٣_ إذا تبين أن نسبة العجز قد انخفضت عن الدرجة التي خصص على أساسها الراتب التقاعدي دون أن تقل عن ٣٥% في هذه الحالة يعدل استحقاقه على ضوء ذلك.
٤_ أما إذا تبين أن نسبة العجز قد ارتفعت فيعدل راتبه التعاقدي تبعاً لذلك كما في الحالة السابقة.

٢_ العجز الكامل: في حالة شفاء العامل قبل مضي ستة أشهر وخلف المرض فيه عجزاً دائماً وقدرت درجة التقاعدي المرضي العجز بنسبة ١٠٠% أي فقدان القدرة على العمل بشكل كلي فإن العامل يستحق آنذاك الراتب الكامل ويحسب وفق الأسس المحددة في المادة (٦٨) من القانون على أساس ٢.٥% من متوسط الأجر الشهري للسنوات الثلاث الأخيرة من خدمة العامل المضمونة، أو متوسط الأجر الشهري لمدة الخدمة المضمونة إن قلت عن ذلك مضروباً في عدد أشهر الخدمة المضمونة ومقسوماً على (١٢).

ويؤدي العجز الكامل إلى انتهاء عقد العمل حيث نصت على ذلك المادة (٤٧/ب) من القانون بقولها: (يصبح عقد العمل مفسوخاً حكماً من تأريخ ثبوت العجز الكامل) ويقضي هذا النص بإنهاء العقد، إلاّ أن المادة (٥٠/ج) من القانون نفسه قد أجازت لدائرة الضمان الحق في إعادة الكشف الطبي على العامل العاجز كل ستة أشهر.

٣_ العجز الإعتباري: ويكون العجز بحكم القانون في حالة عدم شفاء المريض بعد (٦ أشهر) من الإجازة المرضية المتراكمة للأمراض العادية و(٢) سنة للأمراض المستعصية والخبيث، وكذلك تعد العاملة عاجزة إذا كانت ولادتها بمضاعفات أو ولادة قيصرية أو لحقها مرض بعد الولادة (ولادة بمضاعفات) ومرور (٩ أشهر) وثبوت عدم شفائها، فإن العجز في الحالات المذكورة غير مستقر إذ لو أن الحالة المرضية قد استقرت لدخلت حالة العامل في مفهوم العجز الدائم فالفترة غير المستقرة من الحالة المرضية التي تتجاوز الاستحقاق القانوني للإجازة المرضية تدخل في مفهوم العجز الاعتباري، حيث يستحق العامل راتباً تقاعدياً فهو بحكم العاجز الكامل ١٠٠٪، وفي هذه الحالة يتطلب إعادة الفحص كل (٣ أشهر) للتحقق في استمرار العجز وإلّا إذا قل فيقلل معه الراتب التقاعدي وإذا أصبح قادراً على العمل فيُقطع عنه راتب العجز التقاعدي وفي حالة الوفاة ينقل إلى الورثة وفقاً للمادة (٥٠/ج د هـ) من القانون.

ضمان إصابات العمل

ترتب على انتشار استعمال الآلات في الصناعة والتطور التقني تعرض العمال إلى مخاطرها إضافة إلى تعويض العمال وفق قواعد المسؤولية المدنية وتتطلب إثبات العامل الخطأ صاحب لعمل (خطأ) ضرر

ضمان العجز

عرفت المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ المعدل العجز بأنه: (نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو إصابة العمل)، وقد حدد القانون ذاته درجة العجز بأنه يكون جزئيا أو كليا بين (٣٥ – ١٠٠٪)، كما أنه يمكن أن يكون عجزاً اعتبارياً.

** أنواع العجز:

١ _ العجز الجزئي: يتحقق إذا أسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي (٣٥٪) من العجز الكلي ليصل إلى حد ٩٩% ويلاحظ بالموائمة بين قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المعدل، فإنّه درجة العجز تتراوح بين (٣٥ – ٧٥%) وإلا فسخ العقد، بمعنى أنه بين (٧٥ – ٩٩%) فسيكون العامل في حالة قلق لعدم وجود حل قانوني (بمعنى وجود فراغ قانوني) أما استحقاق العامل فيكون بتقاعد مرض جزئي بحسب نسبة العجز، وأن العجز الجزئي لا يؤثر على سريان عقد العمل بل يبقى العقد مستمراً إلا أنه يكون لصاحب العمل إنقاص أجر العامل بمقدار الراتب التقاعدي المخصص له وفقاً للمادة ٥٠/ب من قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

** خضوع العامل للفحص الدوري:

تقضي المادة (٥٠/ج، و، هـ) بأنه لدائرة الضمان والعامل العاجز مرضياً الحق في طلب إعادة الكشف الطبي كل ستة أشهر وعلى العامل أن يحضر موعد الكشف الطبي، وفي حالة تخلفه يقطع الراتب التقاعدي عنه إلى أن يحضر ويمتثل للكشف، وعلى نتيجة الفحص الطبي يترتب ما يلي:

١ _ إذا كانت النتيجة تقر الوضع السابق يستمر العامل العاجز بتقاضي الراتب التقاعد المقرر له.

٢ _ إذا تبين أن نسبة العجز قد انخفضت عن ٣٥% من العجز الكامل تتوقف دائرة الضمان عن دفع الراتب ويستمر العامل بعمله ويتقاضى أجره الاعتيادي.