

المؤتمر العلمي السابع لكلية الحقوق جامعة طنطا تحت عنوان "حقوق المسنين بين
الواقع والمأمول"

في الفترة من ٣٠ – ٣١ مارس ٢٠٢٢

حق المسنين في الإجازات
في ضوء قانون الخدمة المدنية

دكتور

صلاح سيد عبدالعال سيد

دكتوراه في القانون العام

كلية الحقوق – جامعة أسيوط

مقدمة

أهتمت الدولة في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً بكبار السن باعتبار أن ضمان حقوق هؤلاء المسنين صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً وتوفير معاش مناسب لهم التزاماً دستورياً وفقاً لنص المادة ٨٣ من دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ٢٠١٤.

ومن مظاهر اهتمام الدولة بالمسنين أنها منحت معاشاً ضمانياً لكبار السن مما لا يتقاضون معاشاً تأمينياً وليس لهم دخل وطورت شبكات الأمان الاجتماعي ببرنامج كرامة، وذلك بمنح معاش للمسنين بداية من عمر الخامسة والستين أو لمن يعانون عجزاً أو مرضاً مزمناً. كما أنشئت دور الرعاية الخاصة بكبار السن، وإنشاء دور الرعاية الخاصة بكبار السن وافتتاح أندية رعاية نهائية لهم، ونشر آليات الثقافة الالكترونية في مراكز المسنين وإتاحة الهيئة العامة لتعليم الكبار الفرصة للمسنين لمواصلة التعليم وغير ذلك من الأمور.

وإذا كان حق العمل من الحقوق المكفولة للمسن ما دام قادراً عليه ولا يصح حجب العمل عنه أو منعه من ممارسة الوظيفة المناسبة لإمكاناته وطاقاته الفكرية، وقد يقتضي الأمر تمييزاً لكبار السن بمميزات في النظام الوظيفي ولا يعد ذلك تمييزاً جائراً يفاضل بين المسنين وغيرهم من العاملين يجعلهم أفضل من غيرهم، وإنما حق لهم مقرر بموجب الدستور في هذه المرحلة العمرية من حياتهم.

ولم يغب عن واضعوا قانون الخدمة المدنية سواء كان القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ أو القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ النص على حقوق للمسنين وذوي الإعاقة فقد رأى المشرع في المادة ٤٥ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ المقابلة للمادة ٤٩ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١

لسنة ٢٠١٦ حازه من بلغ سن الخمسين لمزيد من الراحة فرفع له الأجازة الاعتيادية عن القدر المحدد لمن هم أقل منه سنأ وهذا الأمر يحمى للمشرع وقد تواترت عليه قوانين العاملين المدنيين بالدولة السابقة على قانون الخدمة المدنية ولكن الإبقاء عليه في قانون الخدمة المدنية هو أمر جيد. ومن ضمن هذه الحقوق أيضاً تضمنته المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ والمقابلة لنص المادة ٥١ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن الخدمة المدنية من رفع أجر الأجازة المرضية في البند ثالثاً من ذات المادة لمن تجاوز سن الخمسين ليصل إلى نسبة ٧٥% بدلاً من ٥٠% لمن هم أقل سنأ.

كما لا يخفى علينا ما قرره المشرع في قانون الخدمة المدنية من إتاحة الفرصة للخروج على المعاش المبكر لمن يبلغون سن الخمسين سنة بل وشجعهم على ذلك بمنحهم مزايا لم تنص عليها قوانين العاملين المدنيين من قبل حيث اعتبر المشرع الموظف طالب الخروج على المعاش المبكر إذا لم يكن جاوز سن الخامسة والخمسين مرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش وليس هذا فحسب ولكن أضاف له ميزة أخرى بأن تسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات .

وقد رأيت أن يقتصر هذا البحث على الحق في الإجازات المقررة للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين في قانون الخدمة المدنية مراعاة لوحدة الموضوع والالتزام بقواعد البحث.

مشكلة البحث منهجته

يثير هذا البحث العديد من التساؤلات التي تواجه الأشخاص العاملين الذين تجاوزت أعمارهم سن الخمسين فما هي الحقوق المقررة لهم فيما يخص إجازاتهم ومتى يبدأ حساب هذا الحق وما هي الأمور التي يجب لفت نظر المشرع إليها بخصوص هذا الأمر.

وقد واجه الباحث صعوبات في الحصول على المادة العلمية لندرة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع إن لم نقل انعدامها لأن السادة الأجلاء الذين سبق لهم التعرض لموضوع البحث فقد تناولوه من زاوية اجتماعية أو شرعية لذلك كان لزاماً علينا إلقاء الضوء على هذا الموضوع الهام من الناحية القانونية، حيث قلة المراجع لا ينبغي أن يثبط من عزيمة من يرغب الولوج في هذا الموضوع الهام والذي أصبح يمس طائفة تستحق منا كل الرعاية والاهتمام في كافة المجالات.

وقد اعتمد الباحث على المنهج التحليلي والتأصيلي من أجل الوصول إلى وضع إجابات لإشكاليات البحث فيما يخص الحقوق المقررة للمسنين في قانون الخدمة المدنية المتعلقة بالإجازات سواء كانت عارضة أو اعتيادية أو مرضية .

المنهج التأصيلي :

وذلك من خلال تأصيل القواعد والحقوق المقررة للعمال المسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين والخاصة بالحق في الاجازات بأنواعها العارضة والاعتيادية والمرضية وذلك من خلال دراسة القواعد القانونية والأحكام القضائية وأراء الفقهاء في هذا الشأن .

المنهج التحليلي:

وذلك من خلال تحليل كافة ما توصل إليه الباحث من خلال تناوله للقواعد القانونية والأحكام القضائية وأراء الفقهاء في هذا الشأن والتعليق عليها للوصول إلى أفضل النتائج .

ونظراً لأهمية هذا الموضوع فقد رأينا تناوله من خلال تقسيمه إلى فصلين:

الفصل الأول: مفهوم الشخص المسن.

الفصل الثاني: إجازات المسنين.

الفصل الأول

مفهوم الشخص المسن واحتياجاته

تبدأ حياة الإنسان بمرحلة الطفولة ثم المراهقة ثم مرحلة البلوغ ثم أخيراً مرحلة الشيخوخة وبالنظر لخصوصية المرحلة الأخيرة حيث تحتاج هذه المرحلة لرعاية أكثر وراحة أكبر وذلك لطبيعة هذه المرحلة العمرية.

وقد اختلفت التعريفات المتعلقة بالشخص المسن تبعاً لاختلاف وجهات النظر في تعريفه وسبب الاختلاف مرده تفاوت وجهات النظر المتعلقة بمعامله ورعاية المسن نفسه^(١).

