

عنوان البحث

## أحكام التقاعد في قانون الضمان الاجتماعي الأردني

الدكتور احمد عبدالحميم محمد الفريحات<sup>1</sup>

<sup>1</sup> باحث، الأردن.

بريد الكتروني: Frehata230@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj4723>

تاريخ القبول: 2023/06/15م

تاريخ النشر: 2023/07/01م

### المستخلص

هدفت الدراسة الكشف عن أحكام التقاعد في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والمنهج المقارن، تم تناول الدراسة من خلال المبحث الأول: ماهية التقاعد والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، والمبحث الثاني: الأحكام التي تتعلق بالتقاعد في قانون الضمان الاجتماعي وقد انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن المشرع الأردني بالرغم من عدم تعريفه لنظام التقاعد إلا أشار للحالات التي تنهي فيها علاقة الموظف بالإدارة في قانون الضمان الاجتماعي، وإجراءات إنهاء خدمة الموظف والفئات المشمولة بالتقاعد، ولم يكن هناك تعريف موحد من قبل الفقه الإداري لمفهوم التقاعد وذلك في ظل غياب التعريف التشريعي. ونتمنى على المشرع الأردني النص على تسبب قرارات الإحالة على التقاعد وذلك لما يوفره من حماية أكبر للموظف العام من بطش وتعسف الإدارة.

الكلمات المفتاحية: أحكام التقاعد، قانون الضمان الاجتماعي.

## RESEARCH TITLE

**PENSION PROVISIONS IN THE JORDANIAN SOCIAL SECURITY LAW****Dr. Ahmed Abdel-Halim Mohamed Al-Freihat<sup>1</sup>**<sup>1</sup> Researcher, Jordan.

Email: Frehata230@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj4723>**Published at 01/07/2023****Accepted at 15/06/2023****Abstract**

The study aimed to reveal the provisions of retirement in the Jordanian Social Security Law, the researcher used the descriptive approach, the analytical approach and the comparative approach. To a number of results, including: that the Jordanian legislator, despite not defining the retirement system, referred to the cases in which the employee's relationship with management is terminated in the Social Security Law, the procedures for termination of the employee's service and the categories covered by retirement., and there was no unified definition by the administrative jurisprudence of the concept of retirement, and that In the absence of a legislative definition. We wish the Jordanian legislator to stipulate the justification of retirement referral decisions, as it provides greater protection for the public employee from the oppression and arbitrariness of the administration.

**Key Words:** retirement provisions, social security law.

## مقدمة:

من المعلوم أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تعد إحدى المؤسسات والدوائر الحكومية التي تتمتع بشخصية اعتبارية وذات استقلال مالي وإداري، وتعد أهم النظم التكاملية والتأمينية والتي بدورها تعمل على تطبيق القانون لتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية، وتأمين حماية للمشاركين اقتصادياً واجتماعياً، وقد دفع ذلك مؤسسة الضمان الاجتماعي لتطوير قوانينها وأنظمتها الخاصة بها، وتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية<sup>(1)</sup>.

ومن هنا كان نظام الضمان الاجتماعي أداة لتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي من خلال توفير وراتب تقاعدية وتوفير بيئة عمل سليمة، وتوفير المبالغ المالية المصروفة حال تعطل الأفراد ويعد ما سبق من المنافع التأمينية لمواجهة التحديات والأزمات التي تواجه الدول والمجتمعات، كما أن المحاولات التي تبذلها أنظمة الضمان الاجتماعي هي بهدف المحافظة على حقوق الأجيال القادمة والاستدامة والمحافظة على المركز المالي لهذه الأنظمة، في ظل ما تقوم به من دراسات اکتو راية<sup>(2)</sup>.

والضمان الاجتماعي هو نظام أو وسيلة تكفل وتضمن للشخص الدخل الناتج عن النشاط الحرفي أو المهني بحيث يحل المعاش أو التعويض محل ما يفقده المؤمن من أجر وينظر إليه كبديل عما يفقده العامل نتيجة فقدان العمل والأجر<sup>(3)</sup>.

وتعرف الرواتب التقاعدية بأنها الرواتب التي يستحقها المؤمن عليه بناء على عمره ومدة اشتراكه في حال انطباق أي من الحالات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، وقد أشار قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المعدل رقم (1) لسنة (2014) بأن التقاعد يكون بناء على طلب المؤمن عليه يتم تخصيص راتب تقاعد مبكر عند إنهاء المؤمن عليه خدماته لأي سبب كان شريطة أن يكون اشتراكه في التأمين قد بلغ (252) اشتراكاً فعلياً على الأقل للذكر وللأنثى (228) اشتراكاً فعلياً للأنثى وأن يكمل كلاهما سن الخمسين<sup>(4)</sup>.

وتطبق المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي العديد من الأحكام فيما يتعلق بالتقاعد، من خلال نصوص المواد النازمة في قانون الضمان الاجتماعي.

وعليه تأتي الدراسة للتعرف على أحكام التقاعد في قانون الضمان الاجتماعي.

