

عفوا.. عمالك مهتد إنهاء الخدمة بموجب استمارة 6



المرصد المصري للصحافة والإعلام برنامج حقوق اقتصادية واجتماعية

عفوا.. عملك مهدد إنهاء الخدمة بموجب استمارة 6

إعداد

هالة دومة

انتصار موسى

تحرير

أحمد عبد اللطيف

عصام ناصر

مريانا سامي

تدقيق لغوي

مارسيل نظمي

إخراج فني

سمر صبري

مقدمة

يُعد الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية، ويُعد الحق في العمل أساسًا لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة؛ حيث يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فردٍ لكسب رزقه، وذلك عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية، كما أن الدولة مُلزمة لدى الإعمال التدريجي لهذا الحق، بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلًا عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة، تُعزز فرص العمالة المُنتجة، كما يتعيّن على الدول أيضًا أن تكفل عدم ممارسة التمييز فيما يتعلّق بجوانب العمل كافة، كما يحظر القانون الدولي العمل القسري.

الحق في العمل كما نصت عليه المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية:

وقد نصّت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الآتي:

- 1- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.
- 2- لجميع الأفراد دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي.
- 3- لكل فرد يعمل، حق في مكافأة عادلة ومُرضية، تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

ونصّت المادة السادسة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية على الآتي:

- 1- تعترف الدول الأطراف في هذا العهد، بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تُتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره، أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.
- 2- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد، لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مُطردة، وعمالة كاملة ومنتجة، في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

كما نصّت المادة السابعة من العهد الدولي على الآتي:

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد، بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية تكفل على الخصوص:

- (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: "1" أجرًا منصفًا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصًا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل، "2" عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم طبقًا لأحكام هذا العهد.
- (ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.
- (ج) تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

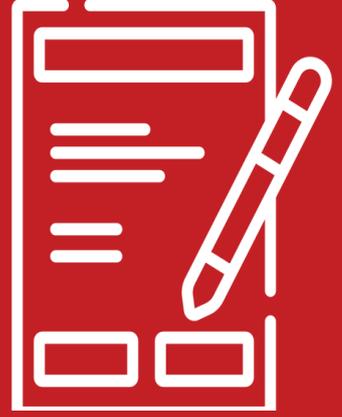
وإلى جانب المواثيق والمعاهدات الدولية، حرص دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام 2014، والمُعدّل في عام 2019، على حماية الحق في العمل؛ فنص في مادته رقم 12 على الآتي: "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل"، ونصّت المادة رقم 13 على الآتي: "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل، وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

وإلى جانب نصوص الدستور والمواثيق الدولية، حرص المشرّع المصري على إصدار عددٍ من القوانين، مثل القانون رقم 12 لسنة 2003، المُعدّل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، والقانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن قانون التأمينات الإجتماعية، وقرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي، الذي تضمن نصوصه أوراق تعيين العاملين في المنشآت الخاصة، ومن بينها الصحف والمواقع الإخبارية الخاصة، والتي من بينها نموذج "6" تأمينات" والمعروفة باسم "استمارة 6".

لماذا هذه الورقة؟

انتشرت خلال السنوات السابقة، ظاهرة لجوء عددٍ من المؤسسات الصحفية بإنهاء علاقة العمل بينها وبين الصحفيين/ات العاملين لديها، بموجب إخطار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، وتسليمها استمارة "6" المُوقَّع عليها وقت التعيين، عقب تذييلها بتاريخ جديد، وفي ظل وجود عددٍ كبيرٍ من الصحفيين/ات تم فصلهم تعسفياً من قبل مؤسساتهم الصحفية بموجب "استمارة 6"، إلى جانب وجود عدد من الصحفيين/ات لا يعلمون ماهية استمارة 6 وتأصيلها القانوني، وتوضيح مخاطرها، وهو ما نحاول تقديمه في هذه الورقة، وعرض بعض من النصائح القانونية للصحفيين/ات، في حالة قيام المؤسسات الصحفية بإنهاء علاقة العمل بينهم بموجب هذه الاستمارة.

أولاً: ماهية استمارة "6" وتأصيلها القانوني:



استمارة ستة" أو "نموذج 6 تأمينات"، هي من الأوراق التي يستوجب على صاحب العمل بالقطاع الخاص، إرفاقها بالملف التأميني للعامل لدى مكتب التأمينات الاجتماعية؛ لغلق الملف، وذلك خلال أسبوع من انتهاء الخدمة، سواءً للاستقالة، أو للانقطاع عن العمل، أو صدور حكم قضائي بإنهاء الخدمة، ويُرفق بها المستند الدال على ذلك، وفقاً لما نظّمته المواد 5 و14 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007، الصادر في 2007/9/5، بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975، والتي يحق بموجبها أيضاً للعامل المنتهية خدمته، أن يتقدّم خلال أسبوع من انتهاء الخدمة، بصورة منها إلى مكتب التأمينات لقيده في سجل البطالة، للبحث عن فرصة عمل، بالإضافة إلى صرف بدل البطالة الخاص به، وذلك طبقاً لنصوص المواد 132 و133 من ذات القرار لوزير المالية.