ويحتاج المسن لرعاية اجتماعية وصحية، ونفسية وأخرى متعلقة بالعمل بالنسبة للعاملين المسنين وهذا التزام يقع على عاتق الدولة ممثلة في المجتمع والفرد والأسرة بضمان حقوق هؤلاء المسنين صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً، وتوفير معاش مناسب يكفل لهم حياة كريمة، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة، كما يجب تراعى الدولة في تخطيطها للمرافق العامة احتياجات المسنين، كما يجب عليها أن تشجع منظمات المجتمع المدني على المشاركة في رعاية المسنين.

ولتحديد مفهوم الشخص المسن واحتياجاته كان لزاماً علينا أن نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى

مبحثين:

المبحث الأول: تعريف المسن لغة واصطلاحاً.

(١) سعودي نسيم، طلال عبد الحميد، بحث بعنوان حماية المسنين في الفقه الإسلامي والتشريع الجزائري، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البريد بالجزائر ٢٠١٨، ٢٠١٩، ص٢.

المبحث الثاني: احتياجات المسنين.

المبحث الأول

تعريف المسن لغة واصطلاحاً

تستخدم العرب كلمة مسن للدلالة على الرجل الكبير فتقول: "أسنَّ الرجل: كبر وكبرت سنه"^(١)، كما تستعمل العرب معنى مرادف للمسن فتقول شيخاً وشيوخه وشيوخه وشيوخه أي صار شيخاً وهو من استبانته فيه السن وظهر عليه الشيب والشيب هو المبيض للرأس^(٢)، وبعضهم يطلقها على من جاوز سن الخمسين^(٣).

وقد بين سبحانه وتعالى مظاهر قدرته في خلق الإنسان في أطوار مختلفة، فقال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ تَرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلاً ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لِتَكُونُوا شُيُوخًا وَمِنْكُمْ مَن يُتَوَفَّى مِنْ قَبْلٍ وَلِتَبْلُغُوا أَجَلاً مُّسَمًّى وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ﴾^(٤).

فجاءت مرحلة الشيخوخة كمرحلة أخيرة من عمر الإنسان وقد وصف المولى -عز وجل- هذه المرحلة بالضعف والشيب، فقال -عز وجل- ﴿اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ﴾^(٥).

(١) لسان العرب، ابن منظور- بيروت، الجزء الثالث عشر، ص ٢٢٢.

(٢) المنجد، دار الشروق- بيروت، طبعة ١٩٧٥، ص ٤١٠.

(٣) د. عبدالله بن ناصر السدحان، رعاية المسنين في الإسلام ١٤١٩ هـ - ١٩٩٩ م، ص ٤٤.

(٤) الآية (٦٧) من سورة غافر.

(٥) الآية (٤) من سورة الروم.

وقال بعض الحكماء الأسنان أربع سن الطفولة ثم الشباب ثم الكهولة ثم الشيخوخة وهي آخر الأسنان وغالباً ما يكون بين الستين والسبعين فحينئذ يظهر ضعف القوة بالنقص بالانحطاط فينبغي له الإقبال على الآخرة بالكلية لاستحالة أن يرجع إلى الحالة الأولى من النشاط والقوة^(١).

أما عن معنى المسن في الاصطلاح:

تختلف التعريفات الاصطلاحية للشخص المسن بحسب وجهة النظر التي ينطلق منها صاحب التعريف أو باختلاف الزاوية التي ينظر منها هذا الأخير للشخص المسن، فهناك من يعرفه من ناحية العمر الزمني، وهناك من ينطلق من الناحية الصحية، وهناك من ينظر إليه من الناحية الاجتماعية وهناك من يتخذ التشريع أساساً لتعريف هذه الفئة من أفراد المجتمع^(٢).

وإذا اتخذنا العمر الزمني معياراً لتعريف المسن فمعنى ذلك أن يبلغ سنّاً معيناً فيعتبر مسناً وقد يحدد هذا السن بالخمسين أو الستين أو خلاف ذلك.

ولكن من المعلوم أن المرحلة العمرية نسبية وتتفاوت من فرد لآخر فبعض من بلغ عمر الستين أو تجاوزه قد يكون نشيطاً ولا تظهر عليه بوادر السن أو الشيخوخة والعكس كذلك فإننا قد نجد من هو دون هذا العمر وقد ضعف واشتعل رأسه شيئاً لذا نستطيع القول أن العمر التاريخي للإنسان يعد معياراً غير دقيق لتحديد مرحلة وصفه بالمسن^(٣).

(١) فتح الباري شرح صحيح البخاري، ابن حجر، مكتبة الرياض الحديثة- الرياض، جزء ١١، ص ٢٤٠.

(٢) عبدالجليل ريش، الحماية القانونية للأشخاص المسنين، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، سنة ٢٠١٣، ص ٢.

(٣) د. عبدالله ناصر بن عبدالله السرحان، رعاية المسنين في الإسلام، سنة ٢٠١٣، ص ٢، المرجع السابق، ص ٥، وما بعدها.

ومن وجهة نظرنا أن ربط الشيخوخة بالحالة المرضية للشخص دون النظر لسنه إنما هو ربط غير دقيق ولا يتسق مع المعنى اللغوي أو الاصطلاحي للمسن.

وقد حاول البعض الجمع بين الحالة العمرية والصحية عند تعريفه للمسن مقررًا أن لكل إنسان عمريين، عمراً زمنياً وعمراً فسيولوجياً، أما العمر الزمني هو ما يعبر عن عدد سنوات حياته، بينما العمر الفسيولوجي هو ما يعبر عن حالة الشخص الفسيولوجية والأخير هو المهم وليس أدل على ذلك أننا نجد رجلاً في الستين أو السبعين من عمره كله نشاط وصحته وأجهزته الحيوية سلمية، بينما نجد شاباً في العشرين من عمره في حالة سيئة وغاية الكسل وعدم القدرة على الحركة والنشاط وهذا خير دليل على أهمية الحالة الفسيولوجية مهما كان العمر الزمني^(١).

ويُعرف المسن أيضاً بأنه من دخل طور الكبر والكبر هو "حقيقة بيولوجية تميز التطور الختامي في حياة البشر"^(٢).

وأخيراً يعرفه البعض بأنه^(٣):

- كل من تجاوز الخامسة والستين من العمر.
- كل من تقاعد عن العمل للشيخوخة.
- من تدهورت حالته الصحية والعقلية العامة.

(١) د. محمد مصطفى حبشي، تخطيط جهود المسنين لتنمية المجتمعات المحلية، المؤتمر الإقليمي الأول للمسنين، محافظ بني سويف، مديرية الشؤون الاجتماعية، جمعية رعاية المسنين، سنة ١٩٨٨، ص ١١.