## مشكلة الدراسة:

بعد إحالة الموظف للتقاعد تطبق عليه العديد من الأحكام حسب قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ولكن الملاحظ أن هناك العديد من الإشكاليات فيما يتعلق بالرواتب التقاعدية ووجود اختلاف في تطبيق أحكام القانون على الأشخاص لاعتبارات معينة أو لعدم فهم بضمون نصوص القانون مما يثير العديد من الإشكاليات التي تبرر إجراء هذه الدراسة.

(1) النعيمات، انتصار (2022) أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ص2.

(2) السرهيد، محمد (2021) النطاق الشخصي في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الأردني، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 118-145: (5).

(3) أحمد، خالد (2019) الدليل الوافي في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بيروت، دار الكتب والدراسات العربية، ص25.

(4) مادة (64) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة (2014).

## أسئلة الدراسة:

تأتي الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ما المقصود بالتقاعد وقانون الضمان الاجتماعي؟
- 2- ما الآلية التي تطبقها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؟
- 3- ما أحكام التقاعد في قانون الضمان الاجتماعي الأردني؟
- 4- ما الآثار الناجمة عن تطبيق أحكام التقاعد على المتقاعدين؟

## أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية:

## أولاً: الأهمية النظرية للدراسة:

تبرز من خلال المعلومات التي سيتم الحصول عليها من مصادرها.

## ثانياً: الأهمية العملية للدراسة:

تبرز الأهمية العملية من إمكانية استفادة الفئات التالية منها:

- 1- الباحثون من خلال جعل الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة.
- 2- المهتمون بأحكام التقاعد للتعرف على الإشكاليات المتعلقة به.

## أهداف الدراسة:

- 1- بيان المقصود بالتقاعد.
- 2- بيان المقصود بقانون الضمان الاجتماعي.
- 3- بيان كيفية صرف المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- 4- بيان الآثار الناجمة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

## الدراسات السابقة:

- دراسة النعيمات (2022) بعنوان: (5) أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن".

هدفت الدراسة الكشف عن أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة للضمان الاجتماعي، وقد تناول ماهية التقاعد المبكر وماهية الرواتب التقاعدية، وأثر ذلك على أداء المؤسسة التشغيلي والمخاطر الناجمة عن ذلك، وقد توصلت الدراسة إلى أن ازدياد الطلب على التقاعد المبكر سيؤثر على قيام مؤسسة الضمان الاجتماعي بأدائها بشكل مستمر.

- دراسة السرهيد (2021) بعنوان: (6) النطاق الشخصي في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الأردني" هدفت الدراسة الكشف عن النطاق الشخصي في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الأردني حيث تقوم

(5) النعيمات، انتصار (2022) أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

(6) السرهيد، محمد (2021) النطاق الشخصي في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الأردني، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (5): 118-145.

الدولة على تكوين نظام حماية اجتماعي متكامل لحماية على تكوين نظام حماية اجتماعي متكامل لحماية الأفراد ودور الضمان الاجتماعي ضمن هذه المنظومة، حيث تم إنشاء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتحقيق الحماية الكريمة والحد من الفقر والبطالة وتحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمع، وقد توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ساهمت لحد كبير في تحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمع.

- دراسة عرعراوي (2022) بعنوان: "(7) الحقوق المالية المترتبة على الانقضاء المبتر للرابطة الوظيفية: دراسة مقارنة"

تناولت الدراسة الحقوق المالية التي تترتب على الانقضاء المبتر للرابطة الوظيفية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليل، وتم تناول حق الموظف في الحصول على الرواتب والعلاوات وحقه في التقاعد المبكر وحقه في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود قصور تشريعي فيما يتعلق بحق الموظف في الحصول على حقوقه المالية.

منهج الدراسة:

يستخدم الباحث المناهج الآتية:

1- المنهج الوصفي: وذلك يوصف نصوص قانون الضمان الاجتماعي الأردني التي تتعلق بالتقاعد.

2- المنهج التحليلي: وذلك لتحليل نصوص المواد للوصول إلى استنتاجات.

3- المنهج المقارن: بالمقارنة مع التشريع المصري عند الحاجة.

المبحث الأول

ماهية التقاعد والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

من المعلوم أن العلاقة التي تنشأ بين الموظف العام والإدارة هي علاقة قانونية مؤقتة، تنقضي بقرار من قبل الإدارة بإنهاء خدمة الموظف سواء كان ذلك بناء على طلب الموظف أو بمبادئته من قبل الإدارة ذاتها، أو بحكم القانون، وعادة ما تسلك الإدارة احد طريقتين من أجل إنهاء خدمة الموظف العام، إما بإحالة للتقاعد أو إحالته على الاستيداع، فتنتهي بذلك خدمة الموظف بشكل دائم، لذلك وحرصاً على حقوق الموظف وحمايته نصت التشريعات ذات العلاقة على قرارات صادرة من قبل إدارة الضمان الاجتماعي بإحالة الموظف على التقاعد أو الاستيداع فتمارس المحاكم رقابتها وإشرافها على مثل هذه القرارات حماية له من تعسف وبطش الإدارة<sup>(8)</sup>.

