

به نام خدا

در آمدی بر مهمترین مباحث

حقوق تأمین اجتماعی

حقوق تأمین اجتماعی، به عنوان یکی از رشته های مطالعاتی در شاخه حقوق عمومی، نه فقط به لحاظ علمی و نظری عرصه وسیعی را برای نظریه پردازی و طرح مباحث مبنایی حقوقی فراهم می آورد، بلکه به لحاظ کاربردی نیز با توجه به گستره عظیم مشمولین قانون تأمین اجتماعی، بسیار حائز اهمیت است. به این لحاظ به نظر می رسد، آگاهی از قوانین و مقررات تأمین اجتماعی نه فقط برای پژوهشگران حقوقی، که برای هر فردی که به نوعی در یک فعالیت اقتصادی و تجاری اعم از صنعتی، خدماتی، کشاورزی و... چه به صورت کار تابع و چه به صورت کار آزاد و خویش فرمایی، فعالیت دارد، ضروری است. با این تفصیل، مجموعه پیش رو، با هدف طرح مهمترین مباحث حقوق تأمین اجتماعی با زبانی ساده و قابل فهم و با استناد به آخرین قوانین و مقررات و در قالب چهار فصل تهیه شده است.

تهیه و تدوین

دکتر محمد نجارزاده، نجفی

۱۳۹۵

فهرست مندرجات

فصل اول - کلیات و مفاهیم.....	۶
مبحث اول - مفهوم تامین اجتماعی.....	۶
مبحث دوم - جایگاه و اهمیت حقوقی تامین اجتماعی.....	۶
مبحث سوم - انواع نظام های تامین اجتماعی.....	۷
مبحث چهارم - مهمترین ویژگی های حقوقی تامین اجتماعی.....	۷
مبحث پنجم - اصول حقوقی تامین اجتماعی.....	۸
مبحث ششم - قالب حقوقی سازمان تامین اجتماعی.....	۹
مبحث هفتم - شیوه های نظارت بر سازمان تامین اجتماعی.....	۹
مبحث هشتم - مضمولین قانون تامین اجتماعی.....	۱۰
فصل دوم - حمایت های مقرر در قانون تامین اجتماعی.....	۱۱
مبحث اول - حمایت در برابر بیکاری.....	۱۱
بند اول - مضمولین قانون بیمه بیکاری.....	۱۱
بند دوم - حق بیمه بیکاری.....	۱۱
بند سوم - تعریف بیکار (مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری).....	۱۱
بند چهارم - شرایط برخورداری از مقرری بیمه بیکاری.....	۱۲
بند پنجم - مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری.....	۱۳
بند ششم - میزان مقرری بیمه بیکاری.....	۱۴
بند هفتم - منظور از افراد تحت تکفل در قانون بیمه بیکاری.....	۱۴
بند هشتم - موارد قطع مقرری بیمه بیکاری.....	۱۴
بند نهم - سایر نکات مهم در باب بیمه بیکاری.....	۱۵

- مبحث دوم- حمایت در برابر بیماری.....۱۶
- بند اول- روش های ارائه خدمات درمانی.....۱۶
- بند دوم- غرامت دستمزد ایام بیماری.....۱۷
- بند سوم- مبدأ محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری.....۱۷
- بند چهارم- شرایط دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری.....۱۷
- بند پنجم- میزان غرامت دستمزد ایام بیماری.....۱۸
- بند ششم- هزینه اروتز و پروتز.....۱۸
- مبحث سوم- غرامت دستمزد ایام بارداری(کمک هزینه بارداری).....۱۹
- بند اول- شرایط بهره مندی از غرامت دستمزد بارداری.....۲۰
- بند دوم- مدت زمان دریافت غرامت دستمزد بارداری.....۲۰
- بند سوم- میزان غرامت دستمزد بارداری.....۲۰
- مبحث چهارم- کمک هزینه ازدواج.....۲۰
- بند اول- شرایط بهره مندی از کمک هزینه ازدواج.....۲۱
- بند دوم- میزان کمک هزینه ازدواج.....۲۱
- مبحث پنجم- کمک عائله مندی.....۲۱
- بند اول- شرایط پرداخت کمک عائله مندی.....۲۲
- بند دوم- میزان کمک عائله مندی.....۲۲
- مبحث ششم- مستمری از کارافتادگی.....۲۲
- بند اول- شرایط دریافت غرامت مقطوع نقص عضو و میزان آن.....۲۲
- بند دوم- شرایط از کارافتادگی جزئی و میزان مستمری آن.....۲۳
- بند سوم- شرایط از کارافتادگی کلی.....۲۳
- بند چهارم- میزان مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار.....۲۴

- بند پنجم- میزان مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار..... ۲۵
- مبحث هفتم- مستمری بازماندگان..... ۲۶
- بند اول- حالات پرداخت مستمری بازماندگان..... ۲۶
- بند دوم- غرامت مقطوع فوت..... ۲۷
- بند سوم- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده مرد متوفی..... ۲۷
- بند چهارم- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده زن متوفی..... ۲۷
- بند پنجم- میزان مستمری هر یک از بازماندگان واجد شرایط..... ۲۸
- بند ششم- کمک هزینه کفن و دفن..... ۲۸
- مبحث هشتم- مستمری بازنشستگی..... ۲۹
- بند اول- شرایط و حالات بازنشستگی..... ۲۹
- بند دوم- نحوه محاسبه میزان مستمری بازنشستگی..... ۳۰
- فصل سوم- تکالیف کارفرمایان در قانون تامین اجتماعی..... ۳۱**
- مبحث اول- تأدیه حق بیمه..... ۳۱
- مبحث دوم- ارسال صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان به سازمان تامین اجتماعی..... ۳۱
- مبحث سوم- دریافت مفاصاحساب از شعبه تامین اجتماعی هنگام نقل و انتقال مالکیت کارگاه..... ۳۲
- مبحث چهارم- اخذ تعهد از پیمانکاران مبنی بر بیمه نمودن کارگران..... ۳۲
- مبحث پنجم- لزوم ارائه دفاتر و مدارک لازم به بازرس سازمان تامین اجتماعی..... ۳۲
- مبحث ششم- لزوم انجام اقدامات اولیه و اطلاع به سازمان در صورت وقوع حادثه ناشی از کار..... ۳۲
- مبحث هفتم- انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار..... ۳۳
- مبحث هشتم- تمهید مقدمات معاینه پزشکی کارگران قبل از به کارگیری آنها..... ۳۳
- فصل چهارم- مراجع رسیدگی به اختلافات بیمه ای کارفرما و سازمان تامین اجتماعی..... ۳۴**

مبحث اول - حق اعتراض نسبت به حق بیمه و جرایم تعیین شده..... ۳۴

مبحث دوم- هیأت بدوی تشخیص مطالبات..... ۳۴

مبحث سوم- هیأت تجدیدنظر تشخیص مطالبات..... ۳۵

مبحث چهارم- شکایت از آراء قطعی هیأت های تشخیص مطالبات در دیوان عدالت اداری..... ۳۵

فصل اول - کلیات و مفاهیم

مبحث اول - مفهوم تامین اجتماعی

طبق تعریف ارائه شده توسط سازمان بین المللی کار (ILO) مندرج در مقاله نامه شماره ۱۰۲ (مصوب ۱۹۵۲)، تامین اجتماعی^۱ به منزله حمایتی است که جامعه در مقابل آسیب های اجتماعی و اقتصادی پدید آمده به واسطه قطع یا کاهش درآمد افراد به علت بیماری، بارداری، حوادث و بیماری های ناشی از کار، بیکاری، از کارافتادگی، سالمندی و فوت و نیز هزینه های درمان و نگهداری به اعضای خود ارائه می دهد. بنابراین تامین اجتماعی را می توان مجموعه اقدامات قانونی سازمان های عمومی و دولتی برای حفظ درآمد در موارد بازنشستگی، از کارافتادگی، بیکاری، بیماری، بی سرپرستی، در راه ماندگی و مرگ دانست که به دنبال فراهم آوردن حمایت هایی مثل مستمری و مقرری، کمک هزینه و درمان است. بنابراین تامین اجتماعی با موضوع رفاه^۲ در ارتباط است.

مبحث دوم - جایگاه و اهمیت حقوقی تامین اجتماعی

تامین اجتماعی با مفهوم پیش گفته یک حق بشری^۳ همگانی است که همچون سایر مصادیق حقوق بشر ریشه در پذیرش کرامت و حیثیت انسانی^۴ دارد. ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر در این خصوص تصریح نموده است که «هرکس حق دارد که سطح زندگی، سلامتی و رفاه خود و خانواده اش را از حیث خوراک، مسکن و مراقبت های طبی و خدمات ضروری اجتماعی تامین کند و حق دارد که در مواقع بیکاری، بیماری، نقص عضو، بیوگی، پیری یا در تمام موارد دیگری که به علل خارج از اراده انسان، وسایل امرار معاش از دست رفته باشد از شرایط آبرومندانه زندگی برخوردار شود».

1 . Social Security

2 . Welfare

3 . Human Right

4 . Human Dignity

حق بر تامین اجتماعی در دسته بندی حقوق بشر به دو دسته حقوق و آزادی های مثبت^۵ و حقوق و آزادی های منفی^۶ در دسته حقوق و آزادی های مثبت قرار می گیرد. به این معنا که بهره مندی مردم از این حقوق مستلزم عمل ایجابی حاکمیت است.

