه}$$

(٦٠) ٥ × ١٢ شهر

٢- متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين :

المدة	الأشهر	الأجر	الإجمالي
من ٢٠٠٧/١/١ = ٢٠٠٧/١٢/٣١	١٢	٢٨٠	٣٣٦٠
من ٢٠٠٨/١/١ = ٢٠٠٨/١٢/٣١	١٢	٢٩٠	٣٤٨٠
	٢٤		٦٨٤٠

- متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين =  $6840 \div 24 = 285$  جنيه

- حد الأجر الذي لا يمكن تجاوزه =  $250 \times 140\% = 350$  جنيه

- الأجر الذي يحسب به المعاش ٢٨٥ جنيه

( ب ) معاش الشيخوخة المبكر :

- معاش الشيخوخة المبكر (قبل التخفيض) =  $360 \times 22 \times 45/1 = 3564$  جنيه

- نسبة التخفيض ١٠٪ لأنه أقل من ٥٠ عاما

- المعاش المبكر بعد التخفيض =  $3564 \times 90\% = 3208$  جنيه

- يكون بدء صرف المعاش ١/١٠/٢٠٠٩

### اجابة السؤال الخامس:

( أ ) المعاش المستحق :

- يضاف إلى مدة الاشتراك ٣ سنوات إضافية أو المدة الباقية لبلوغه سن المعاش.

- المدة التي يحسب بها معاش العجز الكلي المستديم =  $34 + 3$  (سنوات إضافية) = ٣٧ سنة

- المعاش المحسوب =  $250 \times 37 \times 45/1 = 40875$  جنيه

- الحد الأدنى النسبي ٥٠٪ من متوسط الأجر =  $250 \times 50\% = 125$  جنيه

- نأخذ القيمة الأعلى ٢٠٦ جنيه

- الحد الأقصى النسبي ٨٠٪ من متوسط الأجر =  $250 \times 80\% = 200$  جنيه

- يحسب نصف الفرق بين الـ ٨٠٪ والقيمة الأعلى ٢٠٦ جنيه =  $2 \div (200 - 206) = 3$  جنيه

- المعاش المستحق = القيمة الأعلى + نصف الفرق =  $206 + 3 = 209$  جنيه

- يستحق الصرف من أول الشهر الذي حدث فيه العجز.

( ب ) المعاش المستحق لأسرة المتوفي :

- يضاف إلى مدة الاشتراك ٣ سنوات إضافية أو المدة الباقية لبلوغه سن المعاش.
- المدة التي يحسب بها معاش العجز الكلي المستديم = ٢٧ + ٣ (سنوات إضافية) = ٣٠ سنة
- المعاش المحسوب =  $٣٦٠ \times ٣٠ \times \frac{٤٥}{١٠٠} = ٣٦٠ \times ٣٠ \times ٠.٤٥ = ٤٨٠٠$  جنيه
- الحد الأدنى النسبي ٥٠٪ من متوسط الأجر =  $٠.٥٠ \times ٢٤٠ = ١٢٠$  جنيه
- نأخذ القيمة الأعلى ٢٤٠ جنيه
- الحد الأقصى النسبي ٨٠٪ من متوسط الأجر =  $٠.٨٠ \times ٢٤٠ = ١٩٢$  جنيه
- يحسب نصف الفرق بين الـ ٨٠٪ والقيمة الأعلى ٢٤٠ جنيه =  $\frac{٢٤٠ - ١٩٢}{٢} = ٢٤$  جنيه
- المعاش المستحق = القيمة الأعلى + نصف الفرق =  $٢٤٠ + ٢٤ = ٢٦٤$  جنيه
- يستحق الصرف من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة.

**اجابة السؤال السادس:**

( أ ) معاش الاجر المتغير المستحق :

٢٠٠٩ / ٤ / ١	تاريخ الاحالة الى المعاش
١٩٨٤ / ٤ / ١	(تاريخ بداية القانون)
٢٥ / ١ / ٠	مدة الاشتراك في الأجر المتغير =

- المدة بالشهور =  $٢٥ \times ١٢ = ٣٠٠$  شهر
- متوسط الأجر الشهري المتغير =  $\frac{٤٨٠٠٠}{٣٠٠} = ١٦٠$  جنيه
- يضاف ٢٪ عن كل سنة من سنوات الاشتراك =  $\frac{٢}{١٠٠} \times ٢٥ \times ١٦٠ = ٨٠$  جنيه
- القيمة المضافة = المتوسط الشهري للأجر المتغير  $\times ٥٠٪ = ١٦٠ \times ٥٠٪ = ٨٠$  جنيه
- متوسط الأجر الشهري بعد الإضافة =  $١٦٠ + ٨٠ = ٢٤٠$  جنيه
- معاش الأجر المتغير = متوسط الأجر المتغير  $\times$  المدة =  $\frac{٤٥}{١٠٠} \times ٢٤٠ \times ٣٠٠ = ٣٢٤٠٠$  جنيه
- الحد الأدنى لمعاش الأجر المتغير ٥٠٪ من متوسط الأجر =  $٠.٥٠ \times ٢٤٠ = ١٢٠$  جنيه
- المعاش المتغير المستحق الأكبر ٣٢٤٠٠ جنيه

( ب ) معاش الشيخوخة وتعويض الدفعة الواحدة المستحق :

- يستحق معاش بحد أقصى ٣٦ سنة وتعويض دفعة واحدة عن المدة الزائدة ( ٤ سنوات )
- معاش الشيخوخة = متوسط الأجر  $\times$  المدة =  $\frac{٤٥}{١٠٠} \times ٣٦ \times ٣٠٠ = ٤٨٠٠٠$  جنيه شهريا
- تعويض الدفعة الواحدة = متوسط الأجر  $\times ١٢ \times ٤ \times \frac{١٥}{١٠٠} = ٢١٦٠$  جنيه
- تعويض الدفعة الواحدة =  $٣٠٠ \times ١٢ \times ٤ \times \frac{١٥}{١٠٠} = ٢١٦٠$  جنيه دفعة واحدة

**❖ انتهت إجابة أسئلة الفصل الثالث والرابع ❖**

## إجابة أسئلة النموذج الاول

### اجابة السؤال الاول:

تعريف المعوق:

هو كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمله أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة عجز خلقي من الولادة.