وسوف نقوم بهذا المبحث الوقوف على ماهية التقاعد والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وذلك من

خلال المطلبين الآتين:

المطلب الأول: تعريف التقاعد.

المطلب الثاني: التعريف بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأهدافها.

(7) عرعراوي، محمد (2020) الحقوق المالية المترتبة على الانقضاء المبتر للرابطة الوظيفية: دراسة مقارنة، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، 1(40): 31-62.

(8) المناصير، محمد عبد الحفيظ عبد الرحمن (2009). تأمين الشيوخ في ضوء أحكام قانون الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن، ص1.

## المطلب الأول

## تعريف التقاعد

يعد الإحالة للتقاعد من أبرز المبررات التي تؤدي لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، حيث منحت الإدارة حق إنهاء خدمة الموظف وإحالاته للتقاعد وذلك ببلوغه سن معين أو مرور وقت محدد على تسلمه لوظيفته وتلك المدة تختلف من تشريع لآخر. حيث أن الإحالة على التقاعد في فرنسا يطلق عليه بالتقاعد أو المعاش، ويعرف بأنها: "الإجراء ال ذي يتم بموجبه شطب الموظف من الكادر عند اكتسابه حق المعاش"<sup>(9)</sup>. وقد اعتبر مجلس الدولة الفرنسي قرار الإحالة على التقاعد يصدر من أجل أن تتمكن الجهة الإدارية من الاستغناء عن خدمات موظف ثبت عدم صلاحيته لإنجاز وظائف يتطلبها سير المرفق العام ومتطلبات الصالح العام، فاعتبر الإحالة للتقاعد نظام وجد من أجل إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة وليس لمعاقبة الموظف عن أخطاء ارتكبها<sup>(10)</sup>.

أما في مصر فقد عرف التقاعد بأنه: "إنهاء خدمة الموظف وإخراجه بشكل نهائي من الملاك، على أن يخصص له معاش تقاعدي ويتم تطبيق هذا الإجراء على الموظف الذي قضى مدة دنيا لاستحقاق عمال تقاعدي"<sup>(11)</sup>.

بينما عرف بالأردن بأنه: "قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف العام، متى بلغ الموظف سناً معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً وتنتهي بموجب هذا القرار العلاقة بين الموظف والإدارة على أن يتم تخصيص راتب تقاعدي له"<sup>(12)</sup>.

ويتضح مما سبق، أن التقاعد هو إنهاء لخدمة الموظف العام من قبل الإدارة أو بناء على رغبته الموظف وذلك بسبب بلوغه سن معينة وهو ما يطلق عليه بسن التقاعد أو أنه أمضى فترة معينة على توليه خدمة ما، شريطة استحقاقه للراتب التقاعدي له.

وبالعودة للتشريع، فلم يعرف المشرع الأردني التقاعد في مواد نظام الخدمة المدنية، وإنما ترك مهمة التعريف للمفاهيم والمصطلحات التي ترد على هذا المصطلح للفقهاء واكتفى بالإشارة للتقاعد من خلال اشارته للحالات التي تنتهي فيها خدمة الموظف العام، حيث نص نظام الخدمة المدنية الأردني في المادة 166<sup>(13)</sup> على: "تنتهي خدمة الموظف في أي من الحالات التالية: أ. قبول الاستقالة. ب. انتهاء مدة العقد أو إنهائه. ج. فقد الوظيفة. د. عدم اللياقة الصحية. هـ. الاستغناء عن الخدمة. و. العزل من الوظيفة. ز. بلوغ السن القانونية لانتهاء أو إنهاء الخدمة على أن تراعى أحكام هذا النظام وقانون التقاعد المدني. ح. فقد الجنسية الأردنية. ط. التسريح من الخدمة. ي. إنهاء الخدمة أو الإعفاء منها. ك. الإحالة على التقاعد أو الاستيداع. ل. الوفاة".

<sup>(9)</sup> الغويري، احمد (1988). قضاء الإلغاء في الأردن، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، ص 138.

<sup>(10)</sup> العنزي، سعد نواف (2007). النظام القانوني للموظف العام، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص 348.

<sup>(11)</sup> بسيوني، عبد الغني (1992). القانون الإداري، بيروت، الدار الجامعية، ص 71.

<sup>(12)</sup> قبيلات، حمدي (2003). انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ص 23.

<sup>(13)</sup> المادة 166 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013.



اما المادة 172<sup>(14)</sup> من النظام ذاته على انتهاء خدمة الموظف الخاضع للضمان الاجتماعي وذلك بقولها: " تنتهي خدمة الموظف الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي بقرار من مجلس الوزراء للموظف من الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناءً على تنسيب الأمين العام للموظف من الفئات الأخرى إذا أكمل الستين من عمره للموظف وخمسة وخمسين للموظفة، إلا أنه يجوز تمديد خدمة الموظف سنة فسنة لمدة لا تزيد على خمس سنوات بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لأسباب تعود للمصلحة العامة....".