(٢) د. كمال الدين عبدالمعطي أغا، مشكلات التقدم في السن أشارت إليه د. أمنية صلاح زكي، أبعاد التكيف المأمول للمسنين في إطار الواقع الاجتماعي للمجتمع المصري، منشورات النيل، ص ٢٢١.

(٣) عبدالفتاح عثمان وآخرون، الخدمة الاجتماعية للمسنين من المنظور الشمولي المعاصر، مؤسسة نبيل، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٣١.

وفي المواثيق الدولية تختلف المصطلحات المستخدمة لوصف كبار السن اختلافاً كبيراً فهي تشمل كبار السن والمسنين، والأكبر سناً وفئة العمر الثالثة، والشيخوخة كما أطلق مصطلح فئة العمر الرابعة للدلالة على الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٨٠ عاماً ووقع اختيار اللجنة على مصطلح كبار السن ووفقاً للممارسة المتبعة في الإدارات الإحصائية للأمم المتحدة تشمل هذه المصطلحات الأشخاص البالغين من العمر ٦٠ سنة فأكثر^(١).

وأخيراً عرف مشروع قانون رعاية حقوق المسنين في مصر المسن كل مواطن مصري بلغ من العمر خمساً وستون سنة بصرف النظر عن حالته الصحية أو المالية ويثبت السن بوثيقة رسمية أو بالفحص الطبي.

وبذلك يكون مشروع القانون قد حسم الجدل القائم بشأن تعريف المسن وما إذا كان الأمر مرحلة عمرية أم إن صحة الإنسان تلعب دوراً هاماً عند وضع تعريف للمسّن وقد كان الأمر فعلاً يقتضى حسم هذا الخلاف.

(١) الهيئة العامة للاستعلامات، دراسات في حقوق الإنسان، رعاية المسنين - مصر - الموقع الإلكتروني :

hrightsstudies.sis.gov.eg تاريخ الدخول للموقع ٢٠٢٢/٣/١٥.

المبحث الثاني

احتياجات المسنين

يجب على المشرع وضع مجموعة من القواعد والأسس للاعتماد عليها في مجال الرعاية الاجتماعية للمسنين، فعندما تقدم الرعاية للمسن لا ينظر إليها على أنها منه أو شفقة، بل هي حقاً دستورياً مقررأ لهم بموجب الدستور من التزام الدولة بضمان حقوق المسنين صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً، وتوفير معاش مناسب يكفل لهم حياة كريمة، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة ، وغير ذلك من الحقوق.

فيجب على الأسرة والمجتمع رعاية هؤلاء المسنين في شتى المجالات بعد أعطوا الكثير لهذه المجتمعات في فترات حياتهم وتوفير التكافل الاجتماعي لهم كما يجب توضيح دور ومسئولية كل من الحكومات والأفراد في هذا الشأن، وتوفير الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والترفيهية للمسنين وتقرير الحد الأدنى من احتياجات المعيشة الأساسية لهم والذي بموجبه تضمن الدولة لكل فرد منهم مستوى لائق للمعيشة في حالات الشيخوخة، وهذا المستوى اللائق ويتفق وذلك التكافل الاجتماعي للأفراد الذي يحرص عليه الاسلام .

وقد حرص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية وفقاً لنص المادة التاسعة منه على "حق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية"، بما يشمل ذلك الحق الحصول على الحقوق المقررة في حالة الشيخوخة وبما أن أحكام العهد تطبق جميع الذين يعيشون داخل المجتمعات المختلفة، وبذلك يتضح أنه من حق المسنين التمتع بكافة الحقوق المعترف بها في هذا العهد ، وقد وجد هذا النهج التعبير الكامل عنه أيضا في خطة عمل فيينا الدولية

للشيخوخة ١٩٨٢ فضلاً عن ذلك، فقد طالب العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الدول الأطراف بأن تفعل ذلك بأقصى قدر من الموارد المالية المتاحة للدول.

تتعدد احتياجات المسنين ما بين حاجات اجتماعية ونفسية واقتصادية وصحية، ولكن قد يكون من الصعب الوصول إلى تحديد دقيق لكل حاجات المسنين على أساس أنها تختلف باختلاف المجتمعات والعصور علاوة على ذلك أن المسنين ليسوا بجماعة متجانسة ومن ثم يتفقون في كل حاجاتهم.

ولكن لا يخفى على أحد أن المسنين يحتاجون لرعاية صحية خاصة نظراً للأمراض المصاحبة للشيخوخة ورعاية اجتماعية واقتصادية نظراً لتوقف المسن عن عمله الذي تحمل مسؤوليته سنوات طويلة من عمره وشعوره بانخفاض دوره في المجتمع.

وتختلف المجتمعات من حيث اتجاهاتها نحو مواجهة مشكلات المسنين فبعض المجتمعات تعطي الأولوية المتزايدة للفئات العمرية الداخلة في قوة العمل على أساس أنها الفئات المنتجة وأن الاتفاق على رعايتها إنفاق استثماري يحقق عائداً اقتصادياً بينما لا تعطي برامج رعاية المسنين أي عائد اقتصادي ذي شأن وتتجه المجتمعات الأخرى إلى الاهتمام برعاية المسنين تقديراً مما بذلوه من جهود في خدمة المجتمع ويتميز المجتمع المصري التقليدي باهتمامه الشديد بالمسنين فالمسن له احترامه وتقديره بين أفراد الأسرة والكل في خدمته يتنابرون في تهيئة سبل الراحة والطمأنينة أمامه، ويمكن القول أن المجتمع المصري لم يلمس مشكلة المسنين إلا في السنوات الأخيرة وبفعل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي قلصت نظام الأسرة الممتدة بكل ما تحمله من عوامل التكامل الاجتماعي، ومن هنا بدأ المجتمع المصري في تنظيم برامج الرعاية الاجتماعية المناسبة للمسنين

وأهم هذه البرامج نظم التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي والمؤسسات الاجتماعية لرعاية المسنين^(١).

وقد صنف البعض حاجات المسنين إلى نوعين^(٢):

أ- حاجات أولية: وتشمل الحاجات المادية "الغذاء، الملبس، المسكن"، والحاجات الاقتصادية "الدخل"، والحاجات الصحية "البدنية والنفسية والحاجة للأمن والحماية"، والحاجات الاجتماعية "الأدوار والعلاقات الاجتماعية في الأسرة والمجتمع".

ب- حاجات ثانوية: وتشمل الحاجة للنشاط والحركة والحاجة لشغل وقت الفراغ، الحاجات الثقافية، والحاجات السياسية، والحاجات الروحية.