- الحقوق التي كفلها القانون للمعوق :

- ١- الحصول على شهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية مبينا بها المهنة التي يستطيع المعوق العمل بها.
  - ٢- القيد في مكتب القوى العاملة وتسلم له شهادة القيد.
  - ٣- يلتزم مكتب القوى العاملة بتوفير العمل المناسب لسنه وكفاءته المهنية.
  - ٤- يعفى كل المعوقين من الكشف الطبي عند التعيين أو اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة
  - ٥- لا يجوز حرمان المعوق من أية ميزة أو حق مقرر للعاملين الأسوياء.
- الجهات الملزمة بتشغيل المعوقين المؤهلين:

- ١- الجهاز الإداري للدولة و وحدات الحكم المحلي والهيئات العامة.
- ٢- القطاع العام وقطاع الأعمال العام.
- ٣- أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل ويستخدمون خمسين عاملا أو أكثر.

### اجابة السؤال الثاني:

- تعريف عقد العمل الفردي :

هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

- شروط صحته : يحرر من ثلاث نسخ باللغة العربية يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

- البيانات التي يجب أن يتضمنها:

- ١- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- ٢- اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.
- ٣- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.
- ٤- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أداءه وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

### اجابة السؤال الثالث:

- اختر لعبارات المجموعة الاولى ما يناسبها من عبارات المجموعة الثانية :

- ١- الأجازة السنوية : لمدة ٣٠ يوم لمن تجاوز سن الخمسين.
- ٢- لأجازة العارضة : ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة.
- ٣- الأجازة المرضية: تحسب كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة بأجر كامل .
- ٤- أجازة الحج : لمن أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة شهر مرة واحدة .
- ٥- الراحة الأسبوعية : مدتها ٢٤ ساعة متصلة كل ستة أيام عمل متصلة.



### اجابة السؤال الرابع:

الرأي القانوني في المواقف الآتية :

- ١- امتنع العاملون بمستشفى استثماري عن العمل للحصول على مطالب مهنية. ( لا يجوز ..... )
- ٢- رفض صاحب عمل تشغيل عامل لم يقدم ضمن مسوغات التعيين شهادة الميلاد.
- ٣- اعتبر صاحب منشأة سياحية الوهبة التي يدفعها العملاء للعاملين لديه مقابل الخدمة اجرا. ( يجوز للعامل تقديم صورة البطاقة الشخصية ..... )
- ٤- سمح صاحب عمل بمنح عاملة ساعة يوميا لرعاية ابنها الرضيع مقابل خفض أجر العاملة بما يقابل هذه الساعة. ( لا يجوز خفض أجر العاملة بما يقابل هذه الساعة )
- ٥- قدم عامل استقالته مكتوبة لصاحب العمل وبعد خمسة أيام عدل عن استقالته كتابة. ( يجوز للعامل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع )

### اجابة السؤال الخامس:

( أ ) معاش الشيخوخة :

١- حساب متوسط الأجر الشهري :

المدة	الأشهر	الأجر	الإجمالي
أجر يناير ٢٠١٣	١٢	١٨٠٠	٢١٦٠٠
أجر يناير ٢٠١٤	١٢	٢٠٠٠	٢٤٠٠٠
	٢٤		٤٥٦٠٠

- متوسط الأجر الشهري =  $45600 \div 24 = 1900$  جنيه

- المعاش المحسوب =  $1900 \times 36 \times \frac{45}{100} = 1520$  جنيه

- يضاف ٢٥٪ من قيمة المعاش الأساسي بحد أدنى ٢٠ جنيه و بحد أقصى ٣٥ جنيه

- ٢٥٪ من المعاش الأساسي =  $1520 \times \frac{25}{100} = 380$  جنيه

وحيث إن الزيادة ٣٨٠ جنيه تزيد عن ٣٥ جنيه وهي الحد الأقصى لذلك يستحق مبلغ ٣٥ جنيه

- معاش الأجر الأساسي =  $1520 + 35 = 1555$  جنيه

( ب ) معاش العجز الكلي المستدير :

- إذا كانت مدة الاشتراك بما فيها المدة الافتراضية ٢٢,٥ سنة فأقل فإن المعاش المستحق يقدر بواقع ٦٥ ٪

ولا داعي لحساب المعاش على أساس مدة الاشتراك.

- المدة الباقية لبلوغ سن المعاش =  $60 - 50 = 10$  سنوات

- المدة التي يحسب عليها المعاش = مدة الاشتراك + سنوات إضافية =  $3 + 18 = 21$  سنة

- المعاش المستحق =  $1200 \times \frac{65}{100} = 780$  جنيه

♣ انتهت إجابة النموذج الاول ♣

## إجابة أسئلة النموذج الثاني

### إجابة السؤال الاول:

تعريف كلا من :

١- العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه.

٢- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

٣- العمل الخاص : هو العمل الذي يتم لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص .

٤ - المعوق :

هو كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولته عمله أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة عجز خلقي من الولادة.

