

قوانين التأمين والضمان الاجتماعي

رمز المقرر [٣١٩ حقق]

مُستقاة من محاضرات د.صالح السيارى

محبّكم : أبو حبيب

- ✓ صدرت هذه المادة بتاريخ ٢٥ / ٧ / ١٤٣٥ هـ ، قبل الاختبار التهائي .
- ✓ تذكر أخي الطّالب: هذه المادة لا تغني بحال ، عن الكتاب المرجع لهذه المادة .
- ✓ لا تنسَ من أعدّ هذه المادّة من دُعائك له بالهداية والتوفيق والإخلاص .
- ✓ بناءً على رغبة أبي خالد لا رسوم بيانيّة في النصف الثاني من المذكرة .

بسم الله الرحمن الرحيم

الصفحة	العنوان	م
٣	الباب الأول : مدخل إلى التأمينات الاجتماعية	١
٣	فصل نشأة قوانين التأمينات	٢
٤	فصل خصائص ومزايا التأمينات الاجتماعية	٣
٥	فصل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	٤
٦	الباب الثاني : الخاضعون لنظام التأمينات الاجتماعية	٥
٦	فصل : الفئات المشمولة في نظام التأمينات الاجتماعية	٦
٧	فصل : المستثنون من الخضوع في نظام التأمينات الاجتماعية	٧
٨	فصل : الفئات ذات الصفة الاختيارية في الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية	٨
٩	فصل : المدد النظامية للتسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية	٩
٩	الباب الثالث : الإصابات والأمراض المهنية	١٠
٩	فصل : تعريف الإصابات المهنية وحالاتها	١١
٩	فصل : حوادث العمل وحادثة الطريق	١٢
١٢	فصل : الأمراض المهنية	١٣
١٣	فصل : العجز والشيخوخة والوفاة	١٤
١٤	الباب الرابع : تمويل الإصابات المهنية	١٥
١٤	فصل : مصادر تمويل الإصابات المهنية	١٦
١٤	فصل : الأجر الخاضع للاشتراك	١٧
١٦	فصل : الحد الأدنى والأعلى للاشتراك	١٨
١٦	فصل : تقسيم الأجر الخاضع للسداد	١٩
١٧	فصل : كيفية تأدية أجر الاشتراك	٢٠
١٨	الباب الخامس : حقوق العامل المصاب	٢١
١٨	فصل : حقوق العامل على صاحب العمل	٢٢
١٩	فصل : حقوق العامل على مؤسسة التأمينات الاجتماعية	٢٣
٢٠	الباب السادس : الحقوق المالية للعامل	٢٤
٢٠	فصل : العجز المؤقت	٢٥
٢١	فصل : العجز الدائم	٢٦
٢٤	فصل : الجمع بين العائدة والمعاش	٢٧
٢٥	فصل : المشترك غير السعودي	٢٨
٢٧	فصل : سقوط حقّ العامل وأفراد عائلته بالتقاعد	٢٩
٢٧	الباب السابع : حقوق أفراد عائلة العامل المتوفى	٣٠
٢٧	فصل : المستحقون من أفراد العائلة	٣١
٢٩	فصل : منحة نفقات الجنائز	٣٢
٣٠	فصل : توزيع التعويضات على أفراد عائلة المتوفى	٣٣
٣١	فصل : اللجان الطبية في نظام التأمينات	٣٤
٣١	ختام	٣٥

الباب الأول [مدخل إلى التأمينات الاجتماعية]

فصل [نشأة قوانين التأمينات]

مسألة : نشأت قوانين التأمينات في الغرب :

في عصور الظلام في الغرب كان العمّال رقيقاً عند أصحاب الإقطاع الذين يملكون مساحاتٍ شاسعة ، ويقومون بزراعتها ، حيثُ كان الرقيق يعتاشون ويعولون أهاليهم مما يعطيهم أصحابُ الإقطاع ، فكانَ الإقطاعيُّ كأنه رب أسرةٍ كبيرة .

وبعد فترةٍ من الزمن بدأت الصناعات ، فبدأ الصناعيون بإثارة الرقيق على أصحاب الإقطاع ، وتقديم العروض المُجزية لهم ، بعد ذلك انتقل العديدُ من الرقيق إلى المدن الصناعية الناشئة بعدما كانوا في الريف . إلا أنه بعد فترةٍ من الزمن طَمَع أصحابُ العمل لكثرة العرض وقلة الطلب ، فقللوا أجور العمّال وزادوا ساعات العمل ، بل زادوا في طمعهم حتى باتوا يشعلون النساء والأطفال باعتبارهم أطوعَ وأقلَّ أجراً ، بالإضافة إلى تقليل أو إزالة وسائل الأمان في الآلات التي يعمل عليها العمّال .

واستمرت الحياة بهذه الطريقة فترةً من الزمن ، حتى انتشر في المجتمع البطالة والفقْر والمرض ، وبدأت حالة الغليان عن العمّال ، خاصةً مع ظهور الشيوعية وانتشارها كالنار في الهشيم .

وكان من نتيجة ذلك أن خشي القائد الألماني بسمارك على حكمه ، وحاول كسب العمال في منتصف القرن التاسع عشر ، من خلال منحهم بعضهم المزايا الاجتماعية لتخفيف المخاطر التي يتعرّضون لها . وأصدر في ألمانيا ثلاث تشريعاتٍ أساسيةٍ للتأمينات الاجتماعية الأولى خاصًة بالتأمين ، والثاني ضد حوادث العمل ، والثالثُ ضد العجز والشيخوخة ؛ وبذلك أصبحت ألمانيا أول دولة تصدر قانوناً للتأمينات الاجتماعية في شكلها الحديث .

ولم تكن هذه الإشكالات ظاهرةً في الدولة الإسلامية ، لوجود الزكاة ، وعناية الشريعة بالتكافل الأسريّ ، والحضّ على الصدقات التي تؤخذ من الأغنياء لتردّ على الفقراء .

مسألة : نشأت نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة :

مع ظهور البترول ، وبداية الصناعة التي استجلبت العديد من غير السعوديين للعمل في المملكة ، ظهرت مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، حيثُ أُلحِقَت التأمينات أخطاراً أو مخاطر معينة سنوردها في الوريقات التالية -بإذن الله- . ونعني بالخطر الحادثة المحتملة الوقوع والغير متوقعة ، والتي لا يتوقّف تحققها على إرادة أحد طرفي العلاقة التأمينية ، ومن أمثلة ذلك انفجار أنبوبة الغاز على العامل أثناء عمله ، ومن المعلوم أنه إذا كان العامل قد تعمّد الخطأ والإضرار بنفسه لأجل التأمين ، فيُحرّم منه ولا شك .

مسألة : التأمينات الاجتماعية :

التأمينات الاجتماعية هو نظامٌ يعملُ على تحقيق الأمن الاقتصادي للعمّال في حال تعرّض أحدهم لأحد المخاطر الاجتماعية التي يعطيها المجتمع اهتماماً خاصاً .

ومن أبرز المخاطر إصابة العمل ، أو العجز الكلي أو المؤقت ، أو المرض الطويل ، أو الوفاة ، أو الشيخوخة ، أو الأعباء العائلية ومنها زيادة الأطفال .

ويهدفُ نظام التأمينات الاجتماعية إلى تحقيق الأمن الاقتصادي بتعويض العامل عن دخله .

فصل [خصائص ومزايا التأمينات الاجتماعية]

١. الطابع الحمائي لنظام التأمينات الاجتماعية ، ومثال ذلك عدم قدرة العامل أو ورثته على التنازل عن حقوقه .
٢. كان العمال يستفيدون من أنظمة تجارية أخرى ، فلما جاء نظام التأمينات الاجتماعية فبقيت حقوقهم السابقة ، ومثال ذلك حق العامل في المطالبة بحقه .
٣. وسداد صاحب العمل بدفع الاشتراكات أو تأخره فلتتزم بتعويض العامل أو إعطائه حقوقه .
٤. الصفة الإلزامية ، بمعنى أنه لا يتوقف الخضوع للتأمينات الاجتماعية ولا الاستفادة منها على موافقة أو إرادة أصحاب العمل أو العمال، بل يتوقف ذلك على قواعد النظام نفسه، وتطبيقاً لذلك فإنه إذا تراخى صاحب العمل في تسجيل عماله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، أو تراخى في دفع قيمة أو حصة الاشتراك عنهم، فإن ذلك لا يحول بينهم وبين اقتضاء حقوقهم التي قررها النظام من المؤسسة، وللمؤسسة الرجوع على صاحب العمل بمسئولياتها وفرض الغرامات اللازمة والرادعة له إذا ثبت ذلك
٥. الإشراف المباشر من الدولة على تطبيق النظام عن طريق المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
٥. إسهام الدولة بحصة في تمويل التأمينات الاجتماعية ، فيتيح النظام للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عند الحاجة حق الحصول على إعانة تنقرر لها في الميزانية العامة للدولة .



مسألة : أبرز الفروق بين نظام التأمينات والضمان الاجتماعي :

١. يمكن أن يستفيد من إعانات الضمان الاجتماعي كل محتاج بصرف النظر عما إذا كان عاملاً أو موظفاً مدنياً أو عسكرياً، فالحاجة التي يثبتها البحث الاجتماعي عنه هي معيار استحقاقه لمساعدة الضمان الاجتماعي .
٢. أما التأمينات الاجتماعية فلا يستفيد منها إلا من يقع عليه أحد المخاطر الاجتماعية الواردة بالنظام، بصرف النظر عما إذا كان محتاجاً أو غير محتاج، طالما كان أحد المستفيدين نظامياً .
٢. تتحدد قيمة مساعدات الضمان الاجتماعي وفقاً لموارد الدولة المتاحة ومقدار الحاجة التي يثبتها البحث الاجتماعي وهي غالباً ما تكون مساعدات رمزية .

وذلك خلافاً لتعويضات ومعاشات التأمينات الاجتماعية فإنها تتحدد بأمرين هما: أجر العامل قبل تعرضه للخطر، ومدة اشتراكه في التأمين

٣. مساعدات الضمان الاجتماعي تنظمها الدولة من موارد الزكاة وغيرها ، أما التأمينات الاجتماعية فأسُّ مواردها هي ما يدفعه صاحبُ العمل للمؤسسة من راتب العامل ، وتقوم المؤسسة باستثمار ما يتم اقتطاعه من صاحب العمل أو العامل .

مسألة : أبرز الفروق بين التأمينات والادخار :

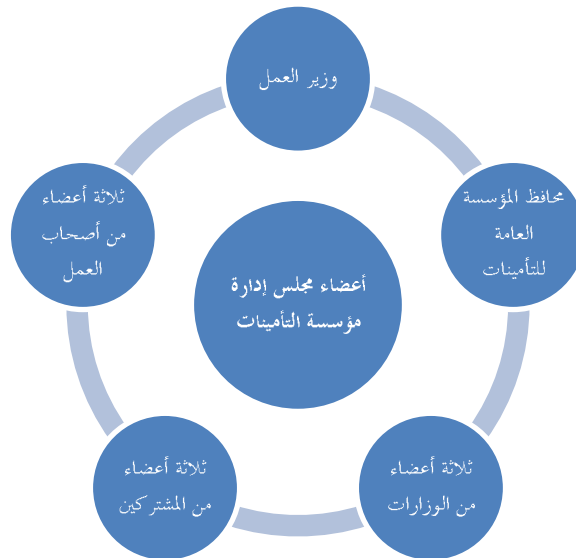
١. قد يستفيد المؤمن من التأمينات الاجتماعية وقد لا يستفيد ، ومثال ذلك أنه من المعلوم أنه إذا توفي العامل أثناء العمل لكن ليس بسبب العمل ، وأعماراً من يعول يجاوز الستة وعشرين سنة فلا يستحقون أن يطالبوا بالاستفادة من التأمينات الاجتماعية ، أما في الادخار فالفائدة قطعية .
٢. التأمين إجباري ، أما الادخار فاختياري .