غير أن تصنيف الحاجات الروحية ضمن الحاجات الثانوية للمسنين غير ملائم وغير مناسب، لأن الحاجات الروحية يكون لها الأولوية لدى الكثير من المسلمين خاصة وأن المسن قد أشرف على لقاء ربه وانتهاء حياته الدنيوية وبالتالي فهي ضمن الحاجات الأساسية والأولية التي يحتاج إليها المسن^(٣).

كما قد يحتاج المسن إلى العمل بعد سن التقاعد فلا يجب الاستهانة بأي عمل يقوم به المسن ولا يصح حجب العمل عنه أو منعه من ممارسته طالما قادراً عليه وراعياً فيه، والواقع أثبت

(١) د. محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية لكبار السن، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٧، ص٤٨، وما بعدها.

(٢) الفاروق ذكي يونس، الخدمة الاجتماعية مع المسنين بنظره إسلامية، بحث منشور في مؤتمر التوصية الإسلامي للخدمة الاجتماعية المنهج والمجالات، المعهد العالمي للفكر الإسلامي - القاهرة، ١٩٩٧، ص٣٢٥.

(٣) د. أمنية صلاح ذكي، أبعاد التكيف المأمول للمسنين في إطار الواقع الاجتماعي للمجتمع المصري، منشورات النيل، ص٢٢٥.

أن كبار السن يعطون الكثير والكثير بسبب خبراتهم ومهاراتهم وإن كان قيامهم بالعمل لا يمنع من إعطائهم مزايا أفضل فيما يتعلق بأجازتهم ورواتبهم نظراً لاحتياجهم لمزيداً من الراحة في هذه المرحلة العمرية.

وقد قسم البعض احتياجات المسنين إلى قسمين^(١):

١- احتياجات عامة.

٢- احتياجات خاصة.

١- الاحتياجات العامة وتتمثل في:

الحاجة إلى الاستقرار العاطفي.

الحاجة إلى الاحتفاظ بالمكانة الاجتماعية.

الحاجة إلى الشعور باحترام الذات.

الحاجة إلى الرعاية الصحية.

الحاجة إلى الرعاية الاجتماعية والاقتصادية.

٢- الاحتياجات الخاصة:

ويقصد بها الاحتياجات التي ترتبط بمرحلة النمو التي يمر بها المسنون وهي:

الحاجة إلى التكيف في حالة موت أحد الزوجين.

(١) عادل موسى جوهر، دراسة المشكلات الفردية التي تواجه المسنين وأساليب رعايتهم اجتماعياً بالمؤسسات الإيوائية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٠، ص٢.

الحاجة إلى التكيف مع فقد الوظيفة والدخل.

حاجة المسن إلى التوافق مع الظروف المرضية.

حاجة المسن إلى الوجود في جماعة.

حاجة المسن إلى علاقات مشبعة مع الآخرين.

الاحتياجات التربوية.

حاجة المسن إلى الترويح.

ومن وجهة نظرنا أن من أهم حاجات المسنين أن يعامل بكل توفير واحترام في المجتمع الذي يعيش فيه ولقد كان الإسلام سباقاً في كل شيء، ومن ذلك قول رسولنا الكريم "ليس منا من لم يرحم صغيرنا ويوقر كبيرنا"^(١).

فالحديث يتضمن التنبيه على أهمية الرفق والشفقة على الصغير والتوقير للكبير ومن لم يتصف بذلك فقد خالف سنة النبي □.

وكذلك أمرنا رسولنا الكريم في إلقاء السلام "أن يسلم الصغير على الكبير"^(٢) والمار على القاعد والقليل على الكثير".

ويؤكد الإسلام على عنصر الرعاية العائلية للمسنين فقال تعالى " إذ أخذنا ميثاق بني إسرائيل لا تعبدون إلا الله وبالوالدين إحساناً"^(١).

(١) عارضه الأحوزي، بشرح صحيح الترمذي، الجزء الثامن، دار الكتب العلمية- بيروت، ص ١٠٧، ١٠٨.
(٢) مختصر صحيح البخاري، التجريد الصريح لأحاديث الجامع الصحيح، الإمام زين الدين أحمد عبداللطيف الزبيدي ٨١٢-٨٩٣هـ، الطبعة الأولى، مكتبة الصفا، ١٤٣٦هـ-٢٠١٥م، ص ٥٥٣.

وقال أيضاً "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولاً كريماً واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"^(٢).

ومن هنا نستطيع أن نحدد نظرة الإسلام إلى المسنين ، والتي تتمثل في بعدين أساسيين ^(٣):

أولهم: ما يميز هذه المرحلة من ضعف وحاجة إلى الرعاية والتكريم.

ثانياً : الحرص على استمرار العطاء والعمل والفاعلية للإنسان إلى نهاية العمر، ونجد أن الإسلام يركز على بث القيم التي تجعل من المسن شخصاً مقبولاً ومرغوباً فيه من قبل أسرته وأقاربه وجيرانه والمجتمع ، ويركز الإسلام على الرعاية الأسرية للمسن حيث يفضل هذا النوع من الرعاية حتى لا يعزل المسن عن أسرته ، ولا يحرم من شعور الأمان الذي يستمده من وجود أفرادها.

(١) جزء من الآية (٨٣) من سورة البقرة.

(٢) الآيتين (٢٣ ، ٢٤) من سورة الإسراء،

(٣) د. أمنية صلاح ذكي، أبعاد التكيف المأمول للمسنين في إطار الواقع الاجتماعي للمجتمع المصري ، منشورات النيل، صد٢٤٢٠٠٠.

الفصل الثاني

إجازات المسنين

يستحق الموظف المسن الإجازات المقررة للعاملين بصفة عامة ولكن المشرع اختص المسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين بمزايا أفضل في قانون الخدمة المدنية ١٨ لسنة ٢٠١٥ والقانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ وليس هذا أمر يفاضل المسنين يجعلهم في وضع أفضل من غيرهم من العاملين وإنما ذلك حق مقرر لهم بموجب الدستور الذي أوجب مراعاة هذه الفئة وضمان حقوقها الصحية والاقتصادية والثقافية والترفيهية نظراً لهذه المرحلة العمرية للمسنين.

والأصل هو تفرغ الموظف للعمل المسند إليه لأن وقت الموظف ملك للدولة وبالتالي يتعين عليه أن يقوم بالعمل المكلف به في الأيام وطبقاً للمواعيد التي تحددها السلطة المختصة^(١). ويستقر حق الموظف في الإجازة، على أصل مؤداه أنه لا تكليف إلا بمقدور، وذلك أن مواصلة الموظف لعمله دون انقطاع، وبدون فترات يستريح فيها من عناء العمل يقعه عن المواصلة ويصل به إلى حد تكليفه بما لا يستطيعه^(٢)، وقد قال الله تعالى في كتابه العزيز في سورة البقرة "لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ"^(٣).