٥ - عقد العمل الفردي :

هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

### إجابة السؤال الثاني:

ضع علامة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة وعلامة ( × ) أمام العبارة الخاطئة :

- ١- يحظر على العاملين المؤسسات التعليمية الإضراب عن العمل . ( ✓ )
- ٢- أصحاب الاعمال الخاضعين لقانون العمل غير ملزمين بتشغيل ذوي الاعاقة . ( × )
- ٣- لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر . ( × )
- ٤- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسون عاملة في مكان واحد بإنشاء دارا للحضانة . ( × )

### إجابة السؤال الثالث:

الرأي القانوني في المواقف الآتية :

- ١- اضطر صاحب عمل للاستغناء عن بعض العاملين بدلا من إغلاق المنشأة دون الرجوع للجهات المختصة. ( لا يجوز دون الرجوع للجهات المختصة )
- ٢- طالب صاحب العمل المعوق باجتياز الاختبار كشرط للتعيين . ( لا يجوز لصاحب العمل ..... )
- ٣- رفض صاحب عمل تشغيل عامل لم يقدم ضمن مسوغات التعيين شهادة الميلاد. ( يجوز للعامل تقديم صورة البطاقة الشخصية ..... )
- ٤- عامل أجره الشهري ١٢٠٠ جنيه أتلّف خامات قيمتها ٣٠٠ جنيه خصمها صاحب العمل من دفعة واحدة. ( لا يجوز لصاحب العمل خصم اكثر من اجر ٥ أيام في الشهر ٢٠٠ جنيه )
- ٥- أعدم صاحب عمل ملفات بعض العمال لديه بعد انتهاء علاقة العمل بشهر. ( لا يجوز قبل سنت )

### إجابة السؤال الرابع:

انتهت خدمة مؤمن عليه بالقطاع الخاص لبلوغه سن المعاش ٦٠ سنة وله مدة اشتراك ٢٨ سنة ومتوسط الأجر الشهري للسنتين الأخيرتين ١٥٠٠ جنيه .  
احسب مستحقاته .

### الحل

يستحق معاش بحد أقصى ٣٦ سنة وتعويض دفعة واحدة عن المدة الزائدة ( سنتين )

- معاش الشيخوخة = متوسط الأجر × المدة × ٤٥/١

- معاش الشيخوخة = ٤٥/١ × ٣٦ × ١٥٠٠ = ١٢٠٠ جنيه شهريا

- تعويض الدفعة الواحدة = متوسط الأجر × ١٢ × ٤ × ١٥٪

- تعويض الدفعة الواحدة = ١٥٠٠ × ١٢ × ٢ × ١٥٪ = ٥٤٠٠ جنيه دفعة واحدة .

♣ انتهت إجابة النموذج الثاني ♣

♣ انتهت إجابة الباب الاول ♣

( الفصل الدراسي الاول )



## ♣ اجابة الباب الثاني ♣

### اجابة أسئلة الفصل الاول

#### اجابة السؤال الاول:

- اختر من المجموعة ( أ ) ما يناسبها من المجموعة ( ب ) :
- ١) السلطة المختصة : الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة بحسب الاحوال .
  - ٢) الوحدة : الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة .
  - ٣) الوظائف القيادية : وظائف المستويات الثلاث التالية للسلطة المختصة .
  - ٤) وظائف الادارة الاشرافية : وظائف المستوي التالي للوظائف القيادية .
  - ٥) الموظف : كل من يشغل احدى الوظائف الواردة بموازنة واحدة .
  - ٦) الاجر الوظيفي : الاجر المنصوص عليه بالقانون مضموما اليه جميع العلاوات .
  - ٧) الاجر المكمل : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الاجر الوظيفي .
  - ٨) كامل الاجر : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من الاجر الوظيفي .

#### اجابة السؤال الثاني:

- بطاقات الوصف الوظيفي ( وصف الموظف ) تتضمن ما يلي :

- ١- تحديد مستواها الوظيفي
- ٢- طريقة شغلها
- ٣- المجموعة الوظيفية التي تنتمي اليها
- ٤- شروط شغلها
- ٥- الواجبات والمسئوليات
- ٦- المهام المنوط بها
- ٧- مؤشرات قياس أدائها

#### اجابة السؤال الثالث:

تشكل لجنة الموارد البشرية بقرار من السلطة المختصة برئاسة احد موظفي

الوحدة من شاغلي الوظائف القيادية وعضوية كل من :

- ١- احد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل او خارج الوحدة تختاره السلطة المختصة .
- ٢- المسئول الاول عن الشؤون القانونية بالوحدة او من يفوضه .
- ٣- احد اعضاء اللجنة النقابية - ان وجدت - يختاره مجلس ادارة اللجنة النقابية .
- ٤- المسئول الاول عن الموارد البشرية بالوحدة او من يفوضه .

على ان يتولى امانة اللجنة احد موظفي ادارة اللجنة البشرية بالوحدة يختاره المسئول الاول عن الموارد البشرية دون ان يكون له صوت محدود .

### اجابة السؤال الرابع:

تنقسم الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى مجموعة الوظائف التخصصية و مجموعة الوظائف الفنية و مجموعة الوظائف الكتابية و مجموعة الوظائف الحرفية و الخدمات المعاونة .

### اجابة السؤال الخامس:

ضع علامة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة و علامة ( × ) أمام العبارة الخاطئة مع التصويب :

- ١- تعتبر كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية فقط . ( × )  
( التصويب : مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة )
- ٢- تتكون كل مجموعات نوعية من مجموعة وظيفية . ( × )  
( التصويب : تتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية )
- ٣- يجوز النقل من كل مجموعة وظيفية رئيسية مع الاحتفاظ بالأقدمية . ( ✓ )

### اجابة السؤال السادس:

- المعين تحت الاختبار :

- يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تتقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل ، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته .
- ولا يجوز نقل أو ندب أو إعارة المعين خلال فترة الاختبار .
- حالات انتهاء خدمة الموظف تحت الاختبار :

- ١) الحصول على تقرير تقييم الاداء بمرتبة أقل من فوق المتوسط .
- ٢) اذا اتاحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح دون عذر مقبول .
- ٣) اذا تغيب عن العمل بدون اذن أو عذر مقبول لمدة خمسة ايام متصلة أو عشرة ايام متقطعة خلال فترة الاختبار .