در حقوق ایران نیز این حق در عالی ترین سند قانونی یعنی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به رسمیت شناخته شده است. اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مقرر داشته است که «برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی سرپرستی، درراه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی. دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند». همانطور که در ادبیات این اصل قابل مشاهده است، قانونگذار اساسی ایران اولاً بر همگانی بودن این حق و ثانیاً بر لزوم انجام عمل ایجابی از سوی دولت تاکید داشته است.

مبحث سوم- انواع نظام های تامین اجتماعی

۱- نظام مشارکتی^۷ (بیمه ای): در این نظام بهره مندی از حمایت های تامین اجتماعی مستلزم مشارکت ذینفعان در تامین مالی تامین اجتماعی است. این نظام از گروه هایی که اصطلاحاً بیمه شده نامیده می شوند حمایت می کند.

۲- نظام غیرمشارکتی^۸ (حمایتی): در این نظام بهره مندی از حمایت های تامین اجتماعی مشروط و منوط به مشارکت ذینفعان و گروه های مخاطب در تامین مالی تامین اجتماعی نیست. این نظام از گروه هایی که به لحاظ رفاه، وضعیت مطلوبی ندارند از محل درآمدهای عمومی کل کشور، حمایت می کند.

اصل ۲۹ قانون اساسی ایران با مفهومی که از تامین اجتماعی ارائه نموده و با تصریح به این مطلب که «...دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند»، بر استفاده از هر دو نظام مشارکتی و غیرمشارکتی تاکید نموده

⁵ . Positive Rights

⁶ . Negative Rights

⁷ . Participatory System

⁸ . Non-participatory System

است. چه این که بهره مندی از تامین اجتماعی را «به صورت بیمه و غیره» حقی همگانی دانسته است. در نظام حقوقی ایران نهادهایی مثل سازمان تامین اجتماعی، سازمان بازنشستگی کشوری و سایر صندوق های مستقل بیمه ای، عهده دار اجرای تامین اجتماعی مشارکتی و بیمه ای هستند و نهادهایی مثل بهزیستی، کمیته امداد، هلال احمر، بنیاد مسکن و... تامین اجتماعی حمایتی و غیرمشارکتی (غیربیمه ای) را در حوزه هایی خاص پیگیری می کنند.

مبحث چهارم - مهمترین ویژگی های حقوق تامین اجتماعی

۱- حقوق تامین اجتماعی از زیرشاخه های حقوق عمومی^۹ است. در حقوق عمومی مباحث حقوقی که دارای جنبه های حاکمیتی و دخالت حاکمانه حکومت است، مطرح می شود. در تامین اجتماعی نیز وجه حاکمیتی به شدت بروز و ظهور دارد. چه این که اصل ۲۹ قانون اساسی بر لزوم اقدام دولت تاکید نموده است. بند ب ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز «تامین اجتماعی» را در زمره امور حاکمیتی ذکر نموده است.

۲- حقوق تامین اجتماعی رشته ای نوپا و جدید است. این رشته از نیمه دوم قرن بیستم در دنیا مطرح شده است. ۳- به لحاظ نظری، حقوق تامین اجتماعی مدیون تئوری های دولت رفاه^{۱۰} است. دولت رفاه به عنوان یکی از نظریه های مهم دولت، این ویژگی را دارد که علاوه بر تاکید بر آزادی های عمومی، بر اصل برابری و تامین رفاه مردم نیز تاکید دارد.

۴- مقررات حقوق تامین اجتماعی جنبه آمره دارند. منظور از قواعد آمره آن دسته از قواعد حقوقی است که توافق و تراضی طرفین بر خلاف آنها جایز نیست. قواعد تامین اجتماعی نیز با توجه به ارتباطی که با نظم عمومی اجتماعی^{۱۱} دارند، توافق ناپذیرند و اجرای آنها الزامی و اجباری است.

مبحث پنجم - اصول حقوق تامین اجتماعی

۱- اصل تضمین دولت: منظور از اصل تضمین این است که دولت ها ضامن اجرای حمایت های تامین اجتماعی هستند ولو این که مدیریت مستقیم نهادهای تامین اجتماعی در اختیار دولت نباشد. چرا که تامین اجتماعی امری حاکمیتی است. بنابراین اگر به سبب دلایلی، سازمان های مرتبط با تامین اجتماعی نتوانند

^۹ . Public Law

^{۱۰} . Welfare State

^{۱۱} . Social Public Order

تعهدات حمایتی خود را اجرایی نمایند، دولت باید پاسخگو باشد. بر مبنای اصل تضمین است که اصل ۲۹ قانون اساسی ایران بر تکلیف دولت در تامین اجتماعی تاکید نموده است. بند د ماده ۶ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی نیز تصریح نموده است که مشارکت به معنای رفع مسوولیت دولت نیست. بند ۳ ماده ۱۲ این قانون نیز به این مطلب اشاره نموده است که سازمان ها و نهادهای تامین اجتماعی به نمایندگی از سوی دولت وظایف خویش را انجام می دهند.

۲- اصل حمایتی بودن: منظور از این اصل این است که هدف مقررات تامین اجتماعی، حمایت از افراد در برابر خطرات اجتماعی است. بر این مبنا لازم است که در صورت ابهام و اجمال و سکوت قوانین و مقررات مربوط به تامین اجتماعی، تفسیر این قواعد در جهت حمایت بیشتر از گروه های مربوط صورت بگیرد.

۳- اصل عدم تبعیض: همانطور که پیش تر بیان شد، تامین اجتماعی یک حق بشری همگانی است و بر این اساس نباید بر اساس جنسیت، نوع و میزان حمایت های اجتماعی، متفاوت باشد. در حقوق ایران نیز هم اصل ۲۹ قانون اساسی بر همگانی بودن این حق تاکید دارد و هم این که اصل ۲۰ قانون اساسی بر برابری و رد تبعیض جنسیتی تصریح نموده است. بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی نیز «رفع تبعیضات ناروا» را از جمله اموری دانسته که دولت باید برای تحقق آن از تمامی امکانات خود استفاده نماید.

۴- اصل تعمیم: منظور از اصل تعمیم، همگانی بودن تامین اجتماعی است. به این معنا که حمایت های تامین اجتماعی باید عام و فراگیر باشد و همه افراد کشور به نوعی تحت حمایت های تامین اجتماعی قرار داشته باشند. بر این اساس قوانین و مقررات محدود کننده، باید تفسیر مضیق شوند.

مبحث ششم - قالب حقوقی سازمان تامین اجتماعی

به لحاظ قالب حقوقی، سازمان تامین اجتماعی یک نهاد عمومی غیر دولتی است. بند ۱۰ قانون فهرست موسسات و نهادهای عمومی غیردولتی نیز این سازمان را در زمره این موسسات قرار داده است. طبق ماده ۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، نهاد یا موسسه عمومی غیردولتی دارای ویژگی های زیر است:

۱- دارای استقلال حقوقی است.

۲- با تصویب مجلس ایجاد می شود.

۳- بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تامین می گردد.

۴- عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

ماده ۱ اصلاحی قانون تامین اجتماعی نیز به استقلال سازمان تامین اجتماعی تصریح نموده است؛ «...سازمان دارای شخصیت حقوقی و استقلال مالی و اداری است...».

مبحث هفتم- شیوه‌های نظارت بر سازمان تامین اجتماعی

۱- نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

طبق ماده ۱ اصلاحی قانون تامین اجتماعی، سازمان تامین اجتماعی علیرغم استقلال، تحت نظارت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار دارد. فلذا منظور از این نظارت، صرفاً نظارت عالی و راهبردی است.

۲- نظارت از طریق سازمان بازرسی کل کشور:

طبق بند الف ماده ۲ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور، این سازمان بر کلیه وزارتخانه‌ها و ادارات و نیروهای نظامی و انتظامی و موسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و موسسات وابسته به آنها و دفاتر اسناد رسمی و موسسات عام‌المنفعه و نهادهای انقلابی و سازمان‌هایی که تمام یا قسمتی از سرمایه یا سهام آنان متعلق به دولت است یا دولت به نحوی از انحاء بر آنها نظارت یا کمک می‌نماید و کلیه سازمان‌هایی که شمول این قانون نسبت به آنها مستلزم ذکر نام است، نظارت می‌نماید. با توجه به این مطلب، سازمان تامین اجتماعی چه به عنوان یک موسسه عام‌المنفعه و چه به عنوان سازمانی که دولت به نحوی از انحاء بر آن نظارت می‌نماید، تحت نظارت سازمان بازرسی کل کشور است.

۳- نظارت از طریق دیوان عدالت اداری:

با توجه به مواد ۱۰ و ۱۲ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، هرکس می‌تواند از تصمیمات و اقدامات و مصوبات سازمان تامین اجتماعی حسب مورد در شعب یا هیات عمومی دیوان عدالت اداری شکایت نماید.

مبحث هشتم- مضمولین قانون تامین اجتماعی

طبق ماده ۴ قانون تامین اجتماعی مضمولین این قانون عبارتند از؛

۱- افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق، کار می‌کنند (به صورت اجباری).