(١) د/ وهيب عياد سلامه، د/ ثروت عبدالعال أحمد: الوجيز في القانون الإداري، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ٢٠٠٣، ص٣٦٠.

(٢) د/ سعد نواف العنزى: النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ٢٠٠٧. ص١١٨.

(٣) سورة البقرة جزء من الآية ٢٨٦.

فالنفس في طبيعتها لها طاقة لذا يلزم الترويح عنها حتى تستعيد من جديد نشاطها

حتى لا تفتر مستقبلاً عزيمتها^(١).

فعن أبي جُحيفة قال: آخى النبي صلى الله عليه وسلم بين سلمان وأبي الدرداء فزار سلمان أبا الدرداء فرأى أم الدرداء متبذلة فقال لها : ما شأنك ؟ قالت: أخوك أبو الدرداء ليس له حاجة في الدنيا فجاء أبو الدرداء فصنع له طعاماً فقال: كُلْ قال: فإني صائم قال: ما أنا بأكل حتى تأكل قال: فأكل فلما كان الليل ذهب أبو الدرداء يقوم قال: نم فنام ثم ذهب يقوم فقال: نم فلما كان من آخر الليل قال سلمان: قم الآن فصليا فقال له سلمان: إن لربك عليك حقا ولنفسك عليك حقا ولأهلك عليك حقا فأعط كل ذي حق حقه فأتى النبي صلى الله عليه وسلم فذكر له فقال النبي صلى الله عليه وسلم: "صدق سلمان"^(٢).

وقد ناط المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بالسلطة المختصة تحديد أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وتوزيع ساعاته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة .

وخفض المشرع عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة للموظف ذي الإعاقة ، والموظفة التي تُرضع طفلها حتى بلوغه العامين ، ومن وجهة نظرنا أنه ليس هنا ما يمنع من تخفيض ساعات العمل للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين بقرار من رئيس مجلس الوزراء والذي ناط به المشرع

(٤) د/ محمد باهى يونس: الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة ١٩٩٩م، ص٢٦٩.

(٥) الإمام زين الدين أحمد عبد اللطيف الزبيدي، مختصر صحيح البخاري ، مكتبة الصفا، القاهرة١٤٢٦هـ-٢٠٠٥م، الحديث رقم (٩٥٧)، ص٢٥٠.

إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وقد أجاز المشرع إضافة حالات أخرى يسرى عليها هذا التخفيض باللائحة التنفيذية للقانون.

وقد أفرد المشرع كبار السن من بلغوا سن الخمسين ببعض الأمور فيما يخص إجازاتهم سواء كانت الاعتيادية أو المرضية وإن الأمر يتطلب المزيد نظراً لحاجة المسنين للراحة أكثر من غيرهم ويمكن لنا تناول هذا الأمر من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الإجازة الاعتيادية للمسنين الذين تجاوز سن الخمسين

المبحث الثاني: الإجازة العارضة

المبحث الثالث: الإجازة المرضية للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين

المبحث الأول

الإجازة الاعتيادية للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين

أعطى المشرع في المادة ٤٩ من قانون الخدمة المدنية حقاً ثابتاً للعامل في الحصول على إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل ربط مدتها بحسب مدة خدمة الموظف وسنه ، واستحدث المشرع هنا نصاً يحسب له وهو منح الموظف من ذوي الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعون يوماً دون التقيد بعدد سنوات الخدمة وذلك اتجاه جيد من المشرع لمراعاة ظروف كبار السن وذوي الإعاقة كما رفع مدة الإجازة الاعتيادية للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين بمقدار خمسة عشر يوماً.

وقد أعطى المشرع للسلطة المختصة حقاً كان مقرراً للجنة الخدمة المدنية وفقاً لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨- الملغى- ألا وهو تقرير زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في المناطق النائية (محافظات سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية والبحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج وأسيوط والوادي الجديد ومطروح ومنطقتا الواحات البحرية ووادي النطرون) أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية.

ولكل من الإجازات الاعتيادية والمرضية طبيعتها واستقلالها بشروطها ومدتها ولا تجب أي منهما الأخرى أو تسقط الحق فيها ولا تدخل مدة أيهما في حساب مدة الأخرى ، ويكون الحصول على كل منهما لمدته وبشروطه^(١).

وتحددت مدة الإجازة على النحو التالي :

(١) ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

(١) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩/٩/١٩٩٠، ملف رقم ٤١١/٦/٨٦.

(٢) ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة.

(٣) ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.

(٤) ٤٥ يوماً لمن تجاوزت سنه الخمسين.

ومن الواضح أنه قد روعي في تفاوت مدد الإجازات ، مدة خدمة الموظف وسنة ففي بداية خدمته وفي السنة الأولى منها تنزل إجازته عن القدر المعتاد ثم يبدأ بعد ذلك في الحصول على القدر المعتاد ، حتى إذا ما بلغت سنه الخمسين ، وافترضت حاجته إلى مزيد من الراحة ارتفعت مدد إجازته عن القدر المعتاد^(١).

ويبدأ حساب هذه المدة عند تجاوز الموظف الخمسين عاماً ولو بشهر وفي هذه الحالة يستحق نسبة تحسب حسب عدد الشهور المتبقية من السنة والتي تبدأ في ٧/١ وتنتهي في ٦/٣٠ من كل عام والزيادة في قدر الإجازة لمن تجاوز سن الخمسين بواقع خمسة عشر يوماً.

وقد أوجب المشرع على الموظف أن يتقدم بطلب للحصول على كامل إجازته الاعتيادية السنوية، ومنع ترحيلها إلا لأسباب تتعلق بمصلحة العمل وفي حدود الثلث فقط ، وإن كنا نرى أن ذلك قد يسبب خللاً وعدم رضا من قبل العاملين في بعض الجهات حيث سيسارع جميع الموظفين لاستنفاد إجازاتهم في الوقت الذي يحجم فيه المختصين بالترخيص بالإجازة عن رفض الإجازة حتى ولو كان ذلك لمصلحة العمل لاعتقادهم الخاطئ أن ذلك سيعرضهم للمساءلة لذلك يجب على

(١) المستشار/ رجب عبدالحكيم سليم ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ الطبعة الأولى ٢٠١٨م ، ٦٩٤.

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مراعاة ذلك بإصدار كتب دورية توضح للمختصين سلامة موقفهم عند رفض الإجازة طالماً كان الرفض لمصلحة العمل وفي حدود الثلث.