### اجابة السؤال السابع :

- شروط شغل الوظائف القيادية و الإدارة الإشرافية :

- ١) ان يكون مستوفي لشروط شغل الوظيفة .
- ٢) يرفق بطلبه المستندات الدالة على المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة
- ٣) تقديم مقترح لتطوير وتحسين الاداء بالوحدة .

### اجابة السؤال الثامن :

- ١) القدرات العلمية : الحصول على درجات علمية واجادة لغات اجنبية والتعامل مع الحاسب الآلي .
- ٢) التاريخ الوظيفي : تتمثل في تقارير تقييم الاداء والانجازات التي حققها أثناء حياته الوظيفية .
- ٣) المقترح التطويري : الذي تقدم به للوحدة المعلنة ويوضح فيه مهارات القيادة و اتخاذ القرار والإبداع .
- ٤) السمات الشخصية : وتشمل مهارات القيادة واتخاذ القرارات و الابداع و الاقناع والعرض .

### اجابة السؤال التاسع :

العلاقة الوظيفية بين أقارب الدرجة الأولى :

لا يجوز بأية حال من الأحوال أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في ذات الوحدة وعليه أن يخطر السلطة المختصة بذلك خلال خمسة عشر يوماً والا جوزي تأديبياً .

### اجابة السؤال العاشر :

يراعى في تقدير تقويم الموظف الضوابط وهي واقعية وموضوعية التقييم بحيث يكون مبنياً على أساس من الدقة التامة في قياس اداء وسلوك الموظف وحيادية التقييم وعدالة المعاملة بحيث يكون التقييم مبنياً على أساس التجرد من العلاقات الشخصية ومؤثراتها وذلك للوصول الى المنحنى الطبيعي الاداء ومعدل الاداء الذي يتم تحديده لكل وظيفة .

### اجابة السؤال الحادي عشر :

أ - شروط الترقية :

- ١- ان تكون الترقية الي وظيفة شاغرة وممولة تلي مباشرة الوظيفة التي يشغلها الموظف في المستوى وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تنتمي اليها .
- ٢- ان يكون الموظف مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المرقي اليها .
- ٣- قضاء المدد البيئية المنصوص عليها في القانون .
- ٤- ان تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة او من تفوضه بناء على اقتراح لجنة الموارد البشرية .

ب - الحالات التي لا يجوز فيها ترقية الموظف :

- ١- اذا كان معاراً الابدع عودته من الاعارة .
- ٢- اذا كان حاصل على اجازة بدون اجر الا بعد عودته من الاجازة باستثناء الاجازة المرضية واجازة رعاية الطفل .
- ٣- اذا وقع عليه جزاء الخصم من الاجر لمدة تزيد على عشرة ايام او جزاء اشد من ذلك .

### اجابة السؤال الثاني عشر :

- ضوابط نقل الموظف :

- ١) تقوم إدارة الموارد البشرية في الوحدة المنقول منها الموظف بإرسال قرار نقله وملف خدمته خلال ثلاثين يوم من تاريخ صدور قرار النقل .
- ٢) يستحق الموظف المنقول كامل أجره من الجهة المنقول منها حتى تاريخ إخلاء طرفه ويستحق الموظف كامل أجره من الجهة المنقول اليها من تاريخ تسلمه العمل بها .
- ٣) يحتفظ الموظف المنقول بميعاد استحقاق العلاوة الدورية ورصيد أجازاته الاعتيادية .
- ٤) لا يجوز للوحدة أن تستخدم النقل كوسيلة لجزاء الموظف .
- ٥) على الوحدة نقل الموظف من ذوي الاعاقة بناء على طلبه الى أقرب مكان عمل من محل اقامته .



## اجابة السؤال الثالث عشر:

- أنواع الندب :

(١) الندب الكلي :

ندب الموظف كلياً للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى.

(٢) الندب الجزئي :

ندب الموظف جزئياً في أوقات العمل الرسمية للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في وحدة أخرى .

(٣) الندب في غير أوقات العمل الرسمية :

ندب الموظف في غير أوقات العمل الرسمية للقيام مؤقتاً بعمل في وحدة أخرى بناء على طلبه.

(٤) الندب للجمعيات الأهلية :

ندب الموظف بعد موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام .

- ضوابط الندب :

(١) تعد الجهة المنتدب منها قرار الندب ويحدد في القرار الجهة والوظيفة المنتدب اليها ومدة الندب

وتاريخ بدايته .

(٣) ينتهي الندب بانتهاء مدته .

(٢) يخضع المنتدب ادارياً للجهة المنتدب اليها .

(٤) لا يجوز ندب الموظف لأكثر من وحدة طوال مدة الندب .

## اجابة السؤال الرابع عشر:

ضع علامة (✓) أمام العبارة الصحيحة وعلامة (×) أمام العبارة الخاطئة مع التصويب :

(✓)

١- لا يمكن نقل الموظف من ذوي الاعاقة .

(×)

٢- يمكن استخدام النقل كوسيلة لجزاء الموظف .

( التصويب : لا يمكن استخدام النقل كوسيلة لجزاء الموظف )

(×)

٣- يمكن ندب الموظف لأكثر من وحدة طوال مدة الندب .

( التصويب : لا يجوز ندب الموظف لأكثر من وحدة طوال مدة الندب )

(×)

٤- تبقى وظيفة المعار خالية لمدة خمس سنوات .

( التصويب : يجوز شغلها اذا كانت مدة الاعارة سنتاً او اكثر )

(×)

٥- العلاوة الدورية ٦ جنيهاً .

( التصويب : بنسبة ( ٧% ) من الاجر الوظيفي )

(×)

٦- العلاوة التشجيعية ٥ جنيه .