وفي ذات السياق، فإن مجلس الوزراء يتمتع بالسلطة التقديرية الواسعة لما جاء في المادة 175 الفقرة 1/ من نظام الخدمة المدنية، وهو ما أيده محكمة العدل العليا الأردنية بقولها: "يستفاد من المادة 1/175 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 ان المشرع اعطى مجلس الوزراء سلطة تقديرية في إحالة أي موظف على الاستيداع اذا كانت المدة المتبقية لاستحقاقه راتب التقاعد المدني لا يتجاوز خمس سنوات وكانت هذه المدة تؤدي الى اكمالها المدة المقررة للتقاعد بتاريخ احواله على الاستيداع وذلك بناء على تنسيب الوزير المختص..."<sup>(15)</sup>.

إلا أن هذه السلطة التقديرية ليست مطلقة، إذ يجب ان يكون الهدف من ممارستها تحقيق مصلحة عامة وحسن سير المرافق العامة، كما يلزم وجود تنسيب من قبل الوزير المختص وعليه فإن صدور قرار بإحالة الموظف للاستيداع دون تنسيب يؤدي لبطلان قرار الإحالة، وفي ذلك قضت محكمة العدل العليا في حكم لها أنه: "إذا نسب وزير التربية والتعليم لدولة رئيس الوزراء لعرض امر إحالة المستدعين على مجلس الوزراء وحيث بلغت خدمة كل من المستدعي الأول 22 سنة وتسعة شهور والثاني 19 سنة وتسع شهور، وحيث أن سلطة مجلس الوزراء في إحالة الموظف على الاستيداع اذا توافر شروطه هي سلطة تقديرية منحها له المشرع بموجب المادة 175 من نظام الخدمة المدنية كونه اعلى سلطة إدارية في الدولة...."<sup>(16)</sup>.

ويرى الباحث، أن المشرع الأردني بالرغم من أنه لم يعرف التقاعد في مواد نظام الخدمة المدنية إلا انه أشار للحالات التي تنهي فيها علاقة الموظف بالإدارة، وإجراءات انتهاء خدمة الموظف والفئات المشمولة بالتقاعد. وبذلك يكون هذا هو النهج الذي أخذ به المشرع الأردني عندما اعتبر نظام الخدمة المدنية ان الإحالة للتقاعد أداة من أدوات انتهاء خدمة الموظف العام و ليس عقوبة تأديبية تفرض عليه، إذ أن الإحالة على التقاعد لم ترد من ضمن الجزاءات التأديبية التي نص عليها النظام في المادة 141 على سبيل الحصر، كما لا يعد فصلاً كون قرار فصل الموظف العام لا يكون إلا بنص صريح لذلك فهو مجرد إجراء يتم فرضه لاعتبارات تنظيمية متعلقة بحسن سير إجراءات العمل في المرفق. وحسناً فعل المشرع الأردني عندما اعتبر التقاعد أداة من أدوات انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة.

<sup>14</sup> المادة 172 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013.

<sup>15</sup> قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2011/100 هيئة خماسية، تاريخ 2011/5/31.

<sup>16</sup> قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 2020/384 هيئة خماسية تاريخ 2010 /3/3 منشورات مركز عدالة.

## المطلب الثاني

## التعريف بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأهدافها

قبل الوقوف على تعريف المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لابد بداية من تعريف الضمان الاجتماعي على وجه التحديد، حيث يُعرف بأنه مجموعة من التأمينات الاجتماعية التي تحدد حاجات المواطن وتستجيب لها، وتوفرها في إطار تشريعي يوضح التزامات المواطنين وحقوقهم ويوازن بينها بموجب القانون. كما أنه نظام تأميني تكافلي عام يهدف لحماية الأشخاص وتأمينهم اجتماعياً واقتصادياً، وتُحدّد مزاياه ومصادر تمويله بموجب القانون، ويُوفر الضمان الاجتماعي خدماته في حال تعرض الشخص لأحد المخاطر الاجتماعية، كالشيخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل، والتعطل عن العمل<sup>(17)</sup>.

وقد صدر قانون الضمان الاجتماعي في الأردن كقانون مؤقت رقم 30 لسنة 1978، كنتيجة للتطور الاقتصادي، حيث استهدف الفئات العاملة غير المغطاة بنظم وقوانين تقاعدية أخرى كالتقاعد المدني والتقاعد العسكري، الأمر الذي استوجب توفير مظلة اجتماعية اقتصادية تضيء حماية على تلك الفئات المنتجة وتمنحها مزيد من الشعور بالأمن والطمأنينة والاستقرار، سيما عقب صدور قانون العمل الأردني في مطلع ستينيات القرن الماضي، ومع اتساع سوق العمل في الأردن وتطور أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية كانت الظروف مواتية في نهاية السبعينيات لصدور تشريع شمولي للضمان الاجتماعي هو القانون المؤقت للضمان الاجتماعي رقم (30) لسنة 1978 الذي بدء العمل به في مطلع الثمانينيات واستمر حتى 2001/5/31 حيث تم إدخال عدد من التعديلات عليه حيث صدر قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 ولتعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق التغطية التأمينية ولمعالجة الثغرات والاختلالات التي تكشفت خلال التطبيق ولضمان ديمومة النظام للأجيال الحالية والمستقبلية صدر القانون المؤقت رقم (7) لسنة 2010 والذي بدأ تطبيقه في 2010/5/1<sup>(18)</sup>.