وحدد المشرع شروطاً ثلاثة لترحيل الإجازات الاعتيادية وهي: أن يتقدم الموظف بطلب للحصول على الإجازة ، وأن يرفض بمعرفة السلطة المختصة ، وأن يكون الترحيل في حدود ثلث الإجازات المستحقة عن السنة ولمدة لا تزيد على ثلاث سنوات.

وقد رتب المشرع على عدم تقدم الموظف بطلب للحصول على إجازته على سقوط حقه فيها وفي اقتضاء مقابل عنها .

أما في حالة رفض الإجازة يستحق الموظف مقابلاً نقدياً عنها يصرف بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء العام المستحق عنه الإجازة على أساس أجره الوظيفي للموظف في هذا العام.

وأناطت اللائحة التنفيذية بإدارة الموارد البشرية خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من بداية كل سنة أن تخطر كل موظف على النموذج المعد لذلك بما تبقى له من رصيد إجازته الاعتيادية السابق على صدور قانون الخدمة المدنية والثلاث سنوات السابقة ورصيد السنة الأخيرة ، وجعلت إخلال الموظف المختص بأحكام الإجازة الاعتيادية بالمواد من (١٣٤ - ١٣٨) إخلالاً بواجبات وظيفته يوجب المساءلة التأديبية ، وهذا أمر بديهي ولا يحتاج إلى نص وإن كان النص للتأكيد لأن إخلال الموظف بأي حكم من أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنفذة لها بل وما يصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من قرارات أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص كل ذلك يوجب المساءلة.

وزيادة الإجازة الاعتيادية للمسنين الذين تجاوزا سن الخمسين أمر يحمّد للمشرع في قانون
الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حتى وإن مقررأ من قبل في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم
٤٨ لسنة ١٩٧٨ إلا أن الإبقاء عليه يعتبر أمر جيد.

المبحث الثاني

الإجازة العارضة

أعطى المشرع للعامل الحق في الإجازة العارضة لمدة سبعة أيام في السنة دون قيد سوى وجوب قيام سببها والذي يتمثل في قيام الظرف أو السبب العارض ، وألا تزيد على يومان في المرة الواحدة.

مع ملاحظة أن السبب أو الظرف العارض أو الطارئ يخضع لتقدير الجهة الإدارية تحت رقابة القضاء ويجب على الجهة الإدارية ألا تتشدد في موضوع الظرف الطارئ وبخاصة إذا كان الموظف طالب احتساب هذه الإجازة من المشهود لهم بالانضباط في العمل ومن ذوى الكفاءات الممتازة.

وحق العامل في الحصول على الإجازة العارضة ليس حقاً مطلقاً بل يخضع لتقدير جهة الإدارة للتحقق من قيام السبب المسوغ لها من عدمه . رفض طلب الإجازة ينبغي أن يستند إلى ما يبرره قانوناً مثال ذلك: أن يثبت للإدارة أن طلب الإجازة العارضة لم يكن بسبب طارئ وإنما لستر انقطاع عن العمل بغير مبرر . عدم وجود دليل ينفي وجود العذر الطارئ مؤداه اعتبار رفض الإجازة العارضة تعسفاً وإساءة لاستعمال السلطة التقديرية^(١).

ولم يقيد المشرع الحق في الإجازة العارضة بضوابط أو إجراءات معنية سوى أن يبدي العامل لجهة عمله السبب الطارئ الذي وقع له، واستدعى انقطاعه عن العمل، وعليها في هذه الحالة إجابته

(١) من مبادئ المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٣٥٧ لسنة ٣٤ ق.ع ، جلسة ١١/٢/١٩٩٥، طبعة المكتب الفني ، السنة (٤٠) ، الجزء الأول ص ١١٥٥ .

إلى طلبه القائم على هذا السبب طالما لم يقد دليل يقيني عن كذب ادعائه ، وليس لزاما على العامل أن يبلغ مسبقا عن مرضه، إذ يتعين على الإدارة عدم الخلط بين الإجازة المرضية التي يتعين الترخيص بها بعد الإبلاغ عن الحالة المرضية التي تستوجب الإجازة وبين الإجازة العارضة التي تواجه حالة طارئة قامت بالعامل سواء أكانت مرضية أو غير مرضية، ولم يكن في الوسع توقعها ويتعذر على العامل إبلاغ جهته بها مسبقا - لا يسوغ لأية جهة حكومية أو غير حكومية أن تضمن لوائحها الداخلية نصا يستوجب الحصول على ترخيص مسبق قبل الحصول على الإجازة العارضة وإلا كان النص باطلا لمصادرته لحق أساسي من حقوق العامل التي لا تتوقف على إرادة الجهة الإدارية^(١).

وقد ساوى المشرع بين جميع العاملين فيما يخص هذه الإجازة العارضة ولم يقرر لمن تجاوز سن الخمسين أي زيادة في مدة الإجازة ويرى الباحث أنه من الأفضل رفع هذه الإجازة لمن تجاوز سن الخمسين لتكون عشرة أيام بدلاً من سبعة أيام إذا أخذنا في الاعتبار الحالة الصحية لمن تجاوز سن الخميس وطبيعة هذه الإجازة التي تواجه حالة طارئة قامت بالعامل سواء أكانت مرضية أو غير مرضية، ولم يكن في الوسع توقعها ويتعذر على العامل إبلاغ جهته بها مسبقا.

(١) مبادئ المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٦٨٠ لسنة ٤٤ ق.ع ، جلسة ٢٠٠٢/٧/١ طبعة المكتب الفني ، السنة (٤٧) ، ص ١٠٥٠.

المبحث الثالث

الإجازة المرضية للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين

يعتبر المرض من أهم الأسباب التي يحق للموظف معه الحصول على إجازة مرضية - وقد قرر المشرع بأن تُمنح الإجازة المرضية بقرار من المجلس الطبي المختص - كل ثلاث سنوات تُقضى في الخدمة- في الحدود الآتية (١):

- الثلاثة أشهر الأولي بأجر كامل.

- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (٧٥%) من الأجر الوظيفي.

-
- (١) نصت المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أن "يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تُقضى في الخدمة، وتُمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:
- ١- الثلاثة أشهر الأولي بأجر كامل.
 - ٢- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (٧٥%) من الأجر الوظيفي.
 - ٣- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (٥٠%) من أجره الوظيفي، (٧٥%) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين

ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يُحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتمال شفائه.

ويحق للموظف أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية، إذا كان له رصيد منها وعلى الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية، وتضع السلطة المختصة الإجراءات المنظمة لحصول الموظف على الإجازة المرضية، ويُعتبر التمارض إخلالاً بواجبات الوظيفة.

ويُمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يُشفى أو تستقر حالته استقراراً يُمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.

وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله، وجب عليه أن يقدم طلباً كتابياً بذلك، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته.

- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (٥٠%) من أجره الوظيفي، (٧٥%) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين.

ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر حسب المدة التي يقرها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتمال شفائه.

والملاحظ أن القدر المسموح به من الإجازة المرضية يحسب كل فترة زمنية تقدر بثلاث سنوات ويانقضاء هذه المدة (مدة الثلاث سنوات) دون أن يقوم الموظف بإجازاته المرضية أو لم يستنفذها كلها - سقط حقه فيها سواء كانت كلها أو جزء منها- وتبدأ هذه المدد الثلاثية من تاريخ التعيين.

وأعطى المشرع الحق للموظف في أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية، إذا كان له رصيد من الإجازات الاعتيادية.

ويجب على الموظف المريض إخطار جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرون ساعة من انقطاعه عن العمل ويحدد عنوانه الذي يوجد به وقت مرضه إذا مرض في غير محل الإقامة إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية على أن يعيد الإبلاغ في اليوم التالي على الأكثر لانتهاؤ الإجازة لإعادة الكشف عليه، ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود الموظف إلى عمله.

وأناط المشرع بالسلطة المختصة وضع الإجراءات المنظمة لحصول الموظف على الإجازة المرضية، مثل تحديد طريقة التحويل للكشف الطبي ، والجهة المختصة بالتحويل ، والجهة المنوط بها توقيع الكشف الطبي وغير ذلك من الإجراءات ويمكن للسلطة المختصة الإحالة إلى قرار وزير الصحة رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٧٤ الخاص بلائحة بالقومسيونات الطبية في هذا الشأن.

وإذا ثبت تمارض العامل بأن قرر المجلس الطبي المختص عدم مرضه فإن ذلك يعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفة ويحال في هذه الحالة للتحقيق ويجوز احتساب فترة انقطاعه عن العمل من رصيده الاعتيادي.

ومراعاة لظرف الموظفين المسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين فقد قرر المشرع رفع الأجر المقرر للإجازة ليصل إلى ٧٥% بدلاً من ٥٠% أخذاً في الاعتبار مراعاة الظروف الصحية لهؤلاء المسنين الذين يمثلوا قطاعاً كبيراً بين موظفو الدولة الذين يعتبرون قوة منتجة لها أثر كبير على التنمية الشاملة.

كما يعتبر العاملين المسنون أكثر عرضة من غيرهم للإصابة بالأمراض المزمنة وخاصة الأمراض المصاحبة للشيخوخة ؛ لذلك أولى المشرع عناية خاصة للعامل المريض بمرض مزمن إذ قرر منحه إجازة مرضية استثنائية إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يُمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.

وقد حكمت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية (١٠٨) من لائحة العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ١٧ لسنة ١٩٨٢ فيما لم يتضمنه من منح العامل الذي يصاب بأحد الأمراض المزمنة إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يُمكنه من العودة إلى العمل، أو يتبين عجزه كاملاً.

وقالت المحكمة في هذا الشأن " إن العامل الذي يصاب بأحد الأمراض المزمنة يحتاج إلى رعاية خاصة نظراً لطبيعة هذه الأمراض وملازمتها لمن يصاب بها طيلة حياته، ومن ثم فإن الأمر

كان يقتضي من المشرع تقرير معاملة مالية تعين أفراد هذه الطائفة على مواجهة هذه الأمراض من جهة، وعجزهم عن العمل من جهة أخرى، وإذ خلا النص الطعين من ذلك فإنه يكون قد أخلّ بالتزام الدولة بكفالة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي للمواطنين جميعاً على ما تنص عليه المادة (١٧) من الدستور. فل هذه الأسباب حكمت المحكمة بعدم دستورية عجز الفقرة الثانية من المادة (١٠٨) من لائحة العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ١٧ لسنة ١٩٨٢^(١).

بل وأعطى المشرع للمريض بمرض مزمن الحق في الحصول على كامل الأجر دون نقصان وهذا ما قرره المشرع في عجز المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية واستقرت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا حيث قالت " المشرع في المادة ٧٨ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ٧٥ أولي رعاية خاصة للعامل المريض بأحد الأمراض المزمنة فقرر منحه تعويضاً يعادل أجره كاملاً أثناء فترة مرضه إلى أن يشفي أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً ، والأجر طبقاً للتعويض المحدد له بقانون التأمين الاجتماعي هو مجموع ما يحصل عليه المؤمن من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل عنصرين هما : الأجر الأساسي وهو الأجر المبين في الجداول المرفقة بنظم التوظيف التي يخضع لها العامل وفقاً للوظيفة التي يشغلها ، والأجر المتغير ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه خاصة الحوافز والبدلات والأجور الإضافية فالمشرع اعتبر أن العامل المريض بمرض مزمن موجود فعلاً في الخدمة ومشاركاً في العمل فقرر أحقيته في الحصول على أجره وفقاً للوظيفة التي يشغلها كذلك

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا في الطعن رقم ١٦٥ لسنة ٣٠ق، بتاريخ ١٠/١/٢٠١٥ ، الجريدة الرسمية ، العدد (٤) تابع، بتاريخ ٢٢ يناير ٢٠١٥.

عناصر الأجر المتغير من حوافز وبدلات وأجور إضافية مما يتطلب الحصول عليها المشاركة والإسهام الفعلي في الإنتاج والمقرر لشاغلي وظيفته وأخذاً في الاعتبار أن الأساس الذي وضعه المشرع لتحديد هذا التعويض "متوسط ما كان يحصل عليه في السنة السابقة يمثل الحد الأدنى لحقوق العامل المريض بمرض مزمن. كما نص البند الثاني من المنشور رقم ٦ لسنة ٨٨ والصادر من وزارة التأمينات الاجتماعية بشأن تعريف الأجر المستحق للمريض بأحد الأمراض المزمنة بأنه يتحدد بأجر الاشتراك المتغير الذي يحسب على أساسه تعويض الأجر بما كان يستحقه المؤمن عليه من هذا الأجر بافتراض مباشرته لعمله، وإذا كانت بعض عناصر هذا الأجر يرتبط تحديد قيمها بمعدلات أداء المؤمن عليه فتحدد حساب هذه العناصر بمتوسط ما استحق عن هذا الأجر من اشتراكات خلال سنة الاشتراك عن هذا الأجر السابقة على الإجازة المرضية أو مدة اشتراكه عن هذا الأجر إن قلت عن ذلك"^(١).

وهو ما سار عليه المشرع في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ في المادة ٧٦ منه"^(٢).

(١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٩٣ لسنة ٤٢ ق.ع ، جلسة ٢٤/١/٢٠٠١، طبعة المكتب الفني السنة (٤٤) ، ص ١١٥١.