( التصويب : بنسبة ( ٥% ) من الاجر الوظيفي )

(×)

٧- الاجازة العارضة ٦ أيام . ( التصويب : ٧ أيام )

- ٨- لا يحظر على الموظف استغلال نفوذه . ( التصويب : يحظر ..... ) ( × )  
٩- لا يمضى أي جزء الا بعد ٣ سنوات . ( التصويب : المدة حسب الجزء ..... ) ( × )  
١٠- غير مسموح بالإجازة بدون أجر . ( التصويب : مسموح بالإجازة بدون أجر ) ( × )  
١١- الاجازة المرضية ٣ شهور في العمر بأجر كامل . ( التصويب : كل ثلاث سنوات ) ( × )  
١٢- الاجازة الاعتيادية ١٠ و ٢٠ و ٣٠ و ٤٥ ( التصويب : ١٥ و ٢١ و ٣٠ و ٤٥ ) ( × )  
١٣- يجوز ندب الموظف في وظيفة أقل من وظيفته . ( × )  
( التصويب : وظيفته من ذات مستوى وظيفته أو الذي يعلوه مباشرة )

### اجابة السؤال الخامس عشر:

تنتهي خدمة الموظف للأسباب الآتية :

- ١- بلوغ سن الستين.
- ٢- الاستقالة.
- ٣- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.
- ٤- فقد الجنسية ، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.
- ٥- الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يتقدم بعذر مقبول.
- ٦- الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة.
- ٧- عدم اللياقة للخدمة صحياً وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص.
- ٨- الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية.
- ٩- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
- ١٠- الوفاة ، وفي هذه الحالة يُصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنزة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات.

### اجابة السؤال السادس عشر:

المعاش المبكر : للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش

المبكر وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي :

- ١- إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة ، فيعتبر مرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش ، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات.
- ٢- إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً ، فتُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل.
- ٣- لا يجوز تعيين من يُحال للمعاش المبكر في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون.

## ♣ انتهت إجابة أسئلة الفصل الاول من الباب الثاني ♣

## ♣ إجابة الباب الثاني ♣

### إجابة أسئلة الفصل الثاني

#### إجابة السؤال الأول:

( أ ) ضع علامة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة وعلامة ( × ) أمام العبارة الخاطئة

اعد تصويب العبارة الخاطئة :

- ١- التلاميذ الصناعيين من الفئات التي تخضع لتأمين إصابات العمل فقط . ( ✓ )
- ٢- تبلغ الاشتراكات الشهرية في تأمين إصابة العمل ٥٪ من أجور المؤمن عليهم الخاضعين لقانون العمل " القطاع الخاص " . ( التصويب : ٣ ٪ من أجور المؤمن عليهم ) ( × )
- ٣- الإصابة التي تقع بسبب العمل حتى ولو وقع الحادث في غير زمان ومكان العمل تعتبر إصابة العمل ( ✓ )
- ٤- تتولى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية . ( التصويب : الهيئة العامة للتأمين الصحي ) ( × )
- ٥- الأخصائي وله سلطة منح الأجازات المرضية بحد أقصى ٣٠ يوما . ( التصويب : ١٥ يوم ) ( × )

( ب ) الفئات التي تخضع لتأمين إصابات العمل فقط:

- ١- العاملون الذين تقل سنهم عن ١٨ سنة.
- ٢- العاملون المتدرجون.
- ٣- التلاميذ الصناعيين.
- ٤- الطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي.
- ٥- الخريجون المكلفون بالخدمة العامة.

#### إجابة السؤال الثاني:

( أ ) أكمل العبارات :

- ١- يستحق تعويض الأجر من اليوم التالي لوقوع الإصابة أما أجر اليوم الذي وقعت فيه الإصابة فيلتزم به صاحب العمل .
- ٢- إذا انتهت فترة علاج العامل دون شفائه من إصابته استحق هو أو المستحقون عنه بحسب الأحوال معاشا أو تعويضا من دفعة واحدة بحسب النتيجة النهائية المترتبة على الإصابة.
- ٣- إذا بلغ العجز الجزئي المستديم ٣٥٪ فأكثر استحق المصاب معاشا بنسبة ذلك العجز أما إذا لم تصل نسبته إلى ٣٥٪ استحق المصاب تعويضا بنسبة ذلك العجز مضروبا في قيمة معاش العجز الكامل وذلك عن أربع سنوات .
- ٤- يحرم المصاب من الحقوق المالية إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود منه ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكامل.
- ٥- يستحق المؤمن عليه المصاب تعويضا اجتماعيا وتعويضا مدنيا .



( ب ) حالات الجمع بين معاش الإصابات والحقوق المالية الأخرى:

- ١- يجمع المؤمن عليه بين أجره والمعاش الإصابي بدون حدود.
- ٢- يجمع المؤمن عليه بين المعاش الإصابي وتعويض البطالة عند توافر شروط استحقاقه بدون حدود.
- ٣- يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين معاش الإصابة ومعاش الشيخوخة والعجز والوفاة بما لا يجاوز ٨٠ ٪ من الحد الأقصى لكل من الأجر الأساسي والأجر المتغير .