فصل [المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية]

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مؤسسة عامة حكومية لها استقلالها المالي والإداري ويشرف عليها مجلس إدارة مكون من أحد عشر عضواً هم :

١. وزير العمل رئيساً للمجلس .
٢. محافظ المؤسسة نائباً للرئيس .
٣. ثلاثة أعضاء يمثلون وزارات العمل ، والمالية ، والصحة .
٤. ثلاثة أعضاء من المشتركين في النظام من ذوي الكفاءات العليا في أعمالهم .
٥. ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل .

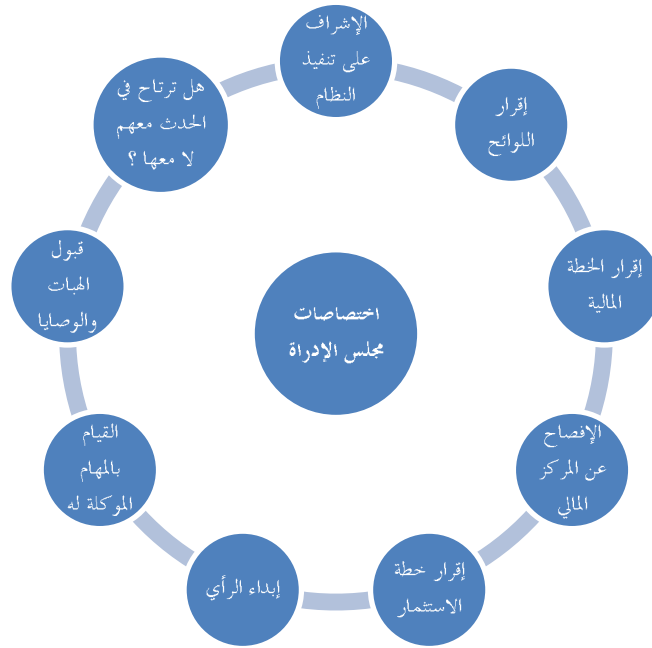
وللمؤسسة إنشاء شركات أو الاشتراك في تأسيسها أو تملك وحدات استثمارية خاصة تكون مملوكة لها بالكامل ،



مسألة : اختصاصات مجلس الإدارة :

١. الإشراف على تنفيذ النظام واللوائح ، وتحقيق أهدافه وتحسين سير عمل المؤسسة .
٢. إقرار اللوائح التنظيمية والتنفيذية .

٣. إقرار الخطة الحسائية والميزانية والتقارير المالي والحساب الختامي للمؤسسة .
 ٤. الإفصاح عن المركز المالي السنوي للمؤسسة وعن نشاط الاستثمار .
 ٥. وضع وإقرار الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة ، وإقرار المجالات التي يراها مفيدة لتوظيف هذه الأموال ضمن نطاق هذه الخطة .
 ٦. إبداء الرأي في كل مسألة يحيلها إليه رئيس المجلس أو نائبه .
 ٧. القيام بأي مهام أخرى يعهد بها إليه هذا النظام أو اللوائح المتخذة تطبيقياً لأحكامه ، أو أي نص نظامي آخر .
 ٨. قبول الهبات أو الوصايا .
- وتُرفعُ للمجلس اعتراضات أصحاب العمل أو العمّال ، ويصوّت على القرارات فإذا تساوت الأصوات فيُرحَّح الجانب الذي يكون الرئيس فيه ، والأصل أن يكون رئيس مجلس الإدارة محافظ المؤسسة .



الباب الثاني [الخاضعون لنظام التأمينات الاجتماعية]

فصل [الفئات المشمولة في نظام التأمينات الاجتماعية]

يخضع لنظام التأمينات الاجتماعية جميع من يخضع لنظام العمل^١ ، وهم العمال الذين ينطبق عليهم العمل والأجر والعلاقة التبعية ، ومن الممكن أن يشترك أصحاب العمل في التأمينات وفق شروط وضوابط .

وقد ذكر النظام الفئات المشمولة في نظام التأمينات الاجتماعية وهم :

١. جميع العمال فيما يتعلق بفرع الأخطار المهنية .
٢. جميع العمال السعوديين فيما يتعلق بالمعاشات ، بشرط أن يكون سنّ العامل دون الستين وإذا كان سنّه فوق الستين فتمتّ أمران هنا :

^١ انظر مذكرة قانون العمل [٧/٢٢] .

أ. إذا كان قد عمل سابقاً وتقاعد في سن الستين وصار المعاشُ يسري عليه ، وأراد العودة وسنه دون الخامسة والستين فيُحْيَرُ بين أن يتوقف المعاشُ ويشترك من حديد في التأمينات ، أو ألا يتوقف المعاش ولا يشترك في التأمينات .

أما إذا كان سنه يفوق الخامسة والستين فلا يشترك بإطلاق .

ب. إذا لم يشترك سابقاً فيُطبَّق عليه النظام بأي حال .

ويجدرُ التنبيه على أن العاملون في خارج المملكة لحساب أصحاب عمل في المملكة يخضعون لنظام المعاشات فقط وليس الأخطار المهنية .

فصل [المُستثنون من الخضوع في نظام التأمينات الاجتماعية]

١. موظفوا الدولة المدنيين ، وأفراد القوات المسلحة والشرطة الذين يخضعون لأنظمة خاصة للمعاشات .
٢. الموظفون الأجانب العاملون في البعثات الأجنبية ، وكذلك السعوديون لا يجبرون بل لهم الخيار في الاشتراك من عدمه .
٣. العمال الأجانب الذين لا تزيد مدة عملهم في المملكة عن ثلاثة أشهر .
٤. عمال الزراعة والرعي والعمال المستخدمون في الأعمال المشابهة والذين لا يزيد عددهم عن عشرة عمال ، وقد أخضع المشرِّع أجزاء من العمال في الزراعة والرعي لنظام التأمينات الاجتماعية ، وهم كالتالي :
 - أ. عمال الزراعة في الحكومة .
 - ب. أي مشروع زراعي خاص يعمل فيه أكثر من ١٠ عمال يخضع لنظام العمل .
 - ت. أي منشأة زراعية تقوم بأعمال أو تصنيع^٢ منتجاتها ، وكلُّ عمال المنشأة الذين يقومون بالزراعة أو غير ذلك ، ومثال جميع عمال شركة المراعي الذين يقومون بالزراعة .
 - ث. العمال الذين يقومون بإصلاح الآلات الزراعية وتشغيلها وصيانتها يخضعون جميعهم مهما كان عددهم .
٥. عمال البحر ، للسفن التي تقلَّ حمولتها عن ٥٠٠ طن .
٦. التجار .
٧. خدام المنازل ، والخدامُ هو من يقوم بعمل مادّي ، في المنزل ، بعلاقة خصوصية بينه وبين المخدم ، ويقع تحت من حكمه كل من تنطبق عليه هذه الأركان ، كالبستاني في الحديقة ، أو حارس الاستراحة إذا كانت خاصة .
٨. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه تحت سقف واحد .
٩. اللاعبون في الأندية .
١٠. العمال الذين يعملون في منازلهم كعمال الاستصناع .

^٢ معنى التصنيع : تحويل منتجاتها من الصورة الأولية إلى الثانوية ، أو من الثانوية إلى النهائية .



سؤال : من هو العامل المتدرج ؟

جواب : هو العامل الذي يعمل لدى صاحب العمل ليتعلم على حرفة أو مهنة معينة خلال مدة محددة ، ولا شك أن العمل يكون تحت إشراف صاحب العمل .
والأصل ألا يُسجّل المتدرب في نظام التأمينات إلا إذا كان عاملاً متدرجاً .

فصل [الفئات ذات الصفة الاختيارية في الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية]

يحقّ للتالية فئاتهم الاشتراك في فرع المعاشات فقط في نظام التأمينات :

١. أصحاب العمل السعوديين .
٢. المشتغلين بالمهن الحرة من السعوديين .
٣. عمال الاستصناع .
٤. أفراد أصحاب المنشآت العائلية .
٥. الحرفيون كالحدادين والسباكين والتجارين .
٦. العاملين السعوديين خارج المملكة إذا لم يكن هناك علاقة عمل مع صاحب المنشأة في المملكة بالإضافة إلى السعوديين في البعثات الدبلوماسية والدولية .



فصل [المدد النظامية للتسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية]

على صاحب العمل بعد قيامه بإنشاء المنشأة واكتمال إجراءاتها دون نقص ، بالتسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية خلال خمس عشرة يوماً ، ويكون التسجيل عبر موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

الباب الثالث [الإصابات والأمراض المهنية]

فصل [تعريف الإصابات المهنية وحالاتها]

تُعرّف الإصابات المهنية بأنها الإصابة الناتجة عن حادث أثناء تأدية العمل ، أو بسببه ، أو الإصابة الناتجة بسبب أحد الأمراض المهنية .

وقد عرّفها نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنها الحوادث -التي تقع أثناء العمل أو بسببه- والأمراض المهنية . ونستنتج من هذا التعريف حالات الإصابة المهنية ، وهي :

١. حوادث العمل وفيها :
 - أ. الإصابة أثناء العمل أو في مقر العمل .
 - ب. الإصابات أثناء تنقلات المؤمن عليه بتوجيهات صاحب العمل .
 - ت. حوادث السفر مدفوعة التكاليف من صاحب العمل .
 ٢. حادثة الطريق .
 ٣. الأمراض المهنية .
 ٤. الإصابات الناتجة عن التعرض لمخاطر بقصد منع الضرر عن العمل وصاحبه .
 ٥. الإجهاد أو الإرهاق في العمل .
- وقد أوردَ النظامُ كذلك التأمين عن العجز والشيخوخة والوفاة لكن في بابٍ مختلفٍ .



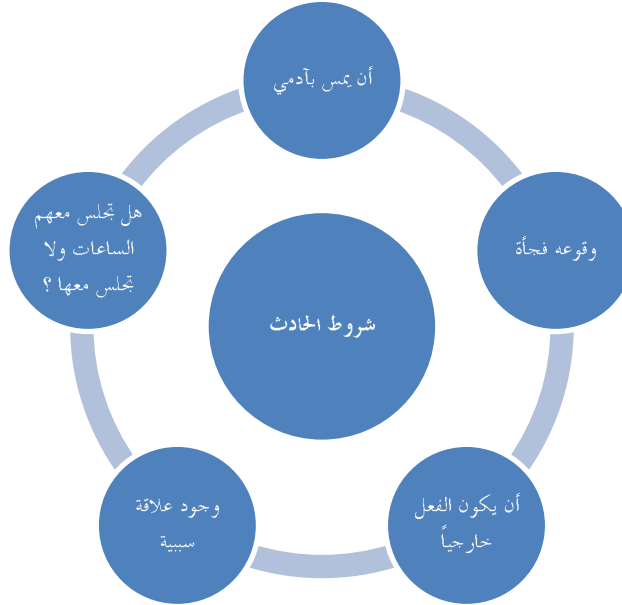
فصل [حوادث العمل وحادثة الطريق]

مسألة : تعريف حادث العمل :

بدايةً الحادث هنا هو الفعل الذي يقع بغته ، بفعل قوة خارجية ، ويمس بجسم العامل ، ويسبب له ضرراً ، وله ثلاثة شروط :

١. أن يمس الفعل جسم الأدمي ، فالشتم وتلف المال ليس ضرراً للجسم الأدمي .