۲- صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به صورت اختیاری).

۳- مستمری بگیران بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت.

با توجه به تبصره ۱ و ۲ ماده ۴ قانون تامین اجتماعی، مستخدمین وزارتخانه ها و موسسات و شرکت های دولتی که مشمول سایر صندوق ها و سازمان های بیمه ای هستند، مشمول این قانون نمی باشند. البته با توجه به ماده ۱۰۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، کارمندان پیمانی دستگاه های اجرایی نیز مشمول قانون تامین اجتماعی می باشند.

لازم به ذکر است که طبق قانون بیمه های اجباری کارگران ساختمانی این گروه از کارگران نیز طبق ضوابط مقرر در این قانون، مشمول حمایت های قانون تامین اجتماعی هستند. همچنین رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری نیز طبق قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری مشمول قانون تامین اجتماعی می باشند. اتباع بیگانه شاغل در ایران نیز طبق ماده ۵ اصلاحی قانون تامین اجتماعی، مشمول این قانون هستند.

فصل دوم- حمایت های مقرر در قانون تامین اجتماعی

مبحث اول- حمایت در برابر بیکاری

لازم است که نیروی کار در برابر ریسک قطع رابطه کار و بیکاری غیرارادی مورد حمایت قرار گیرد. بیمه بیکاری راهکار مناسبی جهت تامین حداقلی از معیشت برای بیمه شده در برابر ریسک بیکار شدن به صورت غیرارادی است. طبق ماده ۳ قانون بیمه بیکاری، بیمه بیکاری یکی از حمایت های تامین اجتماعی است و پرداخت مقرری بیمه بیکاری از تعهدات قانونی سازمان تامین اجتماعی است.

بند اول- مشمولین قانون بیمه بیکاری

طبق ماده ۱ قانون بیمه بیکاری، تمامی افراد مشمول قانون کار که تحت پوشش قانون تامین اجتماعی هستند، از بیمه بیکاری بهره مند می باشند. طبق تبصره ماده ۱ قانون بیمه بیکاری، خویش فرمایان و اتباع خارجه مشمول این بیمه نیستند.

بند دوم- حق بیمه بیکاری

طبق ماده ۵ قانون بیمه بیکاری، کارفرمایان ملزم به پرداخت حق بیمه بیکاری هستند که عبارت است از ۳ درصد مزد بیمه شده. کل این مبلغ توسط کارفرما پرداخت می شود.

بند سوم- تعریف بیکار (مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری)

طبق ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، بیکار از نظر این قانون، بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد. بیمه شدگانی که در اثر بروز حوادث غیرمترقبه و تغییرات ساختار اقتصادی کارگاه، بیکار شده اند نیز مشمول این عنوان هستند (تبصره ۱ و ۲ قانون بیمه بیکاری). غیرارادی بودن بیکاری، ملاک اصلی برای بیکاری است. فلذا اگر بیمه شده خود اقدام به ترک کار کند، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود. ارادی یا غیرارادی بودن بیکاری را کمیته ای متشکل از نمایندگان اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی تشخیص می دهد.

طبق تبصره ۱ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، اگر بعد از دریافت مقرری بیمه بیکاری مشخص شود که بیکار شدن بیمه شده، منتسب به اراده وی بوده است، تمامی وجوه دریافتی او بابت بیمه بیکاری باید به سازمان تامین اجتماعی عودت داده شود. همچنین بیمه شدگانی که با دریافت مزد دوره بلا تکلیفی به کار سابق خود باز می گردند نیز باید مبالغ دریافتی را به تامین اجتماعی مسترد نمایند.

اگر بیکار شدن بیمه شده به دلیل اخراج بر مبنای قصور یا تقصیر او در انجام وظیفه باشد و این موضوع به تایید مراجع حل اختلاف رسیده باشد، بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی باشد. در سایر موارد که اخراج موجه تشخیص داده شود، مقرری بیمه بیکاری باید پرداخت شود (با توجه به بند های ۱ و ۳ دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری).

اگر بیکاری بیمه شده به دلیل سازش ابتدایی او با کارفرما بوده باشد، بیمه شده مشمول مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود. اما اگر این سازش در مراجع حل اختلاف قانون کار به عمل آمده باشد، بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهد بود (بند ۲ دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری).

اگر پس از حکم مراجع ذیصلاح مبنی بر غیرموجه بودن اخراج بیمه شده و لزوم اعاده به کار او به کارگاه، بیمه شده خود تمایلی به بازگشت به کار نداشته باشد، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود (قسمت اخیر بند ۳ دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری). همچنین اگر فسخ قرارداد کار از ناحیه کارگر باشد، او مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نخواهد بود (بند ۴ دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ راجع به وحدت رویه در اجرای بیمه بیکاری).

بند چهارم- شرایط برخورداری از مقرری بیمه بیکاری

- ۱- مشمول قانون کار و قانون تامین اجتماعی باشند (ماده ۱ قانون بیمه بیکاری).
- ۲- تبعه خارجی نباشند (تبصره ماده ۱ قانون بیمه بیکاری).
- ۳- بازنشسته یا از کارافتاده کلی نباشند (تبصره ماده ۱ قانون بیمه بیکاری).
- ۴- بیکاری بیمه شده منسوب به اراده او نباشد (ماده ۲ قانون بیمه بیکاری).
- ۵- قبل از بیکار شدن حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند. البته اگر بیکار شدن به دلیل حوادث غیرمترقبه باشد این شرط در نظر گرفته نمی شود و مبنای محاسبه مقرری آنان، سابقه پرداخت حق بیمه ۶ ماهه در نظر گرفته می شود (بند الف ماده ۶ قانون بیمه بیکاری و ماده ۶ آیین نامه اجرایی این قانون).
- ۶- بیمه شده در صورت از دست دادن کار خود به صورت غیرارادی باید حداکثر ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری، موضوع را به واحدهای اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی اطلاع دهد و آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی خود و یا کار مشابه اعلام نماید. در صورت اثبات عذر موجه و با تشخیص هیات حل اختلاف مراجعه بعد از ۳۰ روز و تا سه ماه نیز قابل پذیرش است (بند ب ماده ۶ قانون بیمه بیکاری و ماده ۷ آیین نامه اجرایی این قانون و تبصره ۱ آن).
- ۷- لزوم شرکت بیمه شده در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که از سوی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نهضت سوادآموزی برگزار می شود و ارائه گواهی مربوط به شعب تامین اجتماعی هر دو ماه یک بار (بند ج ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).

بند پنجم- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری

طبق بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، مدت بهره مندی از این مقرری به سابقه پرداخت حق بیمه بستگی دارد اما در هر حال از ۳۶ ماه برای بیمه شدگان مجرد و ۵۰ ماه برای بیمه شدگان متاهل و متکفل بیشتر نخواهد بود. البته طبق تبصره ذیل بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری و ماده ۱۰ آیین نامه اجرایی این قانون، اگر بیمه شده در زمان وقوع بیکاری ۵۵ سال سن داشته باشد، در صورت عدم اشتغال تا رسیدن به شرایط بازنشستگی از مقرری بیمه بیکاری بهره مند می شود. حداکثر مدت استفاده از این مقرری برای هر بیمه شده در طول دوران کاری وی به قرار زیر است؛

مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری		سابقه پرداخت حق بیمه
بیمه شدگان متاهل	بیمه شدگان مجرد	
۱۲ ماه	۶ ماه	از ۶ ماه تا ۲۴ ماه
۱۸ ماه	۱۲ ماه	از ۲۵ ماه تا ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۸ ماه	از ۱۲۱ ماه تا ۱۸۰ ماه
۳۶ ماه	۲۶ ماه	از ۱۸۱ ماه تا ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۳۶ ماه	از ۲۴۱ ماه به بالا

بند ششم- میزان مقرری بیمه بیکاری

مقرری بیمه بیکاری از روز اول شروع بیکاری محاسبه و پرداخت می شود. طبق بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، میزان مقرری روزانه بیمه بیکاری عبارت است از ۵۵ درصد متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده. البته برای بیمه شدگان متاهل و متکفل به ازای هر یک از افراد تحت تکفل (حداکثر ۴ نفر) ۱۰ درصد حداقل دستمزد زمان شروع بیکاری افزوده می شود. در هر حال میزان این مقرری از حداقل دستمزد هر سال کمتر نخواهد بود و از ۸۰ درصد متوسط مزد یا حقوق بیمه شده نیز بیشتر نخواهد بود. (طبق تبصره ۱ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده از طریق تقسیم جمع دریافتی مبنای کسر حق بیمه ظرف ۹۰ روز قبل از بیکاری بر روزهای کار بیمه شده در این مدت محاسبه می شود).