اجابة السؤال الثالث:

( أ ) المعاش المستحق للعامل المصاب :

- ١- معاش العجز الكامل = متوسط الأجر الشهري × ٨٠ ٪  
معاش العجز الكامل = ٣٠٠ × ٨٠ ٪ = ٢٤٠ جنيه
- ٢- معاش العجز الجزئي المستديم = معاش العجز الكامل × نسبة العجز الجزئي المستديم  
معاش العجز الجزئي المستديم = ٢٤٠ × ٥٠ ٪ = ١٢٠ جنيه شهريا

( ب ) تعويض الاصابة المستحق للعامل المصاب :

- ١- معاش العجز الكامل = متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة × ٨٠ ٪  
معاش العجز الكامل = ٤٥٠ × ٨٠ ٪ = ٣٦٠ جنيه
- ٢- معاش العجز الكامل عن أربع سنوات = معاش العجز الكامل × ٤٨ شهرا  
معاش العجز الكامل عن أربع سنوات = ٣٦٠ × ٤٨ شهرا = ١٧٢٨٠ جنيه
- ٣- تعويض الإصابة = معاش العجز الكامل عن ٤ سنوات × نسبة العجز الجزئي  
تعويض الإصابة = ١٧٢٨٠ × ٢٥ ٪ = ٤٣٢٠ جنيه

اجابة السؤال الرابع:

- نسبة العجز ٢٠ ٪ ( يستحق تعويض إصابة ) :

- ١- معاش العجز الكامل = متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة × ٨٠ ٪  
معاش العجز الكامل = ١٨٠ × ٨٠ ٪ = ١٤٤ جنيه
- ٢- معاش العجز الكامل عن أربع سنوات = معاش العجز الكامل × ٤٨ شهرا  
معاش العجز الكامل عن أربع سنوات = ١٤٤ × ٤٨ شهرا = ٦٩١٢ جنيه
- ٣- تعويض الإصابة = معاش العجز الكامل عن ٤ سنوات × نسبة العجز الجزئي  
تعويض الإصابة = ٦٩١٢ × ٢٠ ٪ = ١٣٨٢,٤ جنيه

- نسبة العجز ٤٠ ٪ ( يستحق معاش إصابة ) :

- ١- معاش العجز الكامل = متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة × ٨٠ ٪  
معاش العجز الكامل = ١٨٠ × ٨٠ ٪ = ١٤٤ جنيه
- ٢- معاش العجز الجزئي المستديم = معاش العجز الكامل × نسبة العجز الجزئي المستديم  
معاش العجز الجزئي المستديم = ١٤٤ × ٤٠ ٪ = ٥٧,٦ جنيه شهريا

### اجابة السؤال الرابع:

( أ ) ما يستحقه العامل المصاب عن الإصابة للمرة الثانية :

المصاب قد عوض عن إصابته السابقة تعويضا من دفعة واحدة لذلك يحسب معاشه على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصابته جميعا الاولى والثانية (  $20\% + 25\%$  ) =  $45\%$

١- معاش العجز الكامل = متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة  $\times 80\%$

معاش العجز الكامل =  $4080 \times 80\% = 3264$  جنيه

٢- معاش العجز الجزئي المستديم = معاش العجز الكامل  $\times$  نسبة العجز الجزئي المستديم

معاش العجز الجزئي المستديم =  $3264 \times 45\% = 1468.8$  جنيه شهريا

( ب ) الرأي القانوني في المواقف الآتية :

١- ترك عامل مكان العمل لشراء وجبة الافطار وأثناء عودته لمكان العمل تعرض لحادث وطالب

باعتبارها إصابة عمل . ( لا يجوز اعتبارها إصابة عمل )

٢- طالبت الهيئة العامة للتأمين الصحي مصابا بالمساهمة في تكاليف العلاج بنسبة ٢٥٪ نتيجة إصابته بإصابة عمل .

( لا يجوز ويكون الإنفاق من صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل )

٣- قام طبيب إصابات العمل بمنح اجازة مرضية لمدة ثلاثون يوما بعد خروجه من المستشفى .

( لا يجوز : لأنه من سلطة مدير المستشفى )

٤- طالب عامل بتعويض الاجر بعد شفائه من إصابة عمل بحجة أنه حدثت له انتكاسة بعد الشفاء .

( يجوز : للعامل المطالبة بتعويض الاجر ..... )

٥- طالب عامل بإعانة عجز ٢٠٪ من قيمة ما يستحق من معاش بحجة أنه يحتاج الى معاونة دائمة من

شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية .

( يجوز : بعد اعتماد الحالة رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي )

♣ انتهت إجابة أسئلة الفصل الثاني من الباب الثاني ♣

## ♣ إجابة الباب الثاني ♣

### إجابة أسئلة الفصل الثالث

#### إجابة السؤال الأول:

- ( أ ) أكمل العبارات :
- ١- تسري أحكام العلاج والرعاية الطبية على أصحاب المعاشات إذا طلبوا الانتفاع بها من تاريخ تقديم طلب صرف المعاش .
  - ٢- يمنح المريض أجره كاملا في حالة مرضه بمرض عقلي أو مرض مزمن إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا .
  - ٣- يوقف صرف تعويض البطالة إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة .
  - ٤- تشمل الرعاية الاجتماعية توفير المكتبات الثقافية والتوادي المزودة ببعض وسائل التسلية المناسبة للمنتفعين .
  - ٥- تحتسب أيام العطلات الرسمية أو الراحة الأسبوعية ضمن الأجازات المرضية إذا وقعت خلالها .
  - ٦- يشترط لاستحقاق المؤمن عليه تعويضا إضافيا ألا تقل مدة اشتراكه عن ثلاثين شهرا متصلة أو ستين شهرا متقطعة .
  - ٧- يشترط لاستحقاق البنت معاش ألا تكون متزوجة وتعتبر البنت غير متزوجة إذا كانت أرملت أو مطلقت .
  - ٨- تستحق الأم معاش حتى ولو كانت متزوجة من غير والد المتوفى وحتى ولو لم يكن يعولها بالفعل .
  - ٩- يوقف المعاش في حالة مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة .
  - ١٠- إعانة العجز تستحق إذا قررت الهيئة العامة للتأمين الصحي أن صاحب المعاش يحتاج إلى المعاونة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية .

#### ( ب ) المدد التي يوقف خلالها سريان تأمين المرض :

- ١- مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين .
- ٢- مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة .
- ٣- مدد الأجازات الخاصة والإعارات والأجازات الدراسية والبعثات التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد .

#### إجابة السؤال الثاني:

( أ ) ضع علامة ( ✓ ) أمام العبارة الصحيحة وعلامة ( × ) أمام العبارة الخاطئة

#### اعد تصويب العبارة الخاطئة :

- ١- تختص الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالكشف الطبي ومنح الأجازات المرضية . ( × )
- ( التصويب : تختص الهيئة العامة للتأمين الصحي )



- ٢- الأخصائي وله سلطة منح الإجازات المرضية بحد أقصى سبعة أيام . ( × )  
( التصويب : الأخصائي بحد أقصى ١٥ يوما )
- ٣- لا يتمتع المتعطل بالمزايا التأمينية إذا كانت بطالته إرادية. ( ✓ )
- ٤- لا تسري أحكام تأمين البطالة على العاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة. ( ✓ )
- ٥- يستحق تعويض البطالة بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأخير إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب إفشائه الأسرار الخاصة بصاحب العمل . ( التصويب : الخاصة بالعمل ) ( × )
- ٦- يشترط لاستحقاق الأرملة معاش أن يكون عقد الزواج أو التصديق على الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن الستين . ( ✓ )
- ٧- يقصد بوقف المعاش زوال سبب الاستحقاق بشكل نهائي بحيث يسقط الحق في المعاش. ( × )  
( التصويب : يقصد بقطع المعاش )
- ٨- يعود حق المجند ( الولد - الأخ ) في صرف المعاش في حالة إيقاف صرف أجره أثناء فترة التجنيد الإلزامية طالما لم يبلغ سن السادسة والعشرين . ( ✓ )
- ٩- يجمع الأولاد بين المعاشين المستحقين عن والديهم دون حدود. ( ✓ )
- ١٠- تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من العمل أو المهنة وذلك بدون حدود. ( ✓ )
- ( ب ) تعريف تأمين البطالة :

نظام إجباري يقوم بتمويله أصحاب الأعمال فقط بالمشاركة مع الدولة أو مع العمال أو مع كليهما .  
- شروط استحقاق تأمين البطالة:

- ١- ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة .
- ٢- ألا تكون قد انتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة حكم نهائي في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف .
- ٣- أن يكون المؤمن عليه مشتركا في هذا التأمين لمدة ستة أشهر على الأقل منها الثلاثة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة .
- ٤- أن يكون المؤمن عليه قادرا على العمل وراغبا فيه .
- ٥- أن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص .
- ٦- أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة في المواعيد التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة .

### إجابة السؤال الثالث:

( أ ) الحالات التي يسقط فيها حق العامل في صرف تعويض البطالة:

- ١- إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسبا له .
- ٢- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص .
- ٣- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه .
- ٤- إذا استحق المؤمن عليه معاشا يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه .
- ٥- إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائيا .
- ٦- إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين .

**( ب ) أنواع الرعاية الاجتماعية التي يقدمها تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات :**

- ١- الإقامة الكاملة بما فيها من مسكن ومأكل ومشرب.
- ٢- توفير المكتبات الثقافية والنوادي المزودة ببعض وسائل التسلية المناسبة للمنتفعين.
- ٣- توفير الخبراء والمشرفين اللازمين لإدارة هذه الدور.
- ٤- توفير الوسائل الترفيهية كالرحلات والمسارح والإقامة في المصايف والمشاتي وزيارة الحدائق العامة.
- ٥- يجوز الاستعانة بخبرات المنتفعين بالرعاية الاجتماعية مقابل مكافآت رمزية.

**اجابة السؤال الرابع:**

**( أ ) الفئات التي لا تسري عليها أحكام تأمين البطالة :**

- ١- العاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة.
- ٢- أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية.
- ٣- العاملين الذين يبلغون سن الستين.
- ٤- العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميون وعمال الشحن والتفريغ.

**( ب ) تعريف المريض :**

هو من أصيب بمرض أو حادث غير إصابة العمل.

**- تعريف البطالة :**

هي التوقف غير الإرادي عن العمل نتيجة صعوبة الحصول على عمل.

**- تعريف العامل المتعطل :**

هو الشخص القادر على العمل والراغب فيه والباحث عن العمل المناسب من حيث الكفاءة والأجر والمستعد لقبوله ولا يجده.

**اجابة السؤال الخامس:**

**( أ ) الرأي القانوني في المواقف الآتية :**

- ١- تسري أحكام العلاج والرعاية الطبية على أصحاب المعاشات إجباريا.
- ٢- منح صاحب عمل مريض بمرض مزمن ٧٥٪ من أجره اليومي طوال مدة مرضه . ( لا يجوز : إجباريا لكن تسري إذا طلبوا الانتفاع بها )
- ٣- حصل عامل على اجازة مرضية صادف خلالها اجازة عيد الفطر المبارك فاحتسبه صاحب العمل ضمن الاجازة المرضية . ( يجوز : احتساب اجازة عيد الفطر ضمن الاجازة المرضية )
- ٤- انقطع عامل عن العمل بإرادته لعدم رغبته فيه وطالب الجهة الادارية المختصة بتعويض البطالة . ( لا يجوز : مطالبة العامل الجهة الادارية المختصة بتعويض البطالة )
- ٥- رفض عامل الالتحاق بعمل حدده له مكتب القوى العاملة المختص بحجة عدم مناسبه له وطالب بصرف تعويض البطالة . ( لا يجوز : المطالبة بصرف تعويض البطالة )