وفي 2019/10/1، اعتمد تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لعام 2014، ومن أبرز التعديلات على القانون أجاز مشروع القانون للمؤمن عليه الأردني التقدم بطلب السحب من الرصيد المتراكم في حسابه الادخاري أو أي جزء منه لغايات تعليم أبنائه في مؤسسات التعليم والمهني، أو لغايات المعالجة الطبية للمؤمن عليه أو لأفراد عائلته. وتم رفع سن التقاعد المبكر للمشاركين الجدد حيث يشترط لاستحقاق راتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي يتم شموله لأول مره بعد نفاذ هذا القانون المعدل أن يكمل سن الـ 55 من عمره، وإن تبلغ اشتراكاته 252 اشتراكاً فعلياً على الأقل، أما المؤمن عليها الانثى فيجب أن تكمل سن الـ 52 من عمرها، وأن تبلغ اشتراكاتها الفعلية 228 اشتراكاً على الأقل.

أما أهم أهداف مؤسسة الضمان الاجتماعي العامة فقد تم تأسيسها لكي تقوم على تنفيذ أحكام قانون الضمان الاجتماعي من خلال تحقيق الأهداف التالية<sup>(19)</sup>:

<sup>(17)</sup> الموقع الرسمي للحكومة الإلكترونية الأردنية (2018/1/1)، "مؤسسة الضمان الاجتماعي"، استرجاع 2021/12/23.

<sup>18</sup> الموقع الرسمي للحكومة الإلكترونية الأردنية (2018/1/1)، "مؤسسة الضمان الاجتماعي"، استرجاع 2021/12/23.

<sup>19</sup> الموقع الرسمي للحكومة الإلكترونية الأردنية (2018/1/1)، "مؤسسة الضمان الاجتماعي"، استرجاع 2021/12/23.



- أ) توفير حياة كريمة للمواطن وأفراد أسرته من خلال تخصيص راتب تقاعدي للمؤمن عليه أو لأفراد أسرته عند استحقاقه إما بسبب بلوغه السن التقاعدي أو عجزه أو مرضه أو وفاته.
- ب) تعزيز برامج الأمن الاجتماعي، ودفع مسيرة الإنتاج لدى القطاع الخاص من خلال التشجيع غير المباشر للقوى المؤهلة للعمل عبر ما توفره برامج الضمان من رعاية وحماية وضمانات مادية وبما ينعكس على توطيد العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل.
- ج) مدّ مظلة الضمان الاجتماعي بما يكفل شمول فئات أكبر وتوفير استقرار نفسي ومادي ووظيفي لأكثر عدد ممكن من المؤمن عليهم. الإسهام في إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في المشروعات الاقتصادية الوطنية الاستراتيجية، وأيضاً من خلال خلق فرص عمل جديدة توفرها أوجه استثمار أموال المؤسسة.
- د) رفع المستوى الصحي في المجتمع من خلال تطبيق التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مع ما يفرضه ذلك من إسهام جاد ورئيسي في جهود التوعية في مجال السلامة والصحة المهنية الرامية لتقليل عدد إصابات العمل وتقليل مخاطرها وانعكاساتها على الدخل القومي.
- هـ) تعميق قيم التكافل والتضامن بين أبناء المجتمع والمساهمة بتقليل جيوب الفقر من خلال توفير حد ادنى من الدخل للعامل وأسرته. الوصول إلى معادلة تضمن العدالة في توزيع الدخل بين افراد الجيل الواحد والأجيال المتعاقبة.
- ويرى الباحث، أن مؤسسة الضمان الاجتماعي تُعدّ أحد القطاعات المساندة التنفيذية والتشريعية والحكومية العامة، وبذلك فهي مظلة اجتماعية اقتصادية تضيء حماية على تلك الفئات المنتجة وتمنحها مزيد من الشعور بالأمن والطمأنينة والاستقرار.

## المبحث الثاني

## الأحكام التي تتعلق بالتقاعد في قانون الضمان الاجتماعي

يطبق التأمين الاجتماعي بشكل الزامي كون التأمينات الاجتماعية من النظام العام الذي لا يجوز مخالفته او الاتفاق على خلافه الأمر الذي يتيح للعامل حين يبلغ سن التقاعد الحصول على راتب تقاعدي شهري متى توافر الشروط التي يتطلبها القانون وإلا كان له الحق في تعويض الدفعة الواحدة<sup>(20)</sup>.