٢. أن يقع الفعل فجأة ، ومثال ذلك لدغة الحشرة أو انفجار الآلة ، وهذا من أهم الفوارق بين إصابة العمل والمرض المهني .
٣. أن يكون الفعل خارجياً .
٤. وجود علاقة سببية بين الضرر والحادث .



أما حادثُ العمل فله شرطين اثنين :

١. أن يقع الحادث أثناء العمل ، وفيه أمران :
 - أ. مكان العمل ، ونعني بذلك المكان الذي يباشر فيه العاملُ عمله ، أو هو جميعُ الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل .
 - ب. زمان العمل ، فيبدأ من دخول العامل لمكان العمل وينتهي بانتهاء أوقات العمل وخروج العامل من باب المنشأة ، ويعتبرُ كل حادث يقع في مكان العمل وأثناءه يعتبرُ إصابة عمل حتى ولو لم يكن للحادث علاقة في العمل كإصابة العامل بحادث وهو في المحل ، ويعتبرُ من زمان العمل جلوس العامل في مكان العمل وقت الاستراحة .

٢. توفر العلاقة السببية بين الحادث والعمل .

مسألة : الحالات التي تُعتبرُ من حوادث العمل :

من المعلوم أن نظام التأمينات الاجتماعية نظامٌ حمائيٌّ ، وهدفه مصلحة العامل ، ولذلك اعتبر ما يلي من حوادث العمل :

١. الإصابة التي تحدث بتأثير العمل أو من جراء ممارسته أو في مكان العمل ، ومن أمثلة ذلك إصابته من أحد الماكينات في المصنع الذي يعمل فيه ، أو كسرُ يدٍ صناعية فيه بسبب العمل ، أو زيادة المرض الذي في العامل أصلاً بسبب العمل .
- ويجدرُ القول بأننا لا نعني بمكان العمل مقرُّ العمل الرئيس ، وإنما ضابطُ تحديد المكان هو مكان عمله أيّاً كان .

٢. الإصابة الناتجة عن حادث طريق أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه إلى السكن ، أو ذهابُ العامل وإيابه من المسجد أو المطعم الذي يأكلُ فيه عادةً وقت الاستراحة ، ويشترطُ في ذلك عدم انحرافه وسلوكه طريقاً مختلفاً عن الطريق المعتاد ، أما فيما يتعلقُ في المسجد فنعني به المسجد القريب من مقر العمل .

ومن الأمثلة على ذلك عودةُ العامل إلى العمل بعد إجازته الأسبوعية من القصيم ، فهنا يعتبرُ طريقُ العودة مؤمناً على مخاطره إذا توجه للعمل مباشرةً .

ونعني بالسكن هنا سكنه الذي يسكنُ فيه عادةً ، وليس الشقة المفروشة الذي أخذها لفترة قصيرة . ويتضح هنا شروطُ ثلاثة لاعتبار الحادث حادث طريق :

أ. أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث .

ب. أن يقع الحادث في طريق العمل ذهاباً أو إياباً ، حتى وإن كان الحادث وقع في المر بجانب الشقة .

ت. أن يكون الحادث قد وقع أثناء توجه العامل للسكن أو العكس ، ويعتبرُ سكناً :

• السكن المعتاد ولو كان متعدداً كأن يتزوج المشترك أربع زوجات .

• مسكن العائلة كمسكن الأب والأم والإخوة .

ث. عدم الانحراف أو توقف أو تخلف العامل المؤمن عليه عن الطريق الطبيعي ، ويعتبرُ من ذلك التالي :

• الانحراف ، كسلوكه طريقاً آخر .

• التوقف ، كأن يتوقف لأخذ قسط من الراحة ، أما التوقف الاضطراري فلا يعتبرُ انحرافاً كتوقفه

لارتفاع حرارة السيارة .

• التخلف كأن يقع الحادث قبل بدء العمل بوقت طويل أو بعد بداية العمل بوقت طويل .

٣. الإصابة الناتجة أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل ، استثنائيةً كانت أو أنها من أصل عمله أن يتنقل كالمندوب .

٤. الإصابة الناتجة أثناء سفر العامل المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل ، أيا كانت وسيلة السفر، وأيا كان مكان وقوع الإصابة .

٥. الإصابات التي تقع للطواقم الجوية والبحرية والبرية السعودية في آلة النقل إن كانت طائرةً أو سفينة أو سيارة ، ويكون هؤلاء مشمولين في فرع الإصابات المهنية ويعالجهم صاحب العمل ثم يرجع بالنفقات على مؤسسة التأمينات الاجتماعية .



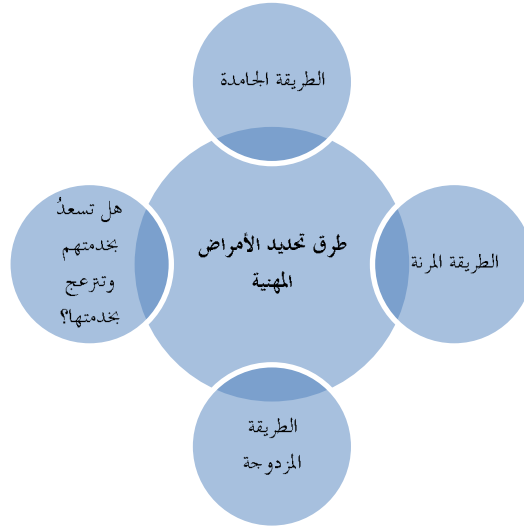
سؤال : هل يُعتبرُ الحادث الذي يقع وقت إضراب العامل حادث عمل ؟
جواب : لا .

فصل [الأمراض المهنية]

وهي كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة ، ويعرّف المرض المهني الخاضع لنظام التأمينات بأنه كل مرضٍ أو زيادةٍ فيه كان سببه العمل ، ومن أمثلة ذلك مرضُ عامل من انتقالُ فيروس من محلول كيميائي إليه .

مسألة : طرق تحديد الأمراض المهنية :

١. الطريقة المرنة ، وفيها يجبُ أن يثبتُ العاملُ أن المرض سببه العمل ليخضع تحت التأمينات .
٢. الطريقة الجامدة ، وتحدد فيها الأمراض بجداول محددة بحيث أن أي مرضٍ خارج المسجل في الجدول لا يعتبرُ مرضاً مهنيًا ، وتنقسمُ إلى قسمين :
 - أ. طريقة الجدول المغلقة ، ولا يُضافُ فيها أي مرض جديد ، إلا بطريقة تعديل القوانين .
 - ب. طريقة الجدول المفتوحة ، وتضاف فيها الأمراض بموجب قرارات أو تشريعات مبسطة .
٣. الطريقة المزدوجة ، وهي التي أخذ بها النظامُ السعودي ، وفيها جداول جاهزة ، وإذا لم يوجد المرض في هذه الجداول فعلى العامل أن يثبت أن المرض سببه العمل ليخضع للنظام .



والأصلُ أن الأمراضَ مدوّنةً في النّظام ، إلا أنه لا مانع من مرضٍ شخصٍ وإثباته أن المرض مرضاً يدخل في الأمراض المهنية ، وأنه انتقل إليه جراء العمل ، ويأخذ التعويض بطريقتين :

١. التعويضات العينية ، وتمثل في العلاج والعناية الطبية .

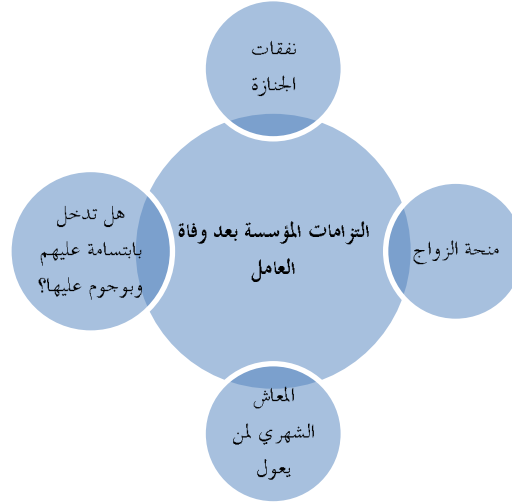
٢. التعويضات النقدية (الحقوق المالية) وتختلف هذه الحقوق بحسب الأثر المترتب على الإصابة .

ويجدرُ القول بأنه يتمّ تعويض العامل حتّى وإن كان يأخذ بدل خطر أو بدل عدوى .

وإذا ترتب على الإصابة عجز دائم كلي أو جزئي فإن المؤسسة تلتزم إما بدفع تعويض مقطوع مرة واحدة أو بدفع معاش دائم للعامل ، أما إذا ترتب على الإصابة موت المؤمن عليه فإن المؤسسة تلتزم نظاماً أمام المستحقين بثلاثة التزامات هي :

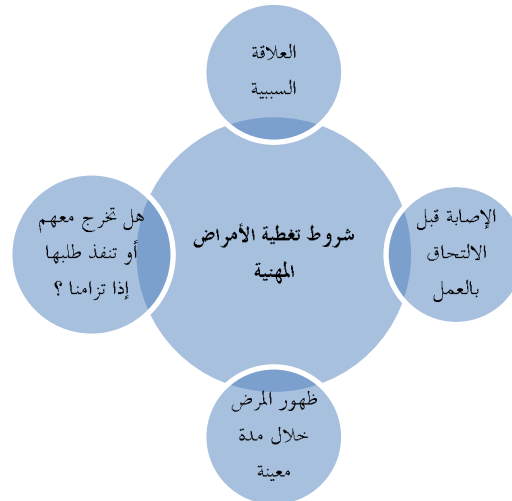
١. منحة نفقات الجنائز .

٢. منحة الزواج لمن بلغ ثلاثي يعولهن المتوفى .
 ٣. المعاش الشهري الذى يصرف للمؤمن عليه كاملاً إذا كان المستحقون ثلاثة فأكثر، أو ٧٥% إذا كانوا اثنين، أو ٥٠% إذا كان المستحق واحداً .
- ويستمر المعاش للبنات حتى الزواج، وللذكور حتى سن ٢٦ سنة أو حتى يستكمل تعليمه، أو بلوغ ٢٠ سنه لغير المنقطع للتعليم .



مسألة : شروط تغطية الأمراض المهنية :

١. أن يثبت العامل علاقة سببية بين المرض والعمل أو أن يكون المرض مضافاً للجدول .
٢. ألا يكون العامل مصاباً في المرض قبل التحاقه بالعمل ، لكن لو زاد هذا المرض بسبب العمل فيعتبر مرضاً مهنياً .
٣. أن يظهر المرض خلال مدّة معيّنة حتى يتم اعتباره مرضاً مهنياً ، ولم يحدد النظام مدداً محددة للأمراض بل تكون برأي اللجنة الطبية .



فصل [العجز والشيخوخة والوفاة]

١. الشيخوخة ، ويراد بها بلوغ الشخص سن المعاش أو سن التقاعد وهو ستين سنة كاملة، مع توقفه عن ممارسة أى نشاط مهني خاضع للتأمين .