- ٦- تقدم أرمل بطلب لصرف معاش عن زوجته المتوفاه رغم أن زواجه منها تم بعقد غير موثق .  
( لا يجوز : حيث يشترط عقد الزواج موثقا أو ثابتا بحكم قضائي نهائي )
- ٧- تقدمت ابنة مطلقة بطلب صرف معاش عن والدها المتوفى رغم طلاقها طلاقا رجعيا وكانت في فترة العدة .  
( يجوز : صرف معاش عن والدها المتوفى )
- ٨- زاول شخص مهنة تجارية لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة ، وبعد تركها تقدم بطلب لعودة الحق في صرف المعاش .  
( يجوز : التقدم بطلب لعودة الحق في صرف المعاش )
- ٩- تزوجت أرملة بعد وفاة زوجها من شخص آخر وبعد وفاته تقدمت بطلب لصرف معاش عن الزوج السابق نظرا لعدم حصولها على معاش عن الزوج الأخير .  
( يجوز : التقدم لصرف المعاش )
- ١٠- مؤمن عليه لم يحدد مستحقين للمعاش قبل وفاته وبعد وفاته تم توزيع المعاش على الورثة الشرعيين .  
( يجوز : طالما لم يحدد مستحقين للمعاش قبل وفاته )

( ب ) مصادر تمويل تأمين المرض :

- ١- حصة صاحب العمل :
- العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ٣٪
- العاملين بالقطاع الخاص : ٣٪ للعلاج والرعاية الطبية + ١٪ لتعويض مصاريف الانتقال
- ٢- حصة المؤمن عليه :
- العاملين بالقطاع الحكومي والقطاع العام أو الخاص ١٪
- أصحاب المعاشات الذين يرغبون بالانتفاع ١٪

إجابة السؤال السادس:

( أ ) - شروط استحقاق المطلقة :

- ١- أن يكون قد طلقها رغم إرادتها .
  - ٢- أن يكون زواجها بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة .
  - ٣- ألا تكون بعد طلاقها من المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تزوجت من غيره .
  - ٤- ألا يكون لديها دخل من أي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعاش أو يزيد عليه .
- شروط استحقاق الأرملة :
- ١- أن يكون عقد الزواج موثقا أو ثابتا بحكم قضائي نهائي .
  - ٢- أن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن الستين .
- ( ب ) حالات عودة الحق في المعاش :
- ١- عودة الحق في المعاش للبنت أو الأخت التي تتزمل أو تطلق .
  - ٢- عجز الابن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه .
  - ٣- الأرملة التي تزوجت في المعاش إذا طلقت أو تزلمت ولم تكن مستحقة لمعاش عن زوجها الأخير .
  - ٤- التحاق الابن أو الأخ بأحد مراحل التعليم الجامعية ولم يبلغ سن ٢٦ سنة .
  - ٥- المجند الذي يوقف أجره ( الولد أو الأخ ) يعاد صرفه إليه في حالة إيقاف صرف أجره أثناء فترة التجنيد الإلزامية طالما لم يبلغ سن السادسة والعشرين .



### إجابة السؤال السابع:

( أ ) أولويات استحقاق المعاش للمستحقين لأكثر من معاش :

- ١- المعاش المستحق عن نفسه.
- ٢- المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة.
- ٣- المعاش المستحق عن الوالدين.
- ٤- المعاش المستحق عن الأولاد.
- ٥- المعاش المستحق عن الإخوة والأخوات.

( ب ) تعريف التعويض الإضافي :

عبارة عن مبلغ نقدي يصرف دفعة واحدة إلى صاحب المعاش أو المستفيدين أو ورثته الشرعيين .

- حالات استحقاق التعويض الإضافي :

- ١- انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل ، أو الجزئي متى أدى ذلك لاستحقاقه معاشا.
- ٢- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة.
- ٣- وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش.
- ٤- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة.

### إجابة السؤال الثامن:

- منحة الزواج :

تستحق البنت أو الأخت في هذه الحالة منحة تساوي المعاش المستحق لها عن مدة سنة بحد أدنى مقداره مائتا جنيه ولا تستحق هذه المنحة إلا مرة واحدة.

- منحة الوفاة :

عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة.

### إجابة السؤال التاسع:

( أ ) حالات طلب الاستبدال :

- ١- المرض : لطالب الاستبدال أو أحد أفراد أسرته الذين يعولهم .
- ٢- الزواج : لطالب الاستبدال للمرة الأولى أو أحد أفراد أسرته الذين يعولهم .
- ٣- الكوارث التي تحقق بطالب الاستبدال أو أحد أفراد أسرته الذين يعولهم .
- ٤- أي حالات أخرى إذا كانت هناك أسباب مبررة وبموافقة وزير التأمينات .

شروط الاستبدال :

- ١- يكون طالب الاستبدال صاحب المعاش و تكون مدة اشتراكه في التأمين تعطيه الحق في المعاش.
- ٢- أن يتبقى من المعاش بعد الاستبدال الحد الأدنى للمعاش مضافا إليه الإعانة الإضافية.
- ٣- ألا تزيد قيمة الاستبدال عن ثلث قيمة صافي معاشه.

٤- ألا يزيد عمر طالب الاستبدال عن ٦٥ سنة.

٥- أن يكون قد مضى على آخر استبدال سنتان على الأقل.

٦- أن يقرر القومسيون الطبي أن صحة طالب الاستبدال جيدة أو متوسطة.

٧- ألا يكون طالب الاستبدال معارا خارج الجمهورية.

( ب ) يشترط لاستحقاق الأبناء ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين.

ويستثنى من هذا الشرط:

١- العاجز عن الكسب.

٢- الطالب بالتعليم حتى بلوغ سن ٢٤ بالنسبة للتعليم المتوسط و ٢٦ بالنسبة للتعليم الجامعي.

٣- من حصل على مؤهل نهائي ولم يلتحق بعمل ولم يكن بلغ سن ٢٦ بالنسبة للمؤهل العالي  
وسن ٢٤ بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل.

### اجابة السؤال العاشر:

- الحالات التي يوقف فيها صرف المعاش:

١- الالتحاق بأي عمل والحصول منه على دخل صافي يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه فإذا نقص

الدخل عن المعاش صرف إليه الفرق.

٢- 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 اعتبارا من أول الشهر التالي لتاريخ

ترك المهنة.

♣ انتهت إجابة أسئلة الفصل الثالث من الباب الثاني ♣