ومن أجل البحث في الأحكام التي تتعلق بالتقاعد في قانون الضمان الاجتماعي تم تقسيم هذا المبحث إلى المطلبين الآتيين:

**المطلب الأول:** المؤمن عليه الذي يخرج من نطاق تطبيق القانون لعدم بلوغه السن القانونية أو لبلوغه السن القانونية.

**المطلب الثاني:** المغتربون الأردنيون والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال.

## المطلب الأول

**المؤمن عليه الذي يخرج من نطاق تطبيق القانون لعدم بلوغه السن القانونية أو لبلوغه السن القانونية**

وفيما يتعلق بالمؤمن عليه الذي يخرج من نطاق تطبيق القانون كونه بلغ السن القانونية، فبالعودة للمادة 41 و42 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني نجد أن المؤمن عليه قد يكمل السن القانونية 60 عاماً للرجل و55 عاماً للمرأة دون اكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب التقاعد، وهذه المدة تبلغ 180 اشتراكاً على الأقل منها 60 اشتراك فعلي، أما المادة 60 من مشروع القانون الجديد فلم تعدل في السن وإنما في الفترة الفعلية للاشتراك حيث أصبحت 120 اشتراكاً فعلياً، وعليه فقد أجازت المادة 43 من القانون الأصلي يقابلها المادة 61 من مشروع القانون "للمؤمن عليه الحق في الاستمرار بالعمل او الالتحاق بعمل جديد آخر بعد بلوغه السن القانونية وحتى بلوغه الخامسة والستين للرجل وسن الستين للمرأة، أي أن المؤمن عليه له حرية الاختيار في ان يستمر بالعمل بعد أن يبلغ سن الشيخوخة لدى نفس صاحب العمل الأصلي أو الالتحاق بعمل جديد، والا كان له حق مطالبة المؤسسة بشكل خطي أو بواسطة صاحب العمل إضافة مدة خدمة سابقة على اشتراكه في التأمين<sup>(21)</sup>.

ومن أجل الشمول بأحكام القانون نرى بأن هناك فئة من العاملين تكمل الحد الأدنى لعدد العمال القانوني اللازم لشمول المنشأة العاملين فيها، لكنهم خرجوا من نطاق تطبيق القانون، وتتحدد هذه الفئة بالعامل الذي اكمل السن القانونية فأكثر عند بدء شمول المنشأة وكذلك العمال الذين يعملون اقل من 16 يوماً في الشهر والذي شملتهم احكام قوانين التقاعد المعمول بها كما اعتبر العاملون بدوام جزئي من ضمن تلك الفئة إذا كانوا مشمولين في مكان عمل آخر.

ورغبة من المشرع في أن يتوسع بشكل تدريجي ي تطبيق قانون الضمان الاجتماعي سواء من حيث الأشخاص أو المخاطر جاء قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 حيث بينت المادة (3/ب) منه

(20) مجلة التأمينات الاجتماعية ، 2008، ص2.

(21) المادة 46 من قانون الضمان الاجتماعي.

أنه<sup>(22)</sup>: "يتم تنفيذ تطبيق التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة وضد الشيخوخة والعجز والوفاة على العمال الخاضعين لقانون العمل ساري المفعول والموظفين العاملين غير التابعين للتقاعد المدني أو التقاعد العسكري على أن يحدد مجلس الوزارة بناء على توصية مجلس إدارة المؤسسة الضمان الاجتماعي الفئات المشمولة بتلك التأمينات ومناطق تطبيقها ومراحلها وتأريخ البدء في تطبيق هذا القانون....".

ويسري قانون الضمان الاجتماعي على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل لسنة 2001 من خلال المادة 3/ب وهو ما أكدته مشروع قانون الضمان الاجتماعي الأردني. ويشترط من أجل سريان أحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني على العمال الخاضعين لقانون العمل توافر سن معينة فيهم، حيث نصت المادة 4/أ من قانون الضمان الاجتماعي الأردني صراحة على ذلك بقولها: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال ممن لا تقل أعمارهم عن 16 سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية...".

كما حددت المادة 3/أ من التعليمات التنفيذية للاشتراكات هذا السن بما لا يقل عن 16 سنة ولا يزيد على 60 عاماً للرجل، و55 عاماً للمرأة. وبذلك يكون المشرع الأردني قد وفر هذه الحماية لكل عامل يبلغ من العمر 16 سنة، لذلك حظر المشرع الأردني تشغيل الأحداث دون بلوغ السن القانونية من أجل حمايتهم.

ويرى الباحث، أن المشرع الأردني قصد من اشتراط توافر سن معينة في العامل الذي تسري عليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي للتخفيف عن أصحاب العمل فيما يتعلق بالاشتراكات تشجيعاً لمن دون هذا السن بتعلم مهنة.

### المطلب الثاني

**المغتربون الأردنيون والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال**  
فيما يتعلق بالمغتربين الأردنيين، فيمكن للعامل الأردني وفق المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي ويقابلها المادة 7 من مشروع القانون الجديد الذي يعمل لدى صاحب عمل أو لحسابه الخاص الانتساب لتأمين الشيخوخة بشكل اختياري وإن كان مقيماً خارج المملكة، وقد أتاح ذلك للمغترب الأردني الحق في الانتساب بشكل اختياري للتأمين على الشيخوخة وفق رغبته شريطة تقديم ما يثبت عمله ولياقته الصحية من خلال وثائق مصدقة<sup>(23)</sup>.