٢. العجز غير المهني ، فإذا أصيب المؤمن عليه بعجز يقعه عن مزاولة مهنته، لا ترجع أسبابه إلى مزاولة المهنة بما يمكن اعتباره إصابة عمل وذلك قبل بلوغه سن المعاش وهو سن الستين، فإنه يستحق معاشاً يسمى معاش العجز غير المهني ، ونعين به كل عجز يؤدي إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية، أو قدرته على الكسب بوجه عام ، دون أن يكون ناشئاً عن إصابة عمل أو مرض مهني مع حدوثه له قبل بلوغه سن الستين عاماً .
٣. الوفاة غير المهنية ، ونعني بها الوفاة الحقيقية أو الحكيمة .

الباب الرابع [تمويل الإصابات المهنية]

بدايةً تتجسّد فكرة التمويل في إسهام كل من العمال وأصحاب العمل والسلطة العامة في عملية تمويل التأمينات الاجتماعية .

فصل [مصادر تمويل الإصابات المهنية]

تُموّل مؤسسة التأمينات الاجتماعية من خلال التالي :

١. اشتراكات أصحاب العمل ، والمشاركين بأنفسهم حسب الضوابط التي حددها النظام .
٢. إعانة الدولة للمؤسسة .
٣. المبالغ الإضافية مقابل التأخير عن دفع أصحاب العمل الاشتراكات عن العمال .
٤. استثمارات المؤسسة .
٥. الهبات والوصايا .
٦. موارد أخرى تخصص للمؤسسة بنظام أو لائحة .



فصل [الأجر الخاضع للاشتراك]

قبل أن نعرف الأجر الخاضع للاشتراك ينبغي أن نعرف الأجر الذي يأخذه العامل ، وتفصيله كالتالي :

١. الأجر الأساسي ، وهو راتبه مضافاً إليه العلاوات الدورية .
٢. الأجر الفعلي ، ويحوي الأجر الأساسي مضافاً إليها الضمانات الأخرى وهي :
 - أ. العمولة المئوية في المبيعات والأرباح ، ومثال ذلك ٢% من المبيعات للعامل ، وقد لا يكون للعامل أجراً أساسياً بل يعتمد فيه على نسبة من مبيعاته .
 - ب. البدلات التي يستحقها العامل لطاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها أثناء العمل ، ومثال ذلك ٢% من الأجر الأساسي أخطار عمل العامل في برج عالي .

- ت. الزيادات الممنوحة وفقاً لمستوى المعيشة أو مواجهة أعباء العائلة ، ومثال ذلك بدل غلاء المعيشة .
- ث. المكافأة التي يعطيها صاحب العمل جرّاء نشاطه أو أمانته أو غيرها ، وهذا تقييد فهي لا تُعتبر من صور الأجر إلا إذا نُصّ عليها عقداً ، أو جرى العرف عليها بمنحها حتى يعتد العمال أنهم من حقهم ذلك ، ومثال ذلك راتب شهر زيادة في شركة سابك .
- ج. بدل السكن ، وهو البديل الذي يعطى للعامل إذا لم يستطع صاحب العمل توفير سكن له .
- ح. المميزات العينية^٣ فهي ليست ميزة مادية فقد تكون سكن ، وقد تكون سيارة ، ولا تُعتبر أجراً إلا إذا نُصّ عليها في العقد ، ويجب ألا تتعدى راتب شهرين من كلّ سنة ، ويجب ألا تكون من مستلزمات العمل وإلا لا تُعتبر من المميزات العينية .
- ومثالاً على المميزات العينية عملُ زيد في مؤسسة الرؤية الدقيقة براتب خمسة آلاف ريال شهرياً ، ووفّر له صاحب العمل سكناً يُجرّ بقيمة خمسة وعشرون ألف سنوياً ، فهنا لا يُحسب على زيد إلا ضعف راتبه وهو مبلغ عشرة آلاف ريال منها بشرط ألا يتفق على خلاف ذلك في العقد .



ويعتبر نظام التأمينات الاجتماعية الأجر الخاضع للاشتراك كلّ أجرٍ يحصل عليه المشترك بصفة إلزامية ، وبذلك يعتبر النظام الأجر الخاضع للاشتراك^٤ :

١. الأجر الأساسي أيّاً كانت طريقة الصرف ، ويعتبر من ضمنه :
 - أ. الراتب الشهري .
 - ب. النسب المتوية من المبيعات والأرباح ، سواء اقتصر الأجر عليها أو لم يقتصر .
 - ت. العلاوات الدورية .
٢. بدل السكن النقدي وفق القيمة المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل ، أو بدل السكن العيني وتقدير قيمته بما يساوي الراتب الأسس عن شهرين .

^٣ مستقى من الفقرة الخامسة في المادة الثانية .

^٤ أورد كتاب الإصابات المهنية بعض الفروق فيما يتعلق بالعلاقة بين الاشتراك والأجر في نظام العمل ونظام التأمينات ، وحدد ثلاثة معايير أولها أن الأجر الأساسي هو الأجر المتفق عليه في العقد دون شمول أي مبالغ أخرى تُدفع للعامل ، وثانيها أن الأجر الشامل هو الأجر مع الضمان ، وثالثها أن الأجر متعدد العناصر - وهو المستعمل في نظام التأمينات - هو الأجر الأساسي مع بعض المبالغ التي تدفع للعامل والتي ذكرناها بعاليه .

فصل [الحد الأدنى والأعلى للاشتراك]

١. الحد الأدنى ، وتفصيله كالتالي :
 - أ. فرع الأخطار المهنية -إصابات العمل- ، ونعني بها الأخطارُ التي تحدثُ أثناء العمل ، وحدها الأدنى ٤٠٠ ريال .
 - ب. فرع المعاشات ، ونعني بها ما يُستمدُّ منها الراتبُ بعد التقاعد ، وحدها الأدنى ١٥٠٠ ريال .
٢. الحد الأعلى ، وهو ٤٥٠٠٠ ريال ، ولا يدفعُ المشتركُ أكثر من ذلك وإن كان يعملُ لدى أكثر من صاحب عمل .

ويخضعُ لنظام التأمينات الاجتماعية بصفةٍ إلزاميةٍ :

 ١. كل عامل سعوديٍّ في فرع المعاشات .
 ٢. كلُّ عامل سعوديٍّ وأجنبي في فرع المخاطر المهنية .

فصل [تقسيمُ الأجر الخاضع للسداد]

- تتعدد طرق حساب أجر الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية ، والهدفُ من ذلك احتواء جميع الحالات ، وتخفيف الأعباء والإجراءات الإدارية ، والتيسير على المعنيين بالنظام ، والطرق كالتالي :
١. عبر حساب الأجر الذي يقبضه العامل شهراً بشهرٍ مع ما يطراً عليه من خفضٍ أو زيادة .
 ٢. عبر حساب الأجر الذي يقبضه العامل شهراً بشهرٍ دون الخصومات أو المكافآت .
 ٣. عبر حساب كل أشهر السنة التأمينية من خلال أول شهر من السنة ، وهذا هو الأصل .
 ٤. عبر اشتراكات مقطوعة دفعة واحدة .

وفي جميع الأحوال تحسبُ التعويضات على أساس الأجر ، ويكونُ تحديدُ حسابُ الأجر خلال السنة من شهر محرم أو يناير وفق التقويم الذي يتبعه صاحب العمل ، بمعنى أن حساب أجر الاشتراك في السنة الواحدة يكونُ بالأجر المحدد خلالها ، ويُستثنى من ذلك التالي :

١. العامل الملتحق خلال السنة ، وبعد شهر محرم أو يناير ، وهُنَا يتم احتسابُ أجر الاشتراك على أساس كامل اشتراك الشهر الذي التحق فيه العامل حتى نهاية السنة التأمينية ، ثم نعود للحساب من شهر محرم أو يناير .
٢. حالة تغيير الأجر بالزيادة أو النقص خلال السنة ، فإذا علمنا أن القاعدة العامة أنه لا يعتد بالنقص أو الزيادة على راتب العامل خلال السنة وإنما تُحسبُ من أول شهر ، إلا أن العامل هنا يجوزُ له تصحيح ذلك بتقديمه طلب تصحيح خلال السنة أو الثلاثة أشهر من السنة التي تليها ، وهُنَا تصحح المؤسسة راتبه بأثر رجعي .

أما معيارُ حساب أجر الاشتراك فيكون بتقسيم الأجر الخاضع للسداد في نظام التأمينات الاجتماعية إلى ثلاثة أقسامٍ هي:

١. ١٨% على فرع المعاشات ، وتفصيلها كالتالي :
 - أ. ٩% على صاحب العمل .
 - ب. ٩% على العامل .

٢. ٢% على الفرع الأخطار المهنية - إصابات العمل - ويدفعها صاحب العمل ، وقد تزيد إلى الضعف إذا أهمل صاحب العمل التوجيهات فيما يتعلق بصحة العمال وسلامتهم .

٣. ٢% إلى ساند ، وتفصيلها كالتالي :

أ. ١% يدفعها العامل .

ب. ١% يدفعها صاحب العمل .

سؤال : كيف تدفع اشتراك عامل سعودي راتبه ثلاثة آلاف ريال ؟

جواب : نأخذ منها ٢٠% بما يعادل ٦٦٠ ريال ، وتقسمها كالتالي :

١. ٣٦٠ ريال يدفعها صاحب العمل .

٢. ٣٠٠ ريال يدفعها العامل .

فصل [كيفية تأدية أجر الاشتراك]

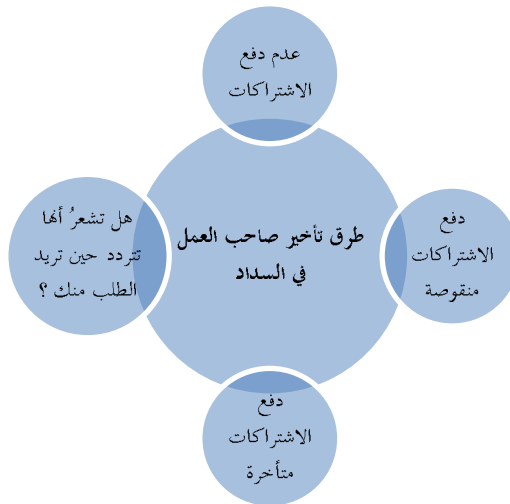
يجب على صاحب العمل أن يدفع الاشتراكات خلال خمسة عشر يوماً من الشهر التالي للاستحقاق ، ولو فرضنا أن العامل دخل قبل يومين من انتهاء الشهر فيسدد عنه شهراً كاملاً حتى ولو استقال بعد يوم من العقد في شهره الذي كتب فيه العقد ، إلا أنه لو عمل عند صاحب العمل ثم استقال بعد الشهر الذي بدأ فيه فلا تُعطى التأمينات أي أجر له حتى وإن استقال في اليوم الثامن والعشرين من الشهر .

ويجب ألا يتأخر صاحب العمل عن التسديد ، ومن طرق التأخر :

١. عدم دفع الاشتراكات .

٢. دفع الاشتراكات منقوصة .

٣. دفع الاشتراكات بعد مواعيدها .



ويعتبر صاحب العمل متأخراً بمجرد انتهاء مدة التسديد ، وبمجرد أن يتأخر يغرّم بأن يدفع ٢% من المستحق عليه الشهر الماضي ، ولا يجوز أن تزيد قيمة الغرامة عن ١٠٠% من الاشتراكات المستحقة .

ولا مانع في أن تعفو المؤسسة عن هذه الغرامات في حدود معينة .

ويجوز للمؤسسة إذا امتنع أن تمهله خمسة عشر يوماً أو أكثر ، ثم تستصدر أمراً قضائياً بالحجز والتنفيذ الجبري على ماله .

مسألة : كيفية تحصيل طرق الاشتراك :

١. التسديد عن طريق شيكات البنوك أو شيكات شخصية .
٢. نقاط البيع كإيداع المباشر أو بالتحويل عبر البنك الأهلي .
٣. الهاتف المصرفي في البنك الأهلي .
٤. الانترنت .
٥. بطاقات الائتمان .



وإذا علمنا أنه يجبُ تسديد الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوم الأولى بعد تاريخ الاستحقاق ، فإن الوقت يمتد إلى اليوم الأول بعد العطلة الرسمية بحد أقصى خمسة أيام .

أما إذا كانت العطلة أكثر من خمسة أيام فلم يورد الكتاب تفصيلاً في هذا .

سؤال : ما الحل إذا قام صاحب العمل بسداد مبلغ أكبر عن تسديده للاشتراكات ؟

جواب :

١. تقوم المؤسسة بمبادرة منها بإخبار صاحب العمل بالمبالغ الزائدة له ، ليخصم من أجر الاشتراكات للشهر التالي .

٢. أن يقدم صاحب العمل خطاباً يوضح فيه مقدار الزيادة .

ويجدر التنبيه على أنه لا يسري التّقدم أبداً فيما يتعلق بتحصيل الاشتراكات ، لأن أموال المؤسسة تعتبر من الأموال العامة .

الباب الخامس [حقوق العامل المصاب]

فصل [حقوق العامل على صاحب العمل]

بداةً على صاحب العمل أن يعطي العامل المشترك حقوقه وهي :

١. توفير أدوات السلامة المهنية فإذا وفرها وأهمل العامل استخدامها فلا يتم تعويضه .
٢. تقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب قبل نقله للمشفى ليكون تحت رعاية مؤسسة التأمينات .
٣. نقل العامل المشترك المصاب إلى جهة العلاج المعتمدة من المؤسسة أو لجوئه إلى أي مشفى في حالة الاستعجال .

٤. إشعار المؤسسة بوقوع الإصابة للعامل المشترك ، ويلتزم المصاب أو من ينوب عنه بإبلاغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض إلا إذا لم يستطع . وإذا لم يبلغ المصاب صاحب العمل عن ذلك فلا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي، وإذا تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبدل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجا عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص ، ومثال ذلك إصابة عمل ودخول العامل للعناية الفائقة فهنا لا يستطيع الإبلاغ ويستحق بدلاً عن الأيام التي لم يداوم فيها . ومن ثم فإن صاحب العمل يلتزم صاحب العمل أو من ينوب عنه بإبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإعانات الطبية الأولية، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر يقبله مدير المكتب ترجع عليه المؤسسة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ، ويعد ورود بلاغ الإصابة أو صورته للمكتب من جهة العلاج، أو ورود إشعار بحدوث الإصابة من أي جهة حكومية في حكم الإبلاغ .
٥. يجب على صاحب العمل أن يزود المؤسسة بالوثائق اللازمة للإصابة .

فصل [حقوق العامل على مؤسسة التأمينات الاجتماعية]

بمجرد إبلاغ صاحب العمل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فتقوم المؤسسة برعاية المصاب طبيًا وتشمل الرعاية الطبية التالي :

١. خدمات الأطباء العاملين والأخصائيين والمساعدين الطبيين وخدمات طب الأسنان .
٢. فحوص التشخيص من أي نوع أو أي طبيعة .
٣. قبول المصاب في المستشفى وعلاجه في مركز للنقاهاة .
٤. تقديم المواد الطبية اللازمة .
٥. توفير الأطراف الصناعية أو أي تجهيزات طبية .
٦. نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من مسكنه للمركز الطبي .
٧. نفقات المرافق .



ويجدر القول بأنه لا يوجد حد أقصى للعلاج فالمؤسسة ملزمة بدفع المبلغ مهما علت قيمته .

وتتحمل المؤسسة التعويضات النقدية في حالات العجز المؤقت^٥ بعد توقف صاحب العمل عن دفعها ، فهي تعطي العامل بدل إصابة يومي اعتباراً من اليوم التالي لوقوع الإصابة ويستمر هذا التعويض طوال فترة الإصابة وحتى الشفاء ، أو ثبوت العجز ، أو الوفاة هذا ويتحمل صاحب العمل أجر اليوم الأول للإصابة .
أما تقسيمُ البديل المعطى للعامل فهو كالتالي :

١. بدل يومي ١٠٠% من راتبه إذا لم يكن المصاب منوماً في المستشفى .
 ٢. بدل يومي ٧٥% من راتبه إذا كان المصاب منوماً في المستشفى .
- وإذا انتهى وضع المصاب ، وعلج أو ثبت عجزه كلياً أو جزئياً فيقوم صاحبُ العمل بأخذ التقرير إلى اللجنة الطبية بمؤسسة التأمينات الاجتماعية لتحديد مقدار العجز .
- وقد حددت اللائحة عدّة أمورٍ تعنى المؤسسة بعلاجها هي :
١. علاج التشويه الناتج عن الإصابة .
 ٢. تأهيل المصابين وإعادةهم كما كانوا قبل المرض .
 ٣. تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية .
 ٤. علاج الحالات المرضية التي يجب علاجها لعلاج المرض المهني .
 ٥. علاج الإصابات التي قد تقع على المريض أثناء وجوده في المشفى .
 ٦. علاج انتكاسة العامل أو مضاعفاتها ولو لم يكن العامل وقت ذاك عاملاً .
- وعلى كل حال فإن القول الوارف في مثل هذا أن على المؤسسة أن تبذل قصارى جهدها في علاج المصاب أياً كانت الطرق والوسائل ، حتى وإن لم يوجد العلاج في المملكة فعلى المؤسسة أن تعالجه في الخارج على حسابها ، بل إن فرضنا أن صاحب العمل لم يدفع الاشتراكات فعلى المؤسسة أن تعالج المصاب .

سؤال : ماذا لو وقع المرض قبل تسجيل العامل في التأمينات ؟

جواب : الأصل أنه لا يعالج على حسابها ، إلا أن لهذا استثناءً هو :

١. إذا حدثت الإصابة خلال الشهر الذي التحق فيه العامل بالعمل أو الشهر التالي له شرط قيام صاحب العمل بتسديد الاشتراك المستحق عنه .
٢. إذا حدثت الإصابة لعامل مسجل بالنظام لدى صاحب عمل متوقف عن السداد إذا لم تتجاوز المديونية ثلاثة أشهر ، وإذا زادت فعلى صاحب العمل تسديدها دفعة واحدة مع الغرامات .
٣. أن تقع الإصابة خلال المهلة المحددة للعامل التي يقرر فيها بتسجيل نفسه إذا امتنع أو تراخى صاحب العمل عن تسجيله وهي ١٥ يوم بعد المهلة المحددة لصاحب العمل .

الباب السادس [الحقوق المالية للعامل]

فصل [العجز المؤقت]

علمنا سابقاً أنه إذا بلغ العاملُ صاحب العمل بإصابته خلال سبعة ليالٍ ، ومن ثم بلغ صاحبُ العمل مؤسسة التأمينات خلال ثلاثة ليالٍ فيستحقّ البديل اليوميّ عن كل يومٍ بعد إصابته ، وإذا لم يبلغ صاحب العمل المؤسسة

^٥ يقصد به أن يصبح العامل المؤمن عليه غير قادر على مرأولة عمله المعتاد فترة مؤقتة .

فيدفعُ البديل اليومي للعامل ولا تدفعه المؤسسة ، ويحقّ للعامل أن يُخطِرَ المؤسسة مباشرةً وليس عن طريق صاحب العمل .

ويُستحقُّ البديل اليوميّ من اليوم التالي ليوم وقوع الإصابة ، وإذا ثبت أنّ صاحبَ العمل استمرّ في دفع الأجر رغم استحقاق العامل للبديل اليومي ، فتدفعُ المؤسسة لصاحب العمل ما دفعه للعامل في الفترة التي دفع فيها الأجر ، ومن المعلوم أن العجز المؤقت يثبتُ بتقرير طبيّ من أحد الجهات التي تقبلها المؤسسة .
أما البديلُ اليومي الذي يستحقّه العامل فهو :

١ . ١٠٠% من أجره إذا لم يكن منوماً في المشفى .

٢ . ٧٥% من أجره إذا كان منوماً في المشفى باعتبار أن المؤسسة تقوم بعلاجه .

البديل اليومي = (الأجر الخاضع للاشتراك وفقاً للشهر السابق لشهر وقوع الإصابة * عدد أيام التوقّف عن العمل) / عدد أيام الشهر * (١٠٠% أو ٧٥) .

وحالات إيقاف صرف حق البديل اليوميّ للعامل :

١ . يُشفى تماماً ويعود لعمله .

٢ . يثبتُ العجز الدائم له كلياً كان أو جزئياً .

٣ . إذا توفّي .

مسألة : حق العامل الماليّ إذا كان يعمل لدى صاحبي عمل :

جواب : نجمعُ الأجرين الشهريين ، ونعتبرُ الناتج هو الأجر الطبيعيّ ونعطيه البديل اليوميّ على أساسه .

سؤال : ماذا لو تم فصل العامل عن عمله أثناء مرضه وأخذ البديل ؟

جواب : إذا تم فصلُ العامل عن عمله أثناء مرضه فلا يتوقّف دفعُ البدلات مطلقاً حتى يشفى تماماً ، أو يثبت عجزه الدائم ، بمعنى أنه يعامل بشكلٍ عاديّ كما لو أنه يعمل .

مسألة : حالات سقوط حقّ البديل اليومي :

١ . إذا نشأت الإصابة عن فعل متعمّد .

٢ . إذا خالف المصاب التعليمات الخاصّة بالعلاج أو بقواعد السلامة والصحة المهنية ، وكان لهذه المخالفة أثرٌ رئيسيّ في وقوع الإصابة .

إلا أن النظام ومن بابِ الحماية للعامل فالنظام ينصّ على إيقافه وليس إسقاطه بشكل كامل ، ويتمّ إعادته للعامل إذا أتبع التعليمات الطبيّة اللازمة .

٣ . يسقطُ حقّ العامل بالتّقدم إذا انقضت سنة من تاريخ الإصابة ولم يطالب المصاب بها .

٤ . إذا ثبت أن العامل عمِلَ أثناء الإجازة المرضيّة ، فجزاؤه هنا أن تحسم المؤسسة البديل اليوميّ التي تعطيه إياه عن الأيام التي اشتغل بها .

٥ . إذا لم يبلغ العامل صاحب العمل خلال سبعة أيّام دون عذر .

فصل [العجز الدائم]

مسألة : عجز العامل السعوديّ :

تصرف مؤسسة التأمينات على العامل بناءً على أمور :

١ . إذا كان العجزُ دائماً وكلياً أي يعادل ١٠٠% ، فيعطى عائداً شهريّةً بحدّ أدنى ١٧٢٥ ريال .

٢. إذا كان العجز دائماً ، ويعادل من ٥٠% إلى ٩٩% فيُعطى عائدة شهرية .
٣. إذا كان العجز دائماً ، ويعادل من ٤٩% فما دون ، فيُعطى مبلغاً مقطوعاً .

أولاً: العجز الكلي :

العجز الكلي هو الذي يعادل ١٠٠% ، ويثبت العجز الكلي بتقرير من اللجنة الطبية الابتدائية ، فإن لم تستطع أو اعترض العامل فاللجنة التي تفوقها .
إذا ثبت عجز العامل كلياً فينبغي على المؤسسة أن تعطيه راتباً شهرياً يعادل متوسط آخر ثلاثة أشهر ، وإذا قررت اللجنة الطبية حاجة المصاب لأحد يعينه فيعطى ما يعادل ٥٠% من العائدة ، بشرط ألا يجاوز ثلاثة آلاف وخمسمئة ريال .

والحد الأدنى للعائدة المالية التي يستلمها المصاب هو ١٧٢٥ ريال سعودي .
ومثال ذلك زيدٌ مشترك سعودي يعمل لدى أحد الشركات، أصيب بحادث في العمل سبب له إعاقة دائمة و عجز كلي و كان متوسط راتبه في الثلاثة أشهر الأخيرة قبل الحادث ٥٠٠٠ ريال فيكون راتبه كالتالي :
راتب عائدة العجز المستلم = ٥٠٠٠ ريال * ١٠٠/١٠٠ = ٥٠٠٠ ريال .
وأقرت له اللجنة الطبية أنه يحتاج إلى معونة من الآخرين بالتالي تكون قيمة المعونة كالتالي :
معونة الغير = ٥٠٠٠ * ٥٠% = ٢٥٠٠ .
كامل قيمة راتب العائدة = ٥٠٠٠ + ٢٥٠٠ = ٧٥٠٠ ريال .

ثانياً : العجز الجزئي :

١. الإصابة التي تكون نسبتها بين ٥٠% و ٩٩% ، فبالنسبة للسعودي يستحق راتب عائدة العجز المستلم الجزئي ، بحيث يوازي النسبة التي أقرتها اللجنة الطبية من متوسط راتب العامل خلال الثلاثة أشهر قبل الإصابة .

ومثال ذلك زيدٌ مشترك سعودي يعمل لدى أحد الشركات، أصيب بحادث في العمل سبب له حروق في عصب الذراع اليميني ، و عجز جزئي بنسبة ٧٠% وكان متوسط راتبه في الثلاثة أشهر الأخيرة قبل الحادث ٥٠٠٠ ريال فيكون راتبه كالتالي :

راتب عائدة العجز المستلم = الأجر الشهري * النسبة / ١٠٠ .

راتب عائدة العجز المستلم = ٥٠٠٠ ريال * ٧٠/١٠٠ = ٣٥٠٠ ريال .

٢. الإصابة التي تكون نسبتها من ١% إلى ٤٩% :

العامل هنا يدفع له تعويض مقطوعٌ بأحد طريقتين:

أ. إذا كان سن المشترك المصاب لا يزيد على ٤٠ سنة فإنه يحصل على تعويض نقدي مقطوع يساوي ٦٠ مرة من متوسط أجر ثلاثة أشهر مضروباً في نسبة العجز .

قيمة التعويض المقطوع = متوسط أجر ثلاثة أشهر * نسبة العجز * ٦٠ .

ومثال ذلك زيد يعمل ببناء لدى شركة مقاولات ، في أحد المواقع سقط من السلم و كسرت ركبته، يفرض أن عمره كان ٣٥ سنة و متوسط أجر ثلاثة أشهر ٢٠٠٠ ريال و حددت له اللجنة الطبية نسبة عجز ٣٠% فحسب القيمة كالتالي :

قيمة التعويض المقطوع = متوسط أجر الثلاثة أشهر * نسبة العجز * ٦٠

$$\text{قيمة التعويض المقطوع} = 2000 * 100/30 * 60 = 36000 \text{ ريال .}$$

ب. إذا كان سن المشترك المصاب يزيد على ٤٠ سنة فإنه يحصل على تعويض نقدي مقطوع يساوي :

$$\text{قيمة التعويض} = \text{متوسط أجر ثلاثة أشهر} * \text{نسبة العجز} * (60 - \text{عدد السنوات بعد الأربعين})$$

وعلى فرض أن زيد عمره ٤٨ سنة بالتالي يكون التعويض :

$$\text{قيمة التعويض} = \text{متوسط أجر ثلاثة أشهر} * \text{نسبة العجز} * (60 - \text{عدد السنوات بعد الأربعين})$$

$$\text{قيمة التعويض} = 2000 * 100/30 * 8-60 = 31200 \text{ ريال .}$$

ويجدر التنبيه بأن الحد الأدنى هنا هو ٣٦ ضعف ، والحد الأقصى ٦٠ ضعفاً ، فلو كانت الزيادة لا تبلغ ٣٦

ضعف فيجب زيادتهما وكأهما ٣٦ ، وكذلك الحد الأقصى .

ومثال ذلك لو كان في المسألة أن عمر الرجل ١٠٠ سنة كالتالي :

$$\text{قيمة التعويض} = 2000 * 100/30 * (60-100) = 2000 \text{ فلا تُحسب هكذا وإنما}$$

$$\text{قيمة التعويض} = 2000 * 100/30 * 36$$

ويجب ألا يزيد التعويض المقطوع عن ١٦٥٠٠٠ ريال ، وإذا زاد على هذا المبلغ فيُخفّض له .

مسألة : شروط :

١. شروط صرف العائدة :

أ. أن تستقرّ حالة المصاب بعجز دائم بقرار من اللجنة الطبية الابتدائية .

ب. ألا تقل نسبة العجز الدائم عن النسبة المحددة لصرف راتب العائدة ، بمعنى أنه لا يجوز أن تقل نسبة

العجز عن ٥٠% حتى يأخذ عائدة شهرية .

٢. شروط استمرار صرف العائدة الشهرية :

أ. خضوعه للفحوصات الدورية في المواعيد التي تحددها اللجنة الطبية في مؤسسة التأمينات الاجتماعية ،

ويصحّ الصرفُ مدى الحياة دون الحاجة لفحص إذا استمر بالعجز خمسة سنوات متتاليات .

ب. عدم رفضه تعليمات العلاج المقدم من الجهات المختصة .

سؤال : متى ينتهي حقّ المشترك في العائدة ؟

١. بنهاية اليوم الأخير الذي قررت فيه اللجنة الطبية انتهاء حالة العجز .

٢. بنهاية اليوم الأخير الذي حدثت فيه وفاة المستحق .

٣. بنهاية اليوم الأخير الذي أي واقعة الموجبة لإنهاء الحقّ في العائدة .

مسألة : انتكاسة حال العامل المصاب :

١. لو أخذ العامل تعويض مقطوع وكان عجزه لا يُجاوز ٥٠% ، وبعد فترة انتكست حالته وصار عجزه

يُجاوز ٥٠% ، فهنا تسترجع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المبلغ المقطوع وتعطيه الراتب الشهري

مخصوصاً منه ما تمّ صرفه له .

القاعدة = متوسط أجر ثلاثة أشهر * نسبة العجز الجديدة * ٦٠ .

ومثال ذلك لو كان راتبه ٨٠٠٠ ريال ، وأصيب بنسبة ٢٠% فتم صرف التعويض المقطوع كالتالي :

متوسط أجر ثلاثة أشهر * نسبة العجز الجديدة * ٦٠ .

$$8000 * 100/20 * 60 = 96000 \text{ ريال .}$$

وبعد سنة انتكست حالة المصاب وزادت الإصابة إلى ٦٠% فهنا نحسب المبلغ كالتالي :

الخطوة الأولى : متوسط ثلاثة أشهر * نسبة العجز كعائدة شهرية عادية تفوق ٥٠% .

$$٨٠٠٠ * ٦٠\% = ٤٨٠٠$$

الخطوة الثانية : تقوم الشركة بخصم المبلغ المقطوع من العائدة الشهرية لـ ٦٠ شهراً .

مبلغ التعويض المقطوع / ٦٠ = المبلغ الذي يخصم من العائدة الشهرية لمدة ٦٠ شهراً .
١٦٠٠٠ / ٦٠ = ٢٦٠٠ .

الخطوة الثالثة : العائدة الشهرية الجديدة - المبلغ الذي يخصم من العائدة لمدة ٦٠ شهراً .

$$٤٨٠٠ - ١٦٠٠ = ٣٢٠٠ .$$

وتستمر الشركة بسحب هذا المبلغ من العامل حتى تنتهي خمسة سنوات (٦٠ شهراً) .

٢. إذا زاد راتب العامل ، وانتكست حالته وهو على رأس العمل فنحسب الحالة كأنها حالة جديدة ، ويؤخذ بالأجر آخر ثلاثة أشهر .

فصل [الجمع بين العائدة والمعاش]

الأصل حواز الجمع بين العائدة المستحقة - أخذنا العائدة سابقاً - والمعاش التقاعدي على ألا يتجاوز إحدى هذين الأمرين :

١. النقطة الأولى : متوسط الأجر الذي حُسب على أساسه المعاش .

٢. النقطة الثانية : متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه العائدة + العلاوة السنوية ٧% وهي :

(متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه العائدة * (١٠٠/٧) * عدد السنوات التي تكون بين أخذه للعائدة الشهرية و سنة التقاعد)

خطوات الحل بشكل قشيب من محمد الحبيب :

الخطوة الأولى :

١. نحسب النقطة الثانية :

متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه العائدة + العلاوة السنوية وهي :

(متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه العائدة * ٧% * عدد السنوات التي تكون بين أخذه للعائدة الشهرية و سنة التقاعد)

٢. نحسب العائدة - شرحت سابقاً - وهي : متوسط الأجر لثلاثة أشهر * نسبة العجز .

٣. نحسب أجر المرافق - شرحت سابقاً - وهي ٥٠% من العائدة أي [العائدة * (١٠٠/٥٠)] .

٤. نحسب العائدة المستحقة وهي : العائدة + أجر المرافق إن وجد .

الخطوة الثانية :

نجمع المعاش المستحق + العائدة المستحقة

الخطوة الثالثة :

ننظر أي المتوسطين أكبر هل هي النقطة الأولى أم النقطة الثانية ، ويستحق العامل الجمع بينهما على ألا يزيد ما يستلمه شهرياً على أعلاهما ، وإذا زاد المبلغ فينقص إلى أكبر المبلغين .

سؤال : زيد مشترك في نظام التأمينات وحصلت له إصابة بنسبة ٧٠% ، ومتوسط راتبه عند إصابته ٥٠٠٠

ريال ، وكان راتبه قبل معاشه ٨٠٠٠ ريال ، ثم تقاعد بعد خمسة سنوات من إصابته وصار معاشه ٤٠٠٠

ريال ، فهل يجوز له الجمع بين المعاش التقاعدي والعائدة الشهرية علماً بأن معه مرافق ؟

الجواب :

١. متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش : ٨٠٠٠ ريال .
٢. متوسط الأجر الذي حسب على أساسه العائدة + العلاوة السنوية ٧% وهي :

$$٥٠٠٠ + (١٠٠/٧) * ٥٠٠٠ * ٥ = ١٧٥٠ + ٥٠٠٠ = ٦٧٥٠$$
٣. العائدة المستحقة :
 أ. العائدة للمصاب : راتب عائدة العجز المستديم = الأجر الشهري * النسبة / ١٠٠ .
 راتب عائدة العجز المستديم = ٥٠٠٠ ريال * ٧٠/١٠٠ = ٣٥٠٠ ريال .
 ب. أجر المرافق : ٣٥٠٠ / ٢ = ١٧٥٠ .
 لذا فالعائدة المستحقة هي : ٥٢٥٠ .

ثانياً :

١. ٩٢٥٠ = ٥٢٥٠ + ٤٠٠٠ .
- وهنا عندما علمنا أن المبلغ يفوق المبلغين كلاهما فنخفضه إلى ٨٠٠٠ ريال وهو أعلى من ٦٧٥٠ .
- مسألة : الحقوق المالية للمتدرّب والمتدرّج المصاب بإصابة عمل :
 بداءة ، لا يخضع المتدرّب لنظام التأمينات الاجتماعية بإطلاق لأنه لا يُعتبر عاملاً ، أمّا العامل المتدرّج فلا شكّ أنه يخضع لنظام التأمينات ويُعاملُ كما يعاملُ العامل العادي .
 ومن المعلوم أنّ صاحب العمل هو من يتحمّل قيمة الاشتراك ويتمّ احتساب قيمة الاشتراك وفقاً لإحدى أمرين :
 ١. وفقاً للأجر الذي يتقاضاه العامل المتدرّج .
 ٢. وفقاً للحد الأدنى للأجر إذا لم يكن يتقاضى أجراً ، بمعنى أن يدفع عنه صاحب العمل وأمه يستلم أجراً شهرياً ، ومن المعلوم أن الراتب الأدنى في فرع المعاشات ١٥٠٠ ريال ، و ٤٠٠ ريال في فرع الأخطار المهنية الغير خاضعين لفرع المعاشات .

فصل [المشترك غير السعودي]

مسألة : العجز الكلي :

- إذا ثبت عجز العامل كلياً فينبغي على المؤسسة إذا لم يكن العامل سعودياً أن تعطيه مبلغاً مقطوعاً مقداره ٨٤ مرة أي سبعة سنوات من قيمة العائدة التي كان من المفترض حصوله عليها بحد أقصى ٣٣٠ ألف ريال ، ومثال ذلك عامل راتبه ألف ريال أصابه عجز كلي فيعطى الحساب كالتالي :
- متوسط ثلاثة أشهر من الراتب * ٨٤ شهر = المبلغ المعطى .

$$١٠٠٠ * ٨٤ = ٨٤٠٠٠$$

ولو فرضنا أن المبلغ زاد عن ٣٣٠,٠٠٠ ريال فينقص المبلغ ، ولا يُعطى إلا ٣٣٠,٠٠٠ ريال .

مسألة : العجز الجزئي :

- وهي الإصابة التي تكون نسبتها بين ١% و ٩٩% ، وتفصيلها كالتالي :
١. الإصابة التي تكون نسبتها بين ٥٠% و ٩٩% ، فبالنسبة لغير السعودي يستحق مبلغاً مقطوعاً مقداره ٦٠ مرة أي خمسة سنوات من قيمة العائدة التي كان من المفترض حصوله عليها بحد أقصى ١٦٥ ألف ريال .

ومثال ذلك زيدٌ مشترك مصري يعمل لدى أحد الشركات، أصيب بحادث في العمل سبب له حروق في عصب الذراع اليميني ، و عجز جزئي بنسبة ٧٠% وكان راتبه قبل الحادث ٥٠٠٠ ربا فيعطى مبلغاً كالتالي :

مبلغ العجز المستدم = متوسطة ثلاثة أشهر * ٦٠ شهر .

مبلغ العجز المستدم = ١٠٠٠ ريال * ٦٠ = ٦٠٠٠٠ ريال .

٢. الإصابة التي تكون نسبتها من ١% إلى ٤٩% :

ولا فرق هنا بين المشترك السعودي وغير السعودي ، والعامل هنا يدفع له تعويض مقطوع بأحد طريقتين:

١. إذا كان سن المشترك المصاب لا يزيد على ٤٠ سنة فإنه يحصل على تعويض نقدي مقطوع يساوي ٦٠

مرة من العائدة الشهرية (للعجز الكلي) مضروباً في نسبة العجز .

قيمة التعويض المقطوع = قيمة العائدة الشهرية للعجز الكلي * نسبة العجز * ٦٠ .

ومثال ذلك زيد يعمل ببناء لدى شركة مقاولات ، في أحد المواقع سقط من السلم و كسرت ركبته،

بفرض أن عمره كان ٣٥ سنة و حدد له قيمة عائدة ٢٠٠٠ ريال و حددت له اللجنة الطبية نسبة عجز

٣٠% فحسب القيمة كالتالي :

قيمة التعويض المقطوع = قيمة العائدة الشهرية للعجز الكلي * نسبة العجز * ٦٠

قيمة التعويض المقطوع = ٢٠٠٠ * ١٠٠/٣٠ * ٦٠ = ٣٦٠٠٠ ريال .

٢. إذا كان سن المشترك المصاب يزيد على ٤٠ سنة فإنه يحصل على تعويض نقدي مقطوع يساوي :

قيمة التعويض = قيمة العائدة الشهرية للعجز الكلي * نسبة العجز * (٦٠ - عدد السنوات بعد الأربعين)

وعلى فرض أن زيد عمره ٤٨ سنة بالتالي يكون التعويض :

قيمة التعويض = قيمة العائدة الشهرية للعجز الكلي * نسبة العجز * (٦٠ - عدد السنوات بعد الأربعين)

قيمه التعويض = ٢٠٠٠ * ١٠٠/٣٠ * ٦٠ - ٨ = ٣١٢٠٠ ريال .

مسألة : ما يُعطى أفرادُ العائلة إذا توفى العامل :

إذا توفى العامل وقد كان يأخذ مبلغاً مقطوعاً فتعطى عائلته المبلغ كالتالي :

١. إذا كان عددُ العائلة ثلاثة أشخاص فأكثر فيعطون المبلغ المستحق للعامل كاملاً عن سبعة سنوات ويُقسّم

بينهم بالتساوي .

٢. إذا كان عدد العائلة الباقية شخصين ، فيعطيان ثلاثة أرباع المبلغ المستحق ، ومثال ذلك إذا كان المبلغُ

المقطوع الذي يستحقّه ٨٤٠٠٠ فحسب المسألة كالتالي :

المبلغ المستحق * ٥٧% ويساوي :

٨٤٠٠٠ * (١٠٠/٧٥) = ٦٣٠٠٠ ، ويقسّم هذا المبلغُ بينهما بالتساوي .

٣. إذا لم يبقَ بعده إلا فرداً من عائلته فيعطى نصف المبلغ المقطوع ، ونصف الأربعة والثمانين بعد الألف ،

اثنان وأربعون ألفاً .

^٦ النقطة مكررة .

وعمد أن يستلم أهل المشترك المبلغ تنقضي العلاقة القانونية بينهم وبين المؤسسة تماماً ، ولا يستحق أيّ تعويضٍ غيرها^٧ .

سؤال : ما الحل مع من يُعطي العائدة حسب النظام القديم ؟

جواب : نص النظام القديم على أن المؤسسة قد تعطي العامل غير السعودي مبلغاً شهرياً ، فلو فرضنا أن المبلغ لا زال يسري عليه أو على أهله بعد وفاته ، فيُخَيَّرُ أو يُخَيَّرُ الأهلُ أن تستمر العائدة الشهرية ، أو يعطون مبلغاً مقطوعاً ، ولو فرضنا أن العامل المصاب -وفقاً للنظام القديم- يخضع لفحوصٍ دورية فتستمر معاملته بالنظام السابق في مجال تحديد نوع وقيمة التعويض المستحق حسب درجة العجز سواءً كانت عائدة شهرية أو مبلغاً مقطوعاً .

فصل [سقوط حقوق العامل وأفراد عائلته بالتقادم]

نتحدث هنا عن العامل السعودي وغير السعودي ، حيث نقول أن ثمة حقوقاً للعامل تسقط إذا لم يطالب بها ، ولم يخبر المكتب المختص خلال عام أو خمسة أعوام ، وتفصيل ذلك كالتالي :

١. الحقوق التي تسقط إذا لم يتم المطالبة بها خلال عام من تاريخ الاستحقاق ، وهي :

أ. المطالبة بالبدلات اليومية .

ب. المطالبة ببدلات الانتقال والإقامة .

ت. المطالبة بمنحة عائلة المتوفى .

٢. الحقوق التي تسقط إذا لم يتم المطالبة بها خلال خمسة أعوام من تاريخ الاستحقاق ، وهي :

أ. العائدة الشهرية .

ب. التعويضات المقطوعة المستحقة عن الإصابة .

ولمنع سقوط التقام يجب على العامل القيام بإحدى أمرين :

١. إبلاغ المكتب المختص بالإصابة .

٢. تقديم طلب الصرف أو ما في حكمه إلى المؤسسة .

٣. علاجه تحت سمع المؤسسة وبصرها ، أو تحت إشرافها .

ويجدر القول أن تكاليف العلاج لا تسقط إذا تم قبول تحميل نفقات العلاج .

الباب السابع [حقوق أفراد عائلة المتوفى بإصابة عمل]

فصل [المستحقون من أفراد العائلة]

ونتحدث هنا عن العامل السعودي وغير السعودي ونبدأ بالحالات التي تصرف فيها العائدة ، ثم نعرض على المستحقين منهم .

مسألة : الحالات التي تُصرف فيها العائدة :

١. إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل .

٢. إذا توفي صاحب عائدة عاجز مستديم كلي أو جزئي .

٣. إذا توفرت شروط الاستحقاق للمصاب بعائدة عاجز مستديم كلي أو جزئي قد توفرت قبل وفاته .

٤. إذا توفي المصاب قبل استقرار حالته نتيجة إصابة عمل .

^٧ نفس طويسيل © .

٥. إذا توفي المصاب نتيجو انتكاسة إصابة عمل أو مضاعفاتهما .

مسألة : المستحقون من أفراد العائلة :

١. الأرملة ، وهي زوجة العامل ومن في عصمته وقت وفاته حتى وإن طلقت طلاقاً رجعيّاً لا بائناً .
٢. الأرملة ، وهو الذي توفيت عنه زوجته بتوفّر إحدى أمرين :
 - أ. عجزه عن الكسب ويعطى حتى يزول عجزه .
 - ب. إذا تجاوز عمره الستين ولم يكن يعمل ، ويسمى هذا عجزاً حكماً .
٣. أولاد المتوفى وإخوته ، ويُعطون بتوفّر إحدى هذه الشروط :
 - أ. ألا يزيد عمره عن إحدى وعشرين عاماً إن لم يكن يدرس .
 - ب. ألا يزيد عمره عن ستّ وعشرين عاماً إذا كان يدرس .
 - ت. إذا كان عاجزاً عن الكسب بسبب مرضٍ مزمن أو عاهةٍ ولا يُشترط السنُّ هنا .
 ولا يُعتبر الأخُّ بالرضاعة منهم .
- وينطبق على أبناء وبنات الابن ما ينطبق على أبناء بشرطين :
 - أ. أن يتوفى والدهم ابن المشترك أثناء حياة المشترك .
 - ب. أن يكونوا تحت إعالة العامل المشترك حتى تاريخ وفاته .
 ويجدر التنبيه على أنه يطبق عليهم ما يطبق على أولاد وبنات المتوفى من شروط .
٤. بنات المتوفى وأخواته ، وتُعطى بشرط ألا تكون متزوّجة ، فإن طلقها زوجها أو ترمّت فُيُطبق النظام عليها مرةً أخرى ويُعاد توزيع الأنصبة باعتبارها تأخذ نصيبها ، ولا تعتبر الأخت بالرضاعة منهن .
٥. الوالدين وإن علوا ، ويشترطُ فيهما التالي :
 - أ. أن يعولهما الابن .
 - ب. شروط خاصة بتوفّر إحداها يستحقّ المبلغ بالأب :
 - عدم قدرة الأب على العمل .
 - أن يكون سنُّه ستين فما فوق وقت الوفاة ، ولا يعمل ، لكن لو فرضنا أن الأب يعمل وقت وفاة ابنه فلا يُعطى حتى وإن جاوز سنُّه الستين .