(٢) تنص المادة ٧٦ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه " إذا حال المرض بين المؤمن عليه و بين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضا يعادل ٧٥ % من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوما وتزداد بعدها الى ما يعادل ٨٥ % من الأجر المذكور.

ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجر. ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة ١٨٠ يوما في السنة الميلادية الواحدة.

واستثناء من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجر الاشتراك طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً.

ويحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.

ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.

وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام ووحدات قطاع الأعمال العام تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي المشار إليه في المادة (٧٠) من هذا القانون".

خاتمه

من خلال هذا البحث - حق المسنين في الإجازات في ضوء قانون الخدمة المدنية - حددنا مفهوم المسن لغة واصطلاحاً بعد أن عرفنا أنه اختلفت وجهات النظر عند تعريف المسن ، وسبب الاختلاف مرده تفاوت وجهات النظر المتعلقة بمعامله ورعاية المسن نفسه.

كما يحتاج المسن لرعاية اجتماعية وصحية، ونفسية وأخرى متعلقة بالعمل بالنسبة للعاملين المسنين وهذا التزام يقع على عاتق الدولة ممثلة في المجتمع والفرد والأسرة بضمان حقوق هؤلاء المسنين صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً.

وقد أهتمت الدولة في الآونة الأخيرة بكبار السن باعتبار أن ضمان حقوق هؤلاء المسنين صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً وتوفير معاش مناسب لهم التزاماً دستورياً وفقاً لنص المادة ٨٣ من دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ٢٠١٤.

ولم يغيب عن واضعوا قانون الخدمة المدنية سواء كان القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ أو القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ النص على حقوق للمسنين فقد رأى المشرع في المادة ٤٥ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ المقابلة للمادة ٤٩ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حاجه من بلغ سن الخمسين لمزيد من الراحة فرفع له الإجازة الاعتيادية عن القدر المحدد لمن هم أقل منه سنأ وهذا الأمر يحمد للمشرع وقد تواترت عليه قوانين العاملين المدنيين بالدولة السابقة على قانون الخدمة المدنية، ومن ضمن هذه الحقوق أيضاً تضمنته المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ والمقابلة لنص المادة ٥١ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن الخدمة

المدنية من رفع أجر الإجازة المرضية في البند ثالثاً من ذات المادة لمن تجاوز سن الخمسين ليصل إلى نسبة ٧٥% بدلاً من ٥٠% لمن هم أقل سناً.

وبعد تناولنا لهذا الموضوع الهام فقد رأينا نوصى بالآتي:

١- زيادة مدة الإجازة العارضة للمسنين الذين تجاوزوا سن الخمسين لتصل إلى عشرة أيام بدلاً من سبعة أيام أخذاً في الاعتبار الحالة الصحية لمن تجاوزوا سن الخميس وطبيعة هذه الإجازة التي تواجه حالة طارئة قامت بالعمل سواء أكانت مرضية أو غير مرضية.

٢- رفع الحوافز المادية والمعنوية لكبار السن شاغلي الدرجات العليا تكريماً وتشجيعاً لهم للمزيد من العطاء.

٣- تخفيض ساعات العمل بمقدار ساعة يومياً للعاملين المسنين ممن تجاوزوا سن الخمسين عاماً.

٤- مراعاة احتياجات المسنين عند تخطيط المرافق العامة وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم.

قائمة المراجع

القرآن الكريم.
أبن منظور: لسان العرب، الجزء الثاني.
د/ سعد نواف العنزي: النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ٢٠٠٧.
أ/ سعودي نسيم، طلال عبدالحميد، بحث بعنوان حماية المسنين في الفقه الإسلامي والتشريع الجزائري، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البريدة بالجزائر ٢٠١٨، ٢٠١٩.
الإمام زين الدين أحمد عبد اللطيف الزبيدي، مختصر صحيح البخاري ، مكتبة الصفا، القاهرة ١٤٢٦هـ-٢٠٠٥م.
الفاروق ذكي يونس، الخدمة الاجتماعية مع المسنين بنظره إسلامية، بحث منشور في مؤتمر التوصية الإسلامي للخدمة الاجتماعية المنهج والمجالات، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، ١٩٩٧.
المستشار/ رجب عبدالحكيم سليم ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، الطبعة الأولى ، ٢٠١٨م.
المنجد، دار الشروق، بيروت، طبعة ١٩٧٥.
د/ أمنية صلاح زكي، بحث بعنوان أبعاد التكيف المأمول للمسنين في إطار الواقع الاجتماعي للمجتمع المصري، منشورات النيل.
عادل موسى جوهر، دراسة المشكلات الفردية التي تواجه المسنين وأساليب رعايتهم اجتماعياً

بالمؤسسات الإيوائية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨٠.
د/ عبدالله بن ناصر السدحان، رعاية المسنين في الإسلام، ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م.
فتاوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ١٩٩٠ بمجلس الدولة المصري .
فتح الباري شرح صحيح البخاري، ابن حجر، مكتبة الرياض الحديثة- الرياض، جزء ١١.
مختصر صحيح البخاري، التجريد الصريح لأحاديث الجامع الصحيح، الإمام زين الدين أحمد عبداللطيف الزبيدي ٨١٢ - ٨٩٣هـ، الطبعة الأولى، مكتبة الصفا، ١٤٣٦هـ - ٢٠٠٥م.
د/ محمد باهى يونس: الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، ١٩٩٩م.
د. محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية لكبار السن، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٧.
د. محمد مصطفى حبشي، تخطيط جهود المسنين لتنمية المجتمعات المحلية، المؤتمر الإقليمي الأول للمسنين، محافظ بني سويف، مديرية الشؤون الاجتماعية، جمعية رعاية المسنين، سنة ١٩٨٨.
مجموعة أحكام المكتب الفني للمحكمة الإدارية العليا في مصرعام ٢٠٠١، ٢٠٠١.
د/ وهيب عياد سلامه، د/ ثروت عبدالعال أحمد: الوجيز في القانون الإداري، كلية الحقوق، جامعة أسيوط ٢٠٠٣.

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
٢	المقدمة.
٥	الفصل الأول: مفهوم الشخص المسن واحتياجاته.
٦	المبحث الأول: تعريف المسن لغة واصطلاحاً.
٩	المبحث الثاني: احتياجات المسنين.
١٤	الفصل الثاني : إجازات المسنين.
١٦	المبحث الأول : الإجازة الاعتيادية للمسنين الذين تجاوزا سن الخمسين.
١٩	المبحث الثاني : الإجازة العارضة .
٢١	المبحث الثالث: الإجازة المرضية للمسنين الذين تجاوزا سن الخمسين.
٢٥	خاتمة.
٢٧	المراجع.
٢٨	الفهرس.

والله ولي التوفيق