ويتضح مما سبق أن هذا التأمين ليس له صفة الزامية تجاه المخاطبين بأحكامه، إنما يتم الخضوع له بشكل اختياري، وبرغبة لعامل، وتعود هذه الطبيعة الاختيارية لصعوبة تطبيق التأمينات الاجتماعية في صورتها الاجبارية على العاملين في الخارج.

أما العاملون لحسابهم الخاص، فهذه الفئة تشمل كل من يمارس مهنة مستقلة أي لا يقوم بعمل تابع وتضمن هذه الفئة عدد كبير غير متجانس من الأفراد وينطبق وصف العامل المستقل على العاملين في قطاع الصناعات التقليدية والمهن الحرة، وأصحاب الأعمال التي لا يتوافر لديهم العدد القانوني من العمال (خمسة فأكثر) لخضوع المنشأ العاملين فيها بصورة الزامية والشركاء المتضامنين في شركات الأشخاص. وفي هذا

<sup>22</sup> المادة 3/ب من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

<sup>23</sup> الهلالات، الإء محمد سليمان (2015). رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة بإحالة الموظف العام على التقاعد والاستياداع، دراسة مقارنة وتطبيقية في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ص86.

السياق، فقد أجازت المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني للعاملين لحسابهم الخاص الانتساب لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بشكل اختياري بصرف النظر عن مكان إقامتهم وتأدية الاشتراكات المقررة عن ذلك والتي تبلغ 14.5% مما يترتب على ذلك ان اقبال هذه الفئة سوف يكون محدوداً كونه غير متناسب مع دخولهم المنخفضة<sup>(24)</sup>.

أما العاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال، فقد نصت المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أنه "في حال عدم توافر العدد القانوني 5 عمال فأكثر وهو العدد اللازم لشمول المنشأة بأحكام القانون بشكل الزامي، الانتساب بصفة اختيارية إلى تأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة"<sup>(25)</sup>.

وضمن اطار استراتيجية توسعة مظلة الشمول التي تنتهجها مؤسسة الضمان الاجتماعي، تم السماح لكل صاحب عمل استخدام اقل من خمسة عمال وهو العدد اللازم لشمول منشأته بأحكام القاوون الاشتراك بشكل اختياري من خلال مراجعة المؤسسة والتقدم بطلب خطي لانتساب منشأتهم اختياريًا، بحيث يشمل على اسم المنشأة كاملاً كما هو مسجل في الجهة الرسمية المختصة، وأسماء العاملين لديهم وتاريخ التحاقهم بالعمل ومقدار الأجر الشهري لكل منهم إضافة إلى تحديد التاريخ الذي يرغبون فيه بشمول منشأتهم بشكل اختياري على أن يكون التاريخ تقديم الطلب بحيث يعتبر العاملون في المنشأة مشمولين بتأمين إصابات العمل وامراض المهنة والشيخوخة والعجز والوفاة اعتبار من الشهر الثاني من تقديم طلب الشمول<sup>(26)</sup>.

وقد حددت المادة 10 من التعليمات التنفيذية عناصر الاجر بأن الأجر الخاضع للاقتطاع يكون وفق الاجر الذي يتقاضاه العامل وفق احكام المادة 17 من قانون ضريبة الدخل، شريطة الا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وأعطت المادة 18/ب من مشروع القانون الجديد مرونة للمؤسسة من أجل تحديد مفهوم الأجر من خلال اصدار التعليمات لهذه الغاية ل اتخاذ قرار باعتماد الرواتب عند تعديلها خلال السنة<sup>(27)</sup>.

وقد صدر قرار من مجلس الوزراء أجاز فيه للمنشأة التي تستخدم اقل من 5 اشخاص الانتساب بشكل اختياري لأحكام القانون على أن يكون ذلك بناء على رغبة صاحب العمل، ولا يحق له الانسحاب بعد ذلك مهما بلغ عدد العاملين لديه ما يعرف باسم الانتساب الاختياري للمنشآت وفي هذه الحالة فإن حماية العامل تمتد لتشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة<sup>(28)</sup>.

ويرى الباحث، أنه من الأولى أن يتم شمول هذه الفئة بصورة إلزامية بأحكام القانون كونهم يؤدون عملاً تابعاً مأجوراً منتظماً.

<sup>24</sup> المادة 59 من قانون الضمان الاجتماعي الاردني.

<sup>25</sup> المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

<sup>26</sup> المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2002، ص1.

<sup>27</sup> المناصير، محمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص93.

<sup>28</sup> المناصير، محمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص93.