ثانيًا: مخاطر توقيع استمارة 6:



تتمثل مخاطر التوقيع على استمارة 6 أثناء إنهاء أوراق التعيين، استغلالها من قبل المؤسسات وأصحاب الأعمال في إنهاء علاقة العمل من جانبها بإرادتها المنفردة، دون مسوغ قانوني، أو حكم قضائي، والتهرب من الحقوق المالية المترتبة على ذلك الأمر، والمتمثلة في صرف مهلة الإخطار المنصوص عليها في المادة 114 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008.

وبالإضافة إلى حالة التهرب من المستحقات المالية المترتبة على إنهاء عقد العمل، قد تقوم بعض المؤسسات بالتحايل على العامل، من خلال تقديم الاستمارة إلى مكتب التأمينات، وغلق الملف التأميني، مع استمرار العمل في عمله وصرف راتبه، إلا أن ذلك الأمر يترتب عليه فقدانه الفترة التي عمل بها عقب إغلاق الملف من التأمينات، الأمر الذي يؤثر بشكل مباشر في استحقاق المعاش عند بلوغ سن المعاش.

ثالثاً: نصائح قانونية:



وفي ظل قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، المُعدّل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، يُقدّم المرصد المصري للصحافة والإعلام، هذه النصائح للصحفيين الذين قد يتعرّضون للفصل بسبب "استمارة 6".

- 1- التمسك بعدم التوقيع على نموذج "استمارة 6" أثناء توقيع الأوراق الخاصة باستلام العمل، كون هذه الاستمارة يتم استكمال بياناتها والتوقيع عليها، عند إنهاء علاقة العمل.
- 2- في حال التوقيع عليها، واستغلالها من جانب صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل، تُعتبر في هذه الحالة بمثابة قرار فصل تعسفي، ويتم التمسك بالطعن على صلب الاستمارة بالتزوير أمام المحكمة.
- 3- بالنسبة للصحفيين النقابيين، التمسك بتطبيق قرار نقابة الصحفيين الصادر في 7 فبراير 2015، والمُعتمد على جميع مكاتب التأمينات الاجتماعية، بعدم الاعتراف بأي استقالة لصحفي يتم تقديمها من إدارات الصحف الخاصة أو الحزبية، لإنهاء اشتراكات الصحفيين كعاملين على قوة هذه الصحف، إلا بعد اعتمادها من النقابة، وذلك طبقاً لنص المادة 48 من قانون نقابة الصحفيين رقم 76 لسنة 1970 (راجع ملحق 3).

توصيات:



1- نرى أن يتم العمل على إصدار مشروع قانون العمل الجديد، الذي تضمّن بين مواده عدم الاعتراد بنموذج "استمارة 6"، في حال رغبة العامل الاستقالة من عمله، واشترط أن تكون مكتوبة من العامل أو من وكيله، وأن تكون مُعتمدة من مكتب العمل المختص، وصدور قرار رسمي بقبول الاستمارة.

2- في حال عدم صدور القانون الجديد، واستمرار العمل بالقانون الحالي رقم 12 لسنة 2003، المُعدّل بالقانون رقم 180 لسنة 2008، نرى أن يتم العمل على تعديل تشريعي، يتم فيه ربط استصدار طلب نموذج 6 بملف معين موجود، بحيث لا يقوم صاحب العمل بإجبار العامل على توقيع استمارة فارغة، بل استمارة مُمكنة صادرة خصيصًا برقم ملفه التأميني، للتأكد من توقيعه عليها في نهاية علاقة العمل.

3- نرى ضرورة إصدار وزارة التضامن الاجتماعي قرارًا، وتعميمه على مكاتب التأمينات، بعدم الاعتراد بنموذج الاستمارة المُقدّمة من جانب المؤسسات، وإلزامهم بتوقيع العامل عليها أمام موظف مُختص لذلك الأمر.

4- مناقشة مجلس نقابة الصحفيين، بإحالة المسؤولين عن الصحف ورؤساء التحرير، الذين يستخدمون استمارة 6 لفصل الصحفيين من عملهم، إلى مجالس التأديب بالنقابة.