بند هفتم- منظور از افراد تحت تکفل در قانون بیمه بیکاری

طبق تبصره ۲ ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، منظور از افراد تحت تکفل در قانون بیمه بیکاری عبارت است از؛

- ۱- همسر بیمه شده (زن یا شوهر).
- ۲- فرزندان اناث بیمه شده تا وقتی که ازدواج نکرده و شغلی نداشته باشند.
- ۳- فرزندان ذکور بیمه شده تا قبل از ۱۸ سالگی و یا تا زمان اشتغال به تحصیل و یا در صورتی که از کارافتاده کلی باشند.
- ۴- پدر و مادر بیمه شده؛ به شرط این که پدر بیش از ۶۰ سال سن داشته باشد و یا از کارافتاده کلی باشد و معاش آنها منحصراً توسط بیمه شده تامین گردد.
- ۵- خواهر و برادر بیمه شده که تحت سرپرستی بیمه شده باشند (با شرایط مربوط به اولاد ذکور و اناث).

بند هشتم- موارد قطع مقرری بیمه بیکاری

- ۱- اشتغال مجدد بیمه شده (بند الف و ه ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۱۸ آیین نامه اجرایی این قانون).
- ۲- عدم شرکت بیمه شده در دوره های کارآموزی و سوادآموزی بدون عذر موجه (بند ب ماده ۸ قانون بیمه بیکاری).
- ۳- استنکاف بیمه شده از پذیرش شغل تخصصی خود و یا شغل مشابه پیشنهادی خود (بند ج ماده ۸ قانون بیمه بیکاری).
- ۴- احراز شرایط بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی و یا فوت بیمه شده (بند د ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۱۳ آیین نامه اجرایی این قانون).
- ۵- اتمام مدت زمان استحقاق دریافت مقرری بیکاری (بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).
- ۶- اگر بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری، مجرد باشد و در حین دریافت مقرری به خدمت وظیفه اعزام شود، مقرری او به صورت موقت و تا پایان خدمت وظیفه، قطع می شود (ماده ۱۱ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری).
- ۷- اگر بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری، مجرد باشد و در حین استفاده از این مقرری، با رای مراجع ذیصلاح مبنی بر مجرمیت، بازداشت یا زندانی شود، مقرری او به طور موقت و تا پایان دوران محکومیت، قطع می گردد (ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری).

بند نهم- سایر نکات مهم در باب بیمه بیکاری

- ۱- مدت زمان استفاده از مقرری بیمه بیکاری جز سوابق پرداخت حق بیمه محسوب می شود (تبصره ۲ ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).
- ۲- دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری از کارافتادگی جزیی نیست (تبصره ۳ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).
- ۳- اگر زن و شوهر هر دو بیکار شوند، هر دو از مقرری بیمه بیکاری برخوردار می شوند. اما در صورت افزایش فرزندان، فقط یکی از آنان مستحق افزایش مقرری خواهد بود (تبصره ۴ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).
- ۴- مقرری بیمه بیکاری از مالیات معاف است (تبصره ۶ ذیل بند ب ماده ۷ قانون بیمه بیکاری).
- ۵- طبق تبصره ۲ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، اگر بیمه شده بیکار، اشتغال مجدد خود را به سازمان اعلام نکند، بایستی مقرری دریافتی از زمان اشتغال را به سازمان عودت دهد. طبق ماده ۱۵ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، بیمه شده مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری موظف است ظرف ۱۵ روز از تاریخ اشتغال، مراتب را به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی کتباً اعلام نماید.
- ۶- اگر بیمه شده در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به کاری اشتغال یابد که مزد آن کمتر از مقرری بیمه بیکاری باشد، استحقاق دریافت ما به التفاوت را دارد (تبصره ۱ ماده ۶ قانون بیمه بیکاری).
- ۷- بیمه شدگان دارای قرارداد کارمعی و بیمه شدگان کارگر فصلی در صورتی که در حین کار، اخراج شده و بیکار شناخته شوند، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

مبحث دوم- حمایت در برابر بیماری

بیمه شدگان- اعم از بیمه شدگان در حال اشتغال یا مستمری بگیران یا مشمولین دریافت مقرری بیمه بیکاری- و افراد خانواده آنها (همسر، فرزندان، پدر و مادر) که تحت تکفل او می باشند از زمانی که مشمول قانون تامین اجتماعی قرار می گیرند، می توانند در صورت بروز حوادث و بیماری ها از حمایت ها و خدمات درمانی سازمان تامین اجتماعی استفاده نمایند. لازم به ذکر است که با توجه به ماده ۲۹ قانون تامین اجتماعی، تقریباً یک سوم از حق بیمه های دریافتی، به خدمات درمانی اختصاص دارد و مابقی صرف هزینه های مربوط به مستمری ها و سایر تعهدات می شود.

بند اول - روش های ارائه خدمات درمانی

با توجه به ماده ۵۵ قانون تامین اجتماعی، دو روش خدمات درمانی وجود دارد؛

- ۱- روش درمان مستقیم: در این روش تمام بیمه شدگان اجباری سازمان تامین اجتماعی با استفاده از مراکز درمانی و بیمارستان های ملکی و اختصاصی سازمان تامین اجتماعی به طور رایگان درمان می شوند.
- ۲- روش درمان غیرمستقیم: در این روش، بیمه شدگان با پرداخت بخشی از هزینه درمان به عنوان فرانشیز (که در مورد خدمات بستری ۱۰ درصد و در مورد خدمات سرپایی ۳۰ درصد است) از خدمات و امکانات درمانی بخش دولتی و خصوصی طرف قرارداد با سازمان تامین اجتماعی استفاده می نمایند.

بند دوم - غرامت دستمزد ایام بیماری

هر بیمه شده ای ممکن است به دلایل مختلف دچار حادثه یا بیماری شده و به طور موقت نتواند اشتغال به کار داشته باشد. طبق ماده ۵۹ قانون تامین اجتماعی، غرامت دستمزد ایام بیماری به عنوان یکی از حمایت های سازمان تامین اجتماعی به بیمه شدگانی که به سبب بیماری یا آسیب های ناشی از حوادث، به طور موقت قادر به انجام کار نیستند، پرداخت می شود. این غرامت دستمزد، هیچ محدودیت زمانی ندارد و تا زمانی که بیمه شده حسب تشخیص سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نباشد و از کارافتاده نیز شناخته نشود، غرامت دستمزد پرداخت می شود. قابل ذکر است که مدت زمان دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری جز سوابق بیمه ای بیمه شده محسوب می شود.

بند سوم - مبدأ محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری

طبق ماده ۶۲ قانون تامین اجتماعی، در حوادث ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای، غرامت دستمزد از اولین روز بیماری یا حادثه محاسبه می شود. در بیماری های عادی که منجر به بستری در بیمارستان شود نیز غرامت دستمزد از اولین روز محاسبه می شود. اما در بیماری های عادی که به صورت سرپایی درمان می شود، غرامت دستمزد از روز چهارم محاسبه می شود. اما در موارد زیر غرامت دستمزد بیمه شده بیمار که بر اثر بیماری عادی قادر به کار نبوده و در بیمارستان نیز بستری نشده است از روز اول محاسبه می شود؛

- ۱- در صورتی که بیماری بیمه شده در ادامه بیماری قبلی باشد.

۲- بیمه شده ابتدا به صورت سرپایی درمان و بعد بستری شود.

۳- بیمه شده از جانبازان باشد.

بند چهارم- شرایط دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری

۱- عدم اشتغال به کار پس از بیماری یا حادثه: لازم است که طبق نظر پزشک معالج، بیمه شده نیاز به استراحت داشته و توان انجام کار را نداشته باشد. چنانچه در ایام بیماری، بیمه شده به کار ادامه دهد، استحقاق دریافت غرامت دستمزد را نخواهد داشت (ماده ۵۹ قانون تامین اجتماعی).

۲- عدم دریافت مزد یا حقوق: چنانچه بیمه شده در ایام بیماری از کارفرما مزد یا حقوق دریافت نماید، سازمان تامین اجتماعی به او غرامت دستمزدی پرداخت نخواهد کرد (ماده ۵۹ قانون تامین اجتماعی).

۳- وجود رابطه کار قبل از بیماری یا حادثه: برای دریافت غرامت دستمزد بیماری لازم است که قبل از بیماری رابطه کارگری و کارفرمایی قطع نشده باشد.

۴- تایید مدت استراحت بیمه شده توسط پزشک معالج یا پزشک معتمد یا شورای پزشکی سازمان تامین اجتماعی: اگر مدت استراحت بیمه شده در هر نوبت از ۷ روز بیشتر نباشد و یا در طول سال ۱۵ روز و یا کمتر باشد، تایید پزشک معالج کافی است. اما اگر مدت استراحت بیش از ۱۵ روز در سال و کمتر از ۶۰ روز باشد، باید به تایید پزشک معتمد سازمان تامین اجتماعی برسد. همچنین اگر مدت استراحت بیمه شده ۶۰ روز و بیشتر در سال باشد، باید به تایید شورای پزشکی سازمان تامین اجتماعی برسد.

۵- عدم استعفاء، اخراج یا بازخریدی بیمه شده در ایام بیماری.

بند پنجم- میزان غرامت دستمزد ایام بیماری

طبق ماده ۶۲ قانون تامین اجتماعی، غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده متاهل یا متکفل معادل سه چهارم آخرین مزد یا حقوق وی است. غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده مجرد و غیرمتکفل دوسوم آخرین مزد یا حقوق وی است اما اگر به هزینه سازمان تامین اجتماعی بستری شود معادل یک دوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی است. (غرامت دستمزد جانبازان، معادل صددرصد حقوق و مزایای ایشان در زمان اشتغال است).