## الخاتمة والنتائج والتوصيات

مثل هذا البحث محاولة متواضعة في دراسة موضوع أحكام التقاعد في قانون الضمان الاجتماعي الأردني، وذلك من خلال مبحثين. تناول المبحث الأول: ماهية التقاعد والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بحيث تم تعريف التقاعد. وتعريف المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأهدافها. أما المبحث الثاني، فتناول: الأحكام التي تتعلق بالتقاعد في قانون الضمان الاجتماعي. من خلال البحث في المؤمن عليه الذي يخرج من نطاق تطبيق القانون لعدم بلوغه السن القانونية أو لبلوغه السن القانونية. والمغتربون الأردنيون والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال. واختتم البحث بنتائج وتوصيات:

**أولاً: النتائج:** تم في نهاية البحث التوصل إلى:

1. أن المشرع الأردني بالرغم من عدم تعريفه لنظام التقاعد إلا أشار للحالات التي تنهي فيها علاقة الموظف بالإدارة في قانون الضمان الاجتماعي، وإجراءات إنهاء خدمة الموظف والفئات المشمولة بالتقاعد.
2. لم يكن هناك تعريف موحد من قبل الفقه الإداري لمفهوم التقاعد وذلك في ظل غياب التعريف التشريعي.
3. حسنا فعل المشرع الأردني عندما اعتبر من خلال النهج الذي اتبعه في نظام الخدمة المدنية ان الإحالة للتقاعد أداة من أدوات انتهاء خدمة الموظف العام وليس عقوبة تأديبية تفرض عليه.
4. أن مؤسسة الضمان الاجتماعي تُعدّ أحد القطاعات المساندة التنفيذية والتشريعية والحكومية العامة، وبذلك فهي مظلة اجتماعية اقتصادية تضيء حماية على تلك الفئات المنتجة وتمنحها مزيد من الشعور بالأمن والطمأنينة والاستقرار.
5. قصد المشرع الأردني من اشتراط توافر سن معينة في العامل الذي تسري عليه احكام قانون الضمان الاجتماعي للتخفيف عن أصحاب العمل فيما يتعلق بالاشتراكات تشجيعاً لمن دون هذا السن بتعلم مهنة.
6. بالرغم من أن التأمين على المغتربين الأردنيين والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال له صفة الزامية تجاه المخاطبين بأحكامه، إلا أنه يتم بشكل اختياري، وبرغبة لعامل.
7. إن الطبيعة الاختيارية التأمين على المغتربين الأردنيين والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال تعود لصعوبة تطبيق التأمينات الاجتماعية في صورتها الاجبارية على العاملين في الخارج.

**ثانياً: التوصيات:** في ضوء ما جاء من نتائج تم التوصل إلى:

1. نتمنى على المشرع الأردني النص على تسبب قرارات الإحالة على التقاعد وذلك لما يوفره من حماية أكبر للموظف العام من بطش وتعسف الإدارة.
2. نتمنى على المشرع الأردني النص على تسبب التسبب بقرارات الإحالة على التقاعد لما يوفره من ضمانات لحقوق الموظف كونه سوف يجبر الإدارة على التأمني قبل أن تصدر قراراتها.
3. نتمنى على المشرع الأردني التدخل وفرض إجراءات وشكليات على الإدارة اتباعها عند اصدار قراراتها بإحالة الموظف العام على التقاعد وذلك حماية للموظف العام.

4. نتمنى على المشرع الأردني أن يتم شمول الفئة التي تأتي ضمن التأمين على المغتربين الأردنيين والعاملون لحسابهم الخاص والعاملون لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسة عمال بصورة إلزامية بأحكام القانون كونهم يؤدون عملاً تابعاً مأجوراً منتظماً.

#### قائمة المراجع

- أحمد، خالد (2019) الدليل الوافي في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، بيروت، دار الكتب والدراسات العربية.
- البرعي، أحمد حسن (1983) المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي.
- بسيوني، عبد الغني (1992). القانون الإداري، بيروت، الدار الجامعية.
- السرهيد، محمد (2021) النطاق الشخصي في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الأردني، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 1(5): 118-145.
- عرعاوي، محمد (2020) الحقوق المالية المترتبة على الانقضاء المبتر للرابطة الوظيفية: دراسة مقارنة، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، 1(40): 31-62.
- عطالله، برهام محمد (1969) مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، القاهرة، دار النهضة العربية.
- العنيزي، سعد نواف (2007). النظام القانوني للموظف العام، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.
- الغويبري، احمد (1988). قضاء الإلغاء في الأردن، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر.
- قبيلات، حمدي (2003). انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة لتأديب، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مجلة التأمينات الاجتماعية، 2002.
- محرز، أحمد محمد (1976) الخطر في تأمين إصابة العمل، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.
- المناصير، محمد عبد الحفيظ عبد الرحمن (2009). تأمين الشيخوخة في ضوء أحكام قانون الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- منصور، محمد حسين (1996) قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- الموقع الرسمي للحكومة الإلكترونية الأردنية (2018/1/1)، "مؤسسة الضمان الاجتماعي"، استرجاع 2021/12/23.
- النعيمات، انتصار (2022) أثر حجم رواتب التقاعد المبكر على الأداء التشغيلي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن
- الهلالات، الاء محمد سليمان (2015). رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة بإحالة الموظف العام على التقاعد والاستيداع، دراسة مقارنة وتطبيقية في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

#### القوانين والتشريعات:

- قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة (2014).
- نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013.
- قرارات محكمة العدل العليا الاردنية، منشورات مركز عدالة.