٦. الحنين ، ونعني به الحمل المستكنّ الذي زاد في بطن امه عن تسعة أشهر ، ويدخل ضمن أفراد العائلة وفق التالي :

- أ. إذا وُلِدَ مولودٌ واحد فيستحقّ صرف نصيبه المستحق المحجوز .
- ب. إذا ولد توأمٌ مثلاً فيتمّ التوزيع بين المواليد بالتساوي .
- ت. إذا ولد ميتاً فيُعاد التوزيع بين أفراد العائلة بالتساوي .

ويجبُ على أفراد العائلة موافاة مؤسسة التأمينات الاجتماعية بكل جديد ، ويحقّ للمؤسسة التالي :

١. أن تستردّ ما أخذ زوراً وبهتاناً .
٢. دفع المتلاعب غرامةً لا تُجاوز قيمتها قيمة التعويضات التي دُفعت له ، ومثال ذلك إذا دفع لابن عشرة آلاف خلال عشرة أشهر ثم توظّف لثلاثة أشهر وأخذ ثلاثة آلاف دون وجه حق ولم يخبرهم بذلك أو أعطاهم بياناتٍ كاذبة ، فلا يحقّ للمؤسسة أن تفرض تعويضاً يزيد عن ثلاثة آلاف ريال .

٣. إذا كانت البيانات مقدمة من شخص معتمد من أفراد العائلة فتُفرضُ عليه غرامات لا تزيد عن ألفي ريال ويضعف هذا الرقم إذا تكرر منه ذلك .
ولا يجوز فرضُ أي غرامةٍ مضي على المخالفة فيها خمسة سنوات فأكثر .

فصلٌ [منحة نفقات الجنازة]

بداءةً ؛ تختصّ النفقات للعامل السعوديّ أو غير السعودي إذا كان له معاشٌ أو عائدة ، وتدفعُ المؤسسة منحة نفقات تجهيز ونقل المشترك المتوفى تُساوي معاش أو عائدة المشترك المتوفى عن ثلاثة أشهر بحد أقصى عشرة آلاف ريال .
ومثال ذلك إذا كان راتبُ المتوفى الشهري ألفي ريال ، فيُعطى ذووه التالي :

الراتب الشهري * ٣ .

٢٠٠٠ * ٣ = ٦٠٠٠ ريال .

وتقسّم منحة نفقات الجنازة بين أفراد المتوفى بالتساوي ، وتُدفعُ مع أول عائدة شهرية تُدفع لأفراد العائلة بعد وفاة المشترك ، وتفصيل هذا لاحقاً .

مسألة : الحالات التي تعطى فيها منحة نفقات الجنازة :

١. إذا توفى المشترك نتيجة إصابة عمل .
٢. إذا توفى مشترك ممارس للعمل ، وقد أمضى المدة التي تؤهل أفراد العائلة لاستحقاق المعاش .
٣. إذا توفى صاحبُ معاشٍ تقاعد أو عجز غير مهنيّ .
٤. إذا توفى وهو يتقاضى عائدة عجز مستلزم .

مسألة : ما تشمله النفقات التي تدفعها المؤسسة :

١. نقل جثمان المتوفى إلى المطار ثم إلى موطنه .
 ٢. نفقات الغسيل والكفن .
 ٣. نفقات التحنيط والصندوق .
 ٤. نفقات ترجمة وتصديق الأوراق اللازمة .
 ٥. ما يلزم لإشعار أهله من بركات وغيره .
 ٦. كل ما يراه المحافظ مناسباً .
- ولا تتحمل المؤسسة نفقات سفر المرافق ، أو نفقات شحن أغراض المتوفى الخاصة ، أو نفقات نقله من مطار دولته إلى مدينته .

ويقومُ صاحبُ العمل بإجراءات ترحيل الجثمان على نفقته ثم يعود على المؤسسة لتعطيه ما دفع للعامل .

مسألة : نفقات وتكاليف ترحيل العامل المصاب بعجز :

تتحمل المؤسسة من تكاليف الترحيل التالي :

١. نفقات نقل المصاب العاجز إلى المطار .
 ٢. نفقات سفر المصاب والمرافق إلى مطار الدولة التي ينتمي إليها .
 ٣. نفقات عودة المرافق من مطار الدولة التي ينتمي إليها المصاب .
- ولا تتحمل المؤسسة أيّ مبالغ يدفعها صاحب العمل للمصاب أو مرافقه ، أو نفقات شحن العفش ، أو نفقات التنقل الداخلي في دولة المصاب .

ويجب أن يتمّ ترحيل المتوفى أو المصاب عبر الخطوط الجوية العربية السعودية إذا لم يتضرر المصاب من ذلك .

فصل [توزيع التعويضات على أفراد عائلة العامل المتوفى]

بداءةً ؛ علمنا الآلية الرئيسيّة لتقسيم المبالغ على أفراد العائلة وفقاً لعدددهم فإن كانوا ثلاثة فيعطون المبلغ كاملاً ، وإن كانوا اثنين فيعطون ٧٥% منه ، وإن كان واحداً فيعطى ٥٠% منه .

والوفاة بالنسبة للسعوديِّ بمثابة العجز الكليّ الذي يُعطى بناءً عليه عائدة شهرية .

ويجدر التنبيه هنا على أنه لا يجب أن يقل نصيبُ أيّ واحدٍ من أفراد العائلة داخل المملكة عن ٣٤٥ ريال شهرياً بشرطٍ ألا يتجاوز مجموع أنصبتهم أعلى أمرين :

١ . متوسط الأجر الذي قدّرت على أساسه عائدة المشترك .

٢ . ١٧٢٥ ريال شهرياً .

ومثال ذلك وفاة العامل زيد وعنده زوجة وتسعة أولاد ، وقد كان يتقاضى عائدة شهرية تبلغ ألف ريال ، فخطوات التوزيع كالتالي :

الخطوة الأولى : نحسبُ متوسط الأجر لثلاثة أشهر وهو : $3 / (3 * 1000) = 1000$ ريال .

الخطوة الثانية : الأصل أن نوزع بينهم بالتساوي ، لذا فيعطى كلّ واحدٍ عُشر المبلغ ، وهو ١٠٠ ريال ، لكن هنا إشكالٌ وهو أن أقل مبلغ يُعطى يجب ألا يقل عن ٣٤٥ .

لذا فنعطى كل فرد ٣٤٥ ريال .

الخطوة الثالثة : نجمع ما يأخذه الأفراد لتتأكد أنه لا يزيد عن ١٠٠٠ ريال ، أو ١٧٢٥ ريال .

$345 * 10 = 3450$ ريال .

هنا زادت القيمة عن الحد الأعلى لذا فعلينا أن نخفض قيمة كل واحد حتى يصل مجموعهم إلى ١٧٢٥ ريال فقط .

الخطوة الرابعة : نقسم ١٧٢٥ على ١٠ أشخاص .

$1725 / 10 = 172.5$ ريال .

لذا .. نعطي كل شخص ١٧٢ ريال هي القيمة التي يستحقها شهرياً .

ومن المهم أن نعلم أن العائلة تستمرّ متى استمرت الشروط ، وتتوقف متى توقّفت ، ويجدر القول مرةً أخرى كذلك أن منحة نفقات الجنّازة تُقسّم بين أفراد العائلة في المرة الأولى لدفع العائدة الشهرية .

فإذا كانت العائلة ألف ريال لكل فرد ، ومنحة نفقات الجنّازة ثلاثة آلاف لكل فرد فيعطى الفرد في الشهر الأول أربعة آلاف ريال ، ثم تستمر العائدة الشهرية وحدها .

مسألة : حالات الجمع بين ما يستحقه أفراد عائلة المتوفى وأي تعويضات أخرى :

يمكن لأفراد العائلة أن يجمعوا ما يصرف لهم من أكثر من مصبّ ، ومثال ذلك إذا توفى أخ والزوج والوالد ، ويحق لهم بأن يجمعوا بين ما يُصرف لهم من عائدات فرع الأخطار المهنية ، وما يُصرف لهم من فرع المعاشات وذلك عن المشترك المتوفى .

وقد علمنا سابقاً كيفية جمع العامل بين المعاش التقاعدي ، والعائدة الشهرية ، ويحق لعائلته ما يحقّ له بالضبط ما داموا مستحقين حسب نظام التأمينات السعوديّ ، ويكون الجمع بين العائلة والمعاش بالنسبة للمشارك وأفراد العائلة

في الحالات التالية :

١ . يحق للمشارك الجمع بين العائلة والمعاش .

٢. يحق للمستحقين من العائلة الجمع بين المبلغ المقطوع للمتوفى ، والمعاش ، وكذلك تعويض الدفعة الواحدة فيما يتعلق بالمعاشات ، والأخطار المهنية ومثال ذلك جمع البنت لمنحة نفقة الجنازة والعائدة المستحقة عن عجز أبيها بعد وفاته .

٣. يجمعُ الأبناء والبنات بين ما يستحق لهم عن الأب وعن الأم .

٤. يجمعُ أبناء وبنات الابن بين ما يستحق لهم عن والد والدهم وأمه .

٥. تجمعُ الأرملة والأرملُ معاشها عن نفسها أو عن راتبها ، ومعاشها عن زوجها .

٦. يجمع مستحق المعاش من أفراد العائلة بين المعاشات والعائدات المستحق له إذا كان من العاجزين عن الكسب .

ولا يحق لكاتبٍ من كان من غير هؤلاء الجمع بين معاشين ، أو معاش وعائدة وإنما يأخذُ فقط الأعلى منهما ، وإذا كان الأعلى منهما لا يجاوز ٣٠٠٠ ريال فيزادُ إلى ٣٠٠٠ ريال .

ومثال ذلك ابنٌ استحقَّ معاش عن الأب ، ومعاش عن الأم فإنه يجمع بين هذين الحقين دون حدود ، أما لو كان أحمًا لأخويه الذي توفيا ، فلا يستحق معاشاً إلا عن الأعلى منهما .

ويجدر القول بأنه إذا كان نصيبُ أي فردٍ من أفراد العائلة -فيما عدا أرملةً المشترك- يعملُ بأجرٍ يساوي نصيبه في المعاش أو العائدة أو يزيد عليه فيوقف صرفُ معاشه ، ويحق له أن يُزاد من المعاش حتى يصل دخله الشهري ٣٠٠٠ ريال .

ومثال ذلك زيد يعمل براتب أربعة آلاف ريال ، ونصيبه من معاش أخيه المتوفى ثلاثة آلاف ريال ، فهنا لا يُدفع له المعاش لأن راتبه أعلى من المعاش الذي يستحقه .

ويحقه لجميع أفراد العائلة منحة الرفاة دون قيدٍ أو شرط .

فصلٌ [اللجان الطبية في نظام التأمينات السعودي]

تتكوّن اللجان الطبية من :

١. اللجنة الطبية الابتدائية .

٢. اللجنة الطبية الاستئنافية .

وهنا .. انتهت مادّة الاختبار التّهايّ لمقرر التأمينات الاجتماعيّة وفقكم الله لرّضاه ،،