إرشادات

- ١- تحرر هذه الإستمارة من أصل وصورتين يرسل الأصل لمكتب التأمينات المختص خلال أسبوع من تاريخ انتهاء الخدمة ويحتفظ صاحب العمل بصورة وتسلم صورة للعامل بعد توقيعه أو ترسل له بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال ٢٤ ساعة من إرسالها للمكتب في حالة رفضه التوقيع .
- ٢- في حالة التأخير في تقديم هذه الإستمارة يلتزم صاحب العمل بأداء مبلغ إضافي يقدر بنسبة ٢٠% من قيمة الإشتراك المستحق عن الأجر الأساسي في الشهر الأخير من مدة الإشتراك عن كل شهر تأخير في الإخطار من تاريخ إنتهاء الخدمة حتى تاريخ إرسال الإستمارة مع حذف كسور الشهر .

إقرار

إسم المنتدأ: رقمها التأميني:

العنوان:

إسم المؤمن عليه : رقمه التأميني:

١- أقر أنا الموقع أدناه بأبني قد قمت بسحب البطاقة العلاجية من المؤمن عليه وتم تسليمها لفرع الهيئة العامة للتأمين الصحي المختص وفي حالة ظهور ما يخالف ذلك أكون مسئولاً بالتضامن مع العامل في مواجهة الهيئة العامة للتأمين الصحي عن كافة مصاريف العلاج والرعاية الطبية تعويضاً عن الإنتفاع بدون وجه حق بمزايا العلاج والرعاية الطبية بعد إنتهاء الخدمة .

توقيع صاحب العمل

توقيع المؤمن عليه

()

()

٢- أقر أنا الموقع أدناه بأن المؤمن عليه محل هذه الإستمارة قد رفض تسليم البطاقة العلاجية وقمنا بإخطار الهيئة العامة للتأمين الصحي ببيانات المؤمن عليه لإيقاف التعامل معه .

توقيع صاحب العمل

()



نقابة الصحفيين
SYNDICATE OF JOURNALISTS

نقابة الصحفيين
صادر رقم / ٤٨٤
تاريخ / ١٤/٢/٢٠١٥
توقيع / *[Signature]*

السيدة الأستاذة / غادة والي

وزير التضامن الاجتماعي

تحية طيبة وبعد ،،،

نتقدم إليكم بخالص الشكر على تعاونكم مع نقابة الصحفيين وأعضائها، وعطفا على هذا التعاون نود إحاطتكم علما بأن مجلس النقابة قرر في جلسته التي عقدت بتاريخ ٧ فبراير الجاري، عدم الاعتراف باستقالة أي من الزملاء الصحفيين التي تقدمها إدارات الصحف الخاصة والحزبية لإنهاء اشتراك الزملاء من على قوة الجريدة ، إلا بعد اعتماد هذه الاستقالة من النقابة، بحسب نص المادة (٤٨) من قانون النقابة رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠م.

برجاء تعميم ذلك على جميع المكاتب التأمينية للحفاظ على حقوق الزملاء .

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير ،،،

نقيب الصحفيين
ضياء رشوان
إخا خالصي
أخا



تصديراً في ١٩ فبراير ٢٠١٥

EOJIM

“المرصد المصري للصحافة والإعلام”

مؤسسة مجتمع مدني مصرية تأسست بالقرار رقم 5805 لسنة 2016. وتتخذ “المؤسسة” من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات والمواثيق الدولية الخاصة بحرية الصحافة والإعلام والدستور المصري مرجعية لها.

تهدف “المؤسسة” إلى الدفاع عن الحريات الصحفية والإعلامية وتعزيزها، والعمل على توفير بيئة عمل آمنة للصحفيين والإعلاميين في المجتمع المصري من ناحية، والعمل على دعم استقلالية ومهنية الصحافة والإعلام من ناحية أخرى.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف يعمل “المرصد” عبر برامج وآليات متنوعة؛ تقوم بعضها برصد الانتهاكات الواقعة بحق الصحفيين والإعلاميين وتوثيقها من ناحية، ورصد ونقد لبعض أنماط اللامهنية في عدد من الصحف والمواقع الإلكترونية ووسائل الإعلام من ناحية أخرى. كما تقدم “المؤسسة” الدعم القانوني المباشر أو غير المباشر للصحفيين أو الإعلاميين المتهمين في قضايا تتعلق بممارستهم لمهنتهم. كما تقوم “المؤسسة” بالبحوث والدراسات الخاصة بوضع حرية الصحافة والإعلام في المجتمع، وتقديم أيضًا مجموعة من التدريبات والندوات التثقيفية من أجل تعزيز قدرات الصحفيين والإعلاميين، والارتقاء بمستواهم المهني وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم وطرق أمنهم وسلامتهم أثناء تأدية عملهم.

رؤيتنا

دعم وتعزيز حرية الصحافة والإعلام واستقلالهما، والوصول إلى بيئة مهنية ومناخ آمن وملائم لعمل الصحفيين والإعلاميين في دولة يكون أساسها سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.