آخرین مزد یا حقوق مبنای محاسبه غرامت دستمزد ایام بیماری نیز طبق ماده ۶۳ قانون تامین اجتماعی، عبارت است از مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه در آخرین ۹۰ روز پیش از استراحت تقسیم بر روزهای کارکرد بیمه شده در این ۹۰ روز.

بند ششم- هزینه اروتز و پروتز

طبق بند ۱۰ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی، به وسایل کمک پزشکی که به منظور اعاده سلامت، جبران نقص عضو و یا تقویت یکی از حواس کاربرد دارند، وسایل اروتز و پروتز می گویند که تامین آنها یکی از حمایت های درمانی سازمان تامین اجتماعی است. این هزینه هم در خصوص شخص بیمه شده و هم در مورد افراد تحت تکفل وی قابل پرداخت است. پروتز عبارت است از آن دسته از وسایل کمک پزشکی که برای تقویت یکی از حواس پنجگانه کاربرد دارند. اروتز نیز به آن دسته از وسایل کمک پزشکی اطلاق می شود که برای اعاده سلامت یا جبران نقص عضو مورد استفاده قرار می گیرند. کلیه بیمه شدگان اجباری، اختیاری، مستمری بگیران و مقرری بگیران بیمه بیکاری به همراه افراد تحت تکفل، مشمولان دریافت هزینه وسایل کمک پزشکی هستند. البته استفاده از این حمایت به شرح زیر، دارای محدودیت زمانی است؛

- هزینه شیشه عینک طبی هر ۲ سال یک بار.
- هزینه سمعک هر ده سال یک بار.
- هزینه چشم مصنوعی هر ۵ سال یک بار.
- کفش طبی کلاب فوت هر ۲ سال یک بار و حداکثر تا پایان ۱۵ سالگی.
- ویلچر هر ۱۰ سال یک بار.
- دست و پای مصنوعی هر ۱۰ سال یک بار.
- کنتاکت لنز هر ۱۰ سال یک بار.
- سایر موارد فقط یک بار.

مدارک مورد نیاز برای دریافت هزینه وسایل اروتز و پروتز عبارتند از؛

۱- گواهی تجویز پروتز و اروتز از سوی پزشک متخصص.

۲- تاییدیه گواهی فوق الاشعار (این تایید در مورد وسایل با تعرفه بیش از ۱۱۰۰۰۰۰ ریال توسط پزشکان معتمد و در مورد وسایل با قیمت ۵۰۰۰۰۰۰ ریال و بیشتر توسط شوراهای پزشکی تامین اجتماعی صورت می گیرد).

۳- صورتحساب خرید وسایل اروتز و پروتز.

مبحث سوم- غرامت دستمزد ایام بارداری (کمک هزینه بارداری)

طبق ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی، بیمه شدگان زن و همسر بیمه شدگان مرد، به هنگام بارداری از کمک هزینه بارداری به عنوان یکی از حمایت های تامین اجتماعی برخوردار هستند. کمک هزینه بارداری برای جبران کاهش یا قطع درآمد در هنگام مرخصی زایمان پرداخت می شود.

بند اول- شرایط بهره‌مندی از غرامت دستمزد بارداری

- ۱- ظرف یک سال پیش از زایمان، حق بیمه ۶۰ روز کار را به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کرده باشند.
- ۲- در ایام استراحت بارداری، اشتغال به کار نداشته باشند.
- ۳- در ایام استراحت از کارفرمای خود، مزد یا حقوق دریافت نکرده باشند.
- ۴- روز قبل از شروع استراحت مشغول به کار بوده و یا در حال استفاده از مرخصی استحقاقی بوده باشند.

بند دوم- مدت زمان دریافت غرامت دستمزد بارداری

این کمک هزینه از اولین روز شروع استراحت، محاسبه و پرداخت می شود. طبق ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی مدت استفاده از این غرامت دستمزد ۸۴ روز است. اما با توجه به ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، مدت مرخصی زایمان برای مادرانی که فرزندشان را از شیر خود تغذیه می کنند در زایمان های یک قلو و دوقلو ۶ ماه و برای زایمان های سه قلو و بیشتر ۱ سال است، ملاک زمان بهره مندی از این غرامت، مدت های فوق الذکر است. در هر حال قابل ذکر است که مدت زمان پرداخت غرامت دستمزد بارداری جز سوابق بیمه شده محسوب می شود.

بند سوم- میزان غرامت دستمزد بارداری

میزان غرامت دستمزد بارداری نیز مطابق با ماده ۶۷ قانون تامین اجتماعی، معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است. آخرین مزد یا حقوق بیمه شده عبارت است از جمع کل مبالغی که بیمه شده در آخرین ۹۰ روز قبل از استراحت دریافت نموده است تقسیم بر روزهای کارکرد بیمه شده در این مدت.

مبحث چهارم- کمک هزینه ازدواج

یکی از حمایت های تشویقی سازمان تامین اجتماعی، پرداخت کمک هزینه ازدواج است. طبق بند ۱۱ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی، کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می گردد. این مبلغ در واقع نوعی هدیه و شادباش به بیمه شدگانی (اعم از زن یا مرد) است که ازدواج می کنند.

بند اول- شرایط بهره‌مندی از کمک هزینه ازدواج

- ۱- اولین ازدواج بیمه شده باشد (ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی).
- ۲- عقد ازدواج از نوع دائم باشد (بند ۳ ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی).
- ۳- عقد ازدواج در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد (بند ۳ ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی).
- ۴- در تاریخ ازدواج، بیمه شده دارای رابطه کار باشد (بند ۱ ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی).
- ۵- بیمه شده در ۵ سال پیش از ازدواج، حداقل ۷۲۰ روز حق بیمه پرداخته باشد (بند ۲ ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی).

بند دوم- میزان کمک هزینه ازدواج

میزان کمک هزینه ازدواج طبق ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی برابر است با متوسط مزد یا حقوق بیمه شده در یک ماه. این متوسط حقوق طبق تبصره ۱ ماده ۸۵ قانون تامین اجتماعی عبارت است از حاصل تقسیم مجموع دریافتی های بیمه شده در دو سال قبل از ازدواج که بر مبنای آن حق بیمه کسر می شده بر عدد ۲۴.

مبحث پنجم- کمک عائله‌مندی

یکی دیگر از حمایت‌های قانون تامین اجتماعی، پرداخت مبلغی از سوی کارفرما به عنوان کمک هزینه عائله مندی است. طبق بند ۱۲ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی، کمک عائله مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می‌گردد. ماده ۸۷ قانون تامین اجتماعی نیز تصریح نموده است که پرداخت این کمک هزینه بر عهده کارفرما است. لازم به ذکر است که پس از تصویب مصوبه مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۱۱ هیات وزیران مستمری بگیران (بازنشستگان و ازکارافتادگان کلی) نیز از این کمک هزینه و با پرداخت از سوی سازمان تامین اجتماعی بهره مند خواهند شد.

بند اول - شرایط پرداخت کمک عائله مندی

- ۱- بیمه شده دارای حداقل ۷۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد (بند ۱ ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی).
- ۲- سن فرزندان او از ۱۸ سال کمتر بوده و یا این که مشغول به تحصیل باشند و یا این که طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نباشند (بند ۲ ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی).
- ۳- وجود رابطه کار با کارفرما (مفهوم ماده ۸۷ قانون تامین اجتماعی)

بند دوم - میزان کمک عائله مندی

طبق ماده ۸۶ قانون تامین اجتماعی، میزان کمک عائله مندی معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده به ازاء هر فرزند (تا دو فرزند) در هر ماه است که با توجه به ماده ۸۷ قانون تامین اجتماعی باید در موقع پرداخت مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت شود.

مبحث ششم - مستمری از کارافتادگی

یکی از حمایت‌های مهم سازمان تامین اجتماعی، پرداخت مستمری به بیمه شدگانی است که به صورت جزئی یا کلی از کارافتاده شده و به این جهت، درآمد آنها کاهش یافته یا قطع شده است. طبق ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، پس از اعلام نظر پزشک معالج بیمه شده مبنی بر زایل شدن جزئی یا کلی قدرت انجام کار بیمه شده، کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی در خصوص درصد از کارافتادگی بیمه شده اعلام نظر می‌کند و بر مبنای این اعلام، وضعیت و نوع حمایت متفاوت خواهد بود.

بند اول - شرایط دریافت غرامت مقطوع نقص عضو و میزان آن

بند ۱۷ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی در تعریف غرامت مقطوع نقص عضو مقرر نموده است که «گرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یکجا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می شود». طبق بند ج ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، اگر طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی، درصد از کارافتادگی بیمه شده بین ۱۰ تا ۳۳ درصد باشد و بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار آسیب دیده باشد، استحقاق دریافت غرامت مقطوع نقص عضو را خواهد داشت. بنابراین بهره مندی از این غرامت دو شرط دارد؛

۱- طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی، درصد از کارافتادگی بیمه شده بین ۱۰ تا ۳۳ درصد باشد.

۲- بیمه شده بر اثر حوادث ناشی از کار آسیب دیده باشد.

میزان این غرامت طبق ماده ۷۴ قانون تامین اجتماعی عبارت است از ۳۶ برابر مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی ضرب در درصد از کارافتادگی. به عبارت دیگر؛

$۳۶ \times \text{مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی} \times \text{درصد از کارافتادگی} = \text{گرامت مقطوع نقص عضو}$

بند دوم - شرایط از کارافتادگی جزئی و میزان مستمری آن

بند ۱۴ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی در تعریف از کارافتادگی جزئی مقرر نموده است که «از کارافتادگی جزئی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد. همچنین طبق بند ب ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، اگر بر اساس نظر کمیسیون پزشکی بین ۳۳ تا ۶۶ درصد از توانایی انجام کار بیمه شده از دست رفته باشد و آسیب وارده به سبب حوادث ناشی از کار باشد، وی از کارافتاده جزئی شناخته می شود. به عبارت دیگر شرایط بهره مندی از مستمری از کارافتادگی کلی عبارتند از؛

۱- بر اساس نظر کمیسیون پزشکی بین ۳۳ تا ۶۶ درصد از توانایی انجام کار بیمه شده از دست رفته باشد.

۲- آسیب وارده به سبب حوادث ناشی از کار باشد.

در این صورت طبق ماده ۷۳ قانون تامین اجتماعی، میزان مستمری عبارت است از حاصل ضرب درصد از کارافتادگی در مبلغ مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی. به عبارت دیگر؛

مستمری از کارافتادگی کلی استحقاقی \times درصد از کارافتادگی = مستمری از کارافتادگی جزیی

بند سوم- شرایط از کارافتادگی کلی

بند ۱۳ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی در تعریف از کارافتادگی کلی مقرر نموده است که «از کارافتادگی کلی عبارت است از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد. همچنین طبق بند الف ماده ۷۰ قانون تامین اجتماعی، در صورتی که بنا به نظر کمیسیون پزشکی ۶۶ درصد و بیشتر از توان انجام کار بیمه شده (چه بر اثر حوادث ناشی از کار و بیماری های حرفه ای و چه غیر آن) از دست رفته باشد، بیمه شده از کارافتاده کلی شناخته می شود.

بند چهارم- میزان مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار

طبق ماده ۷۱ قانون تامین اجتماعی در فرض از کارافتادگی کلی ناشی از کار یا بیماری حرفه ای، بدون در نظر گرفتن سوابق پرداخت حق بیمه، مستمری از کارافتادگی کلی پرداخت می شود. میزان این مستمری طبق ماده ۷۲ اصلاحی قانون تامین اجتماعی عبارت است از یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده، ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه (مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صددرصد آن بیشتر نباشد). به عبارت دیگر؛

$۳۰ \div (\text{سنوات پرداخت حق بیمه} \times \text{مزد یا حقوق متوسط بیمه شده}) = \text{مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از کار}$

اگر بیمه شده دارای همسر بوده یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل داشته باشد و مستمری استحقاقی او از شصت درصد مزد یا حقوق متوسط او کمتر باشد، معادل ده درصد مستمری استحقاقی علاوه بر مستمری استحقاقی به عنوان کمک به وی پرداخت می گردد مشروط به آن که جمع مستمری و این کمک از ۶۰ درصد تجاوز نکند.

در این خصوص طبق تبصره ۱ ماده ۷۲ قانون تامین اجتماعی، شوهر و فرزند و پدر و مادر با شرایط زیر تحت تکفل محسوب می شوند؛

- ۱- سن شوهر بیش از ۶۰ سال باشد و یا این که به تشخیص کمیسیون های پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده کلی باشد اما در هر دو حالت فوق مستمری دریافت نکند و معاش او توسط زن تامین شود.
- ۲- فرزندان کمتر از ۱۸ سال بیمه شده (در مورد فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا ۲۰ سالگی) مگر آن که اشتغال به تحصیل داشته باشند و فرزندان بیمه شده که قادر به کار نیستند.
- ۳- پدر بیمه شده بیش از ۶۰ و مادر او بیش از ۵۵ سال سن داشته و یا طبق گواهی کمیسیون های پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده کلی بوده و در هر حال مستمری دریافت نکرده و معاش آنها توسط بیمه شده تامین گردد.

مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده در مورد محاسبه مستمری از کارافتادگی کلی طبق تبصره ۲ ماده ۷۲ قانون تامین اجتماعی عبارت است از جمع کل مزد یا حقوق او که مبنای کسر حق بیمه بوده ظرف ۷۲۰ روز قبل از وقوع حادثه یا بیماری که منجر به از کارافتادگی شده، تقسیم بر روزهای کار ضرب در ۳۰. به عبارت دیگر؛

$$۳۰ \times (\text{روزهای کار} \div \text{جمع کل مزد یا حقوق بیمه شده ظرف ۷۲۰ روز قبل از حادثه یا بیماری}) = \text{مزد یا حقوق متوسط ماهانه بیمه شده}$$

بند پنجم- میزان مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار

طبق ماده ۷۵ قانون تامین اجتماعی، مستمری از کارافتادگی کلی غیرناشی از کار به بیمه شده ای تعلق می گیرد که ظرف ۱۰ سال قبل از حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی کلی، حداقل حق بیمه یک سال کار را که متضمن حق بیمه ۹۰ روز کار ظرف یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری باشد پرداخت نموده باشد. در واقع بهره مندی از مستمری از کارافتادگی غیر ناشی از کار منوط به جمع شرایط زیر است؛

- ۱- در ۱۰ سال منتهی به حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی کلی حق بیمه حداقل یک سال کار را پرداخت نموده باشد.
- ۲- ۹۰ روز از حق بیمه یک سال فوق الذکر در یک سال آخر منتهی به حادثه یا بیماری منجر به از کارافتادگی کلی پرداخت شده باشد.

این مستمری طبق مقررات ماده ۷۲ قانون تامین اجتماعی پرداخت می شود (یک سی ام مزد یا حقوق متوسط بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر این که این مبلغ از پنجاه درصد مزد یا حقوق متوسط ماهانه او کمتر و از صد درصد آن بیشتر نباشد).

لازم به ذکر است که مستمری از کارافتادگی کلی در صورت از بین رفتن شرایط از کارافتادگی و به محض اشتغال مجدد بیمه شده، قطع می گردد (بند ۱ ماده ۹۳ قانون تامین اجتماعی).

مبحث هفتم - مستمری بازماندگان

یکی از حمایت های سازمان تامین اجتماعی، پرداخت مستمری به خانواده تحت تکفل بیمه شده یا مستمری بگیر، پس از مرگ او است که تحت شرایط مقرر در قانون به بازماندگان واجد شرایط او پرداخت می شود تا معیشت آنها با مشکل جدی مواجه نشود. میزان این مستمری طبق تبصره ماده ۸۳ قانون تامین اجتماعی عبارت است از مستمری حین فوت او که در واقع برابر است با میزان مستمری بازنشستگی بر فرض ادامه حیات و تحقق بازنشستگی. اما در مورد بیمه شدگانی که در اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند، مستمری استحقاقی عبارت است از مستمری که برای بیمه شده از کارافتاده کلی حسب مورد برقرار می شود.

بند اول - حالات پرداخت مستمری بازماندگان

- ۱- فوت بیمه شده بازنشسته (بند ۱ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی).
- ۲- فوت بیمه شده از کارافتاده کلی مستمری بگیر (بند ۲ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی).
- ۳- فوت بیمه شده ای که در ۱۰ سال آخر حیات خود، حداقل حق بیمه یک سال کار را مشروط بر این که ظرف آخرین سال حیات، حق بیمه ۹۰ روز کار را پرداخت کرده باشد (بند ۳ اصلاحی ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی). طبق تبصره ۲ ذیل بند ۳ اصلاحی قانون تامین اجتماعی، اگر بیمه شده ای فاقد شرایط این بند باشد اما حداقل ۲۰ سال حق بیمه مقرر را قبل از فوت پرداخت نموده باشد، مشمول مستمری بازماندگان خواهد بود. همچنین طبق بند ۱ تبصره ۳ اصلاحی ذیل بند ۳ اصلاحی ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی اگر بیمه شده متوفی، بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد، به بازماندگان او به نسبت سنوات

پرداخت حق بیمه و بدون الزام به رعایت ماده ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی (یعنی ولو این که این مستمری کمتر از حداقل دستمزد قانونی سالانه بشود) مستمری پرداخت خواهد شد.

۴- فوت بیمه شده بر اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری های حرفه ای (بند ۴ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی).

بند دوم- غرامت مقطوع فوت

طبق بند ۲ تبصره ۳ اصلاحی ذیل بند ۳ ماده ۸۰ قانون تامین اجتماعی، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه توسط بیمه شده ای بین یک تا ده سال باشد، به بازماندگان او در ازاء هر سال سابقه پرداخت حق بیمه، معادل یک ماه حداقل دستمزد کارگر عادی در زمان فوت به طور یک جا و به عنوان غرامت مقطوع فوت پرداخت می شود.

بند سوم- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده مرد متوفی

طبق ماده ۸۱ قانون تامین اجتماعی، بازماندگان بیمه شده مرد متوفی که از مستمری بازماندگان استفاده می کنند عبارتند از؛

- ۱- عیال دائم بیمه شده متوفی مادام که شوهر اختیار نکرده باشد. بنابراین، در صورت اختیار شوهر (به صورت دائم) توسط همسر بیمه شده متوفی، وی حقی در مستمری نخواهد داشت اما طبق تبصره الحاقی به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تامین اجتماعی اگر این شوهر نیز فوت کند، مجدداً سهم او برقرار خواهد شد.
- ۲- فرزندان بیمه شده متوفی در صورتی که سن آنها کمتر از ۱۸ سال تمام باشد و یا به تحصیل اشتغال داشته باشند و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی، قادر به کار نباشند. البته فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر و شغل، از این مستمری بهره مند خواهند بود.
- ۳- پدر و مادر بیمه شده متوفی در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال بیشتر باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری دریافت ندارند.

بند چهارم- بازماندگان واجد شرایط بیمه شده زن متوفی

طبق ماده ۸۲ قانون تامین اجتماعی، بازماندگان بیمه شده زن متوفی که از مستمری بازماندگان استفاده می کنند عبارتند از؛

۱- شوهر بیمه شده متوفی مشروط بر این که تحت تکفل زن بوده و سن او از ۶۰ سال بیشتر باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند.

۲- فرزندان بیمه شده متوفی در صورت دارا بودن شرایط زیر؛

الف- پدر آنها در قید حیات نبوده یا این که دارای شرایط بند ۱ فوق الذکر باشد.

ب- سن آنها کمتر از ۱۸ سال تمام باشد و یا مشغول به تحصیل باشند و یا به علت بیماری یا نقص عضو طبق گواهی کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی قادر به کار نباشند. البته فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر و شغل، از این مستمری بهره مند خواهند بود.

۳- پدر و مادر بیمه شده متوفی در صورتی که تحت تکفل او بوده و سن پدر از ۶۰ سال و سن مادر از ۵۵ سال بیشتر باشد و یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان تامین اجتماعی از کارافتاده باشند و در هر حال مستمری دریافت ندارند.

بند پنجم- میزان مستمری هر یک از بازماندگان واجد شرایط

طبق ماده ۸۳ قانون تامین اجتماعی، میزان مستمری هر یک از بازماندگان واجد شرایط بیمه شده متوفی به شرح زیر است؛

۱- میزان مستمری همسر بیمه شده متوفی معادل ۵۰ درصد مستمری استحقاقی است. در صورتی که بیمه شده مرد دارای چند همسر بوده باشد، مستمری به تساوی بین آنها تقسیم می گردد.

۲- میزان مستمری هر فرزند بیمه شده متوفی معادل ۲۵ درصد مستمری استحقاقی بیمه شده می باشد و در صورتی که پدر و مادر را از دست داده باشد مستمری او دو برابر میزان مذکور است.

۳- میزان مستمری هر یک از پدر و مادر متوفی معادل ۲۰ درصد مستمری استحقاقی بیمه شده است.

اگر میزان مجموع مستمری بازماندگان از میزان مستمری استحقاقی تجاوز نماید، سهم هر یک از مستمری بگيران به نسبت تقلیل می یابد و در صورت فوت هر یک از آنها یا این که فاقد شرایط استحقاق شوند، سهم بقیه آنان افزایش خواهد یافت و در هر حال بازماندگان از صددرصد مستمری استفاده خواهند کرد.

بند ششم - کمک هزینه کفن و دفن

یکی از حمایت های سازمان تامین اجتماعی که به منظور جبران بخشی از هزینه تحمیل شده بر خانواده بیمه شده متوفی پیش بینی شده است، کمک هزینه کفن و دفن است (ماده ۸۴ قانون تامین اجتماعی). بر اساس بند ۱۸ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی، کمک هزینه کفن و دفن، مبلغ مقطوعی است که برای تامین هزینه های مربوط به کفن و دفن بیمه شده - در مواردی که خانواده او این امر را به عهده می گیرند - به بازماندگان او پرداخت می شود. منظور از مقطوع بودن این کمک هزینه این است که میزان آن بدون توجه به هزینه های صورت گرفته از سوی بازماندگان، پرداخت می گردد. طبق رای شماره ۱۳۲ مورخ ۱۳۸۳/۴/۷ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، میزان این کمک هزینه توسط هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی تعیین می شود. در حال حاضر این مبلغ، معادل حداقل دستمزد کارگری در زمان فوت بیمه شده است. این کمک هزینه هم به بازماندگان بیمه شده اجباری و هم به بازماندگان بیمه شده اختیاری و هم به بازماندگان بازنشستگان، از کارافتادگان و مقرری بگيران بیمه بیکاری تعلق می گیرد. شرط اصلی تعلق این کمک هزینه، برقرار بودن ارتباط بیمه شده با سازمان تامین اجتماعی است. بنابراین افرادی که قبل از فوت فاقد ارتباط بیمه ای با سازمان باشند، مشمول دریافت این کمک هزینه نخواهند بود. لازم به ذکر است که طبق مصوبه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شورای عالی تامین اجتماعی این کمک هزینه در صورت فوت همسر مستمری بگيران بازنشسته و از کارافتاده کلی نیز به بیمه شده پرداخت گردد.

مبحث هشتم - مستمری بازنشستگی

یکی از مهمترین حمایت های سازمان تامین اجتماعی از بیمه شدگان، پرداخت مستمری به بیمه شدگانی است که به شرایط بازنشستگی رسیده اند. این مستمری، تامین کننده معیشت بازنشستگان در دوره ای است که دیگر کار نمی کنند. درخواست بازنشستگی علی الاصول بر عهده بیمه شده است. اما ماده ۷۸ قانون تامین اجتماعی امکان درخواست بازنشستگی از طرف کارفرما برای بیمه شده ای که با داشتن حداقل سابقه لازم، دارای ۶۵ سال سن (برای

بیمه شده زن ۶۰ سال سن) باشد را پیش بینی نموده است. به غیر از این، تبصره الحاقی به ماده ۷۸ قانون تامین اجتماعی نیز مقرر داشته است که سازمان تامین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره برداری، بیمه شدگان دارای شرایط بازنشستگی را بازنشسته نماید.

بند اول - شرایط و حالات بازنشستگی

- ۱- داشتن ۶۰ سال سن برای مردان و ۵۵ سال سن برای زنان با ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه (ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).
- ۲- داشتن ۵۰ سال سن برای مردان و ۴۵ سال سن برای زنان با ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه (تبصره ۱ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).
- ۳- داشتن ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه (تبصره ۳ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).
- ۴- داشتن ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور (تبصره ۲ اصلاحی ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).
- ۵- داشتن ۴۲ سال سن برای زنان و ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه با دریافت ۲۰ روز حقوق (تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی).

بند دوم - نحوه محاسبه میزان مستمری بازنشستگی

دو عامل سابقه پرداخت حق بیمه و حقوق و مزایای مبنای کسر حق بیمه در دو سال آخر اشتغال، نقشی اساسی در تعیین میزان مستمری بازنشستگی ایفا می کنند. طبق ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی، میزان مستمری بازنشستگی عبارت است از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه (به شرط آن که این مبلغ از سی و پنج سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز نکند). متوسط مزد یا حقوق بیمه شده نیز طبق تبصره ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی، عبارت است از مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه در دو سال آخر اشتغال تقسیم بر ۲۴. به عبارت دیگر، برای محاسبه مستمری بازنشستگی ابتدا لازم است که متوسط مزد یا حقوق محاسبه شود که فرمول آن به قرار زیر است؛

$$۲۴ \div \text{مجموع مزد یا حقوق بیمه شده در دو سال آخر اشتغال} = \text{متوسط مزد یا حقوق بیمه شده}$$

پس از به دست آوردن این متوسط مزد یا حقوق، لازم است که طبق فرمول زیر، میزان مستمری بازنشستگی محاسبه شود؛

$30 \div (\text{سنوات پرداخت حق بیمه} \times \text{متوسط مزد یا حقوق بیمه شده}) = \text{میزان مستمری بازنشستگی}$

فصل سوم - تکالیف کارفرمایان در قانون تامین اجتماعی

مبحث اول - تأدیه حق بیمه

طبق ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی یکی از منابع درآمد سازمان تامین اجتماعی، حق بیمه است که با توجه به تبصره ۱ این ماده، سهم کارفرما ۲۰ درصد مزد یا حقوق بیمه شده است. سهم بیمه شده نیز ۷ درصد و سهم دولت نیز ۳ درصد است. طبق ماده ۳۰ و ۳۶ قانون تامین اجتماعی کارفرما مسوول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده است. با توجه به ماده ۳۰ و بند ۵ ماده ۲ این قانون، مأخذ کسر حق بیمه عبارت است از کلیه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود. مهلت پرداخت حق بیمه هر ماه نیز طبق ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی، حداکثر تا آخرین روز ماه بعد است. لازم به ذکر است که در صورت عدم کسر حق بیمه سهم بیمه شده توسط کارفرما، کارفرما شخصاً مسوول پرداخت آن خواهد بود. علاوه بر این، طبق ماده ۵ قانون بیمه بیکاری، کارفرما موظف به تأدیه ۳ درصد از حقوق بیمه شده به عنوان حق بیمه بیکاری است (در مورد مشاغل سخت و زیان آور ۴ درصد).

مبحث دوم - ارسال صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان به سازمان تامین اجتماعی

طبق ماده ۳۹ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان مکلفند صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان هر ماه را حداکثر تا آخرین روز ماه بعد، به سازمان تامین اجتماعی ارسال نمایند. این تکلیف برای ارزیابی صحت و سقم و کاستی های احتمالی در پرداخت حق بیمه و البته شناسایی کارگرانی که در یک واحد کارگاهی کار می کنند پیش بینی شده است. در هر حال در صورت کشف نقص و کاستی و یا وقوع تخلفی از سوی کارفرما، سازمان اقدام به وصول مابه التفاوت می نماید. در صورت عدم ارسال این صورت مزد یا حقوق نیز طبق ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی، سازمان

حق بیمه را راساً تعیین نموده و از کارفرما مطالبه و وصول می نماید. همچنین عدم ارسال صورت مزد یا حقوق یا تاخیر در ارسال آن، مشمول اخذ جرایمی خواهد بود که در قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان مشمول قانون تامین اجتماعی پیش بینی شده است.

مبحث سوم- دریافت مفاصاحساب از شعبه تامین اجتماعی هنگام نقل و انتقال مالکیت کارگاه

ماده ۳۷ قانون تامین اجتماعی، مقرر نموده است که هنگام نقل و انتقال عین یا منافع کارگاه، اعم از انتقال قطعی، رهنی، شرطی، صلح حقوق یا اجاره و اعم از انتقال به صورت رسمی یا غیررسمی، انتقال گیرنده باید گواهی سازمان تامین اجتماعی مبنی بر نداشتن بدهی معوق بابت حق بیمه و متفرعات آن را از انتقال دهنده مطالبه نماید. در غیر این صورت انتقال دهنده و انتقال گیرنده در قبال مطالبات سازمان مسوولیت تضامنی خواهند داشت. بنابراین یکی از تکالیف کارفرمای انتقال دهنده اخذ مفاصاحساب از سازمان تامین اجتماعی و ارائه آن به انتقال گیرنده است.

مبحث چهارم- اخذ تعهد از پیمانکاران مبنی بر بیمه نمودن کارگران

طبق ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان در مواردی که کار را به مقاطعه (پیمانکاری) واگذار می نمایند، مکلفند در قرارداد مقاطعه (پیمانکاری)، مقاطعه کار (پیمانکار) را نسبت به بیمه نمودن کارگزارانش و کارگران مقاطعه کاران فرعی احتمالی، متعهد نمایند. بر این اساس، پرداخت ۵ درصد از بهای کل مقاطعه از طرف کارفرما به مقاطعه کار تا زمان ارائه مفاصاحساب از سازمان تامین اجتماعی، ممنوع است. در غیر این صورت، شخص کارفرما مسوول پرداخت حق بیمه کارگران مقاطعه کار خواهد بود.

مبحث پنجم- لزوم ارائه دفاتر و مدارک لازم به بازرسی سازمان تامین اجتماعی

طبق ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان مکلفند مدارک و دفاتر و صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را در مواقع مراجعه بازرسی سازمان تامین اجتماعی در اختیار او قرار دهند. این بازرسان می توانند از آنها رونوشت یا عکس تهیه نمایند. طبق ماده ۱۰۲ قانون تامین اجتماعی در صورت عدم همکاری کارفرما با بازرسی، کارفرما به جزای نقدی محکوم خواهد شد.

مبحث ششم- لزوم انجام اقدامات اولیه و اطلاع به سازمان در صورت وقوع حادثه ناشی از کار

طبق ماده ۶۰ قانون تامین اجتماعی منظور از حوادث ناشی از کار، حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه شده اتفاق بیفتد. حین انجام وظیفه نیز شامل تمامی اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا ساختمان های وابسته به آن و محوطه آن یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه مشغول انجام ماموریتی باشد. همچنین اوقات عادی رفت و برگشت کارگر از منزل به کارگاه و اوقات مراجعه به درمانگاه یا بیمارستان برای معالجات درمانی نیز جز اوقات انجام وظیفه تلقی می گردد. حادثی که در حین اقدام بیمه شده برای نجات سایر بیمه شدگان اتفاق می افتد نیز حادثه ناشی از کار تلقی می شوند.

در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، طبق ماده ۶۵ قانون تامین اجتماعی، کارفرما مکلف است اقدامات لازم اولیه را برای جلوگیری از تشدید وضع حادثه دیده انجام داده و مراتب را ظرف ۳ روز به صورت کتبی به اطلاع سازمان تامین اجتماعی برساند. لازم به ذکر است که اگر کارفرما به منظور جلوگیری از تشدید اوضاع حادثه دیده متحمل هزینه هایی شده باشد، سازمان این هزینه ها را خواهد پرداخت.

طبق ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی، اگر وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و عدم رعایت مقررات بهداشتی از جانب کارفرما باشد، سازمان تامین اجتماعی هزینه های معالجه و غرامات و مستمری ها را از کارفرما مطالبه خواهد نمود.

مبحث هفتم- انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار

طبق ماده ۸۸ قانون تامین اجتماعی، مسوولیت انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار با کارفرما است. فصل چهارم قانون کار نیز این تکلیف را بر عهده کارفرما قرار داده است.

مبحث هشتم- تمهید مقدمات معاینه پزشکی کارگران قبل از به کارگیری آنها

طبق ماده ۹۰ قانون تامین اجتماعی، تمامی افراد شاغل در کارگاه ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع را داشته باشند. به این منظور کارفرمایان مکلفند که قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند. اگر پس از استخدام مشخص شود که بیمه شده این استعداد و توانایی را نداشته و کارفرما در معاینه پزشکی بیمه شده تعلل داشته است و در نتیجه برای بیمه شده حادثه ای پیش آمده یا بیماری او تشدید شود، کلیه هزینه های درمانی او از سوی سازمان تامین اجتماعی از کارفرما مطالبه و وصول خواهد شد.

فصل چهارم- مراجع رسیدگی به اختلافات بیمه ای کارفرما و سازمان تامین اجتماعی

مبحث اول- حق اعتراض نسبت به حق بیمه و جرایم تعیین شده

طبق ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی، کارفرمایان می توانند نسبت به میزان حق بیمه و جرایم تعیین شده از سوی سازمان تامین اجتماعی، اعتراض نمایند. مهلت این اعتراض ۳۰ روز از تاریخ ابلاغ حق بیمه و جرایم تعیین شده از سوی سازمان است. در صورت عدم اعتراض در این مهلت، مبالغ تعیین شده قطعی و لازم الاجرا خواهند بود. اما در صورت اعتراض در مهلت مقرر، سازمان مکلف است حداکثر تا یک ماه پس از دریافت اعتراض کتبی کارفرما، آن را در هیات بدوی تشخیص مطالبات مطرح نماید. هزینه این اعتراض نیز طبق ماده ۱ آیین نامه هیات های تشخیص مطالبات معادل ۶۰۰۰ ریال است که در صورت محقق شدن کارفرما در نتیجه این اعتراض، این مبلغ به او مسترد می گردد.

مبحث دوم- هیات بدوی تشخیص مطالبات

هیات بدوی تشخیص مطالبات وظیفه رسیدگی بدوی به اعتراض کارفرما نسبت به حق بیمه و جرایم تعیین شده از سوی سازمان را دارد. این هیات طبق ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی مرکب از افراد زیر است؛

- ۱- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- ۲- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران یا یک نفر نماینده صنف مربوط.
- ۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی.
- ۴- نماینده کارگران به انتخاب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

طبق تبصره ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی، حضور کارفرما در جلسه هیات بدوی بلامانع است. با توجه به رای شماره ۲۸۰ مورخ ۱۳۷۸/۷/۱۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، رسمیت جلسات هیات بدوی منوط به حضور هر ۴ عضو است.

رای این هیات ها در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان تامین اجتماعی کمتر از یک میلیون و پانصد هزار (۱۵۰۰۰۰۰) ریال باشد، قطعی و غیر قابل اعتراض است.

مبحث سوم- هیأت تجدیدنظر تشخیص مطالبات

طبق ماده ۴۳ قانون تامین اجتماعی، آراء هیات های بدوی تشخیص مطالبات در صورتی که مبلغ مورد مطالبه سازمان تامین اجتماعی بیش از یک میلیون و پانصد هزار (۱۵۰۰۰۰۰) ریال باشد، قابل اعتراض و تجدیدنظرخواهی در هیات تجدیدنظر است. کارفرما و سازمان می توانند ظرف ۲۰ روز از تاریخ ابلاغ رای هیات بدوی، تقاضای تجدیدنظر نمایند. اگر معترض، کارفرما باشد طبق ماده ۸ آیین نامه هیات های تشخیص مطالبات باید مبلغ ۱۲۰۰۰ ریال بابت هزینه تجدیدنظرخواهی پرداخت نماید.

ترکیب هیات تجدیدنظر تشخیص مطالبات به قرار زیر است؛

- ۱- نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- ۲- یک نفر از قضات دادگستری به انتخاب رییس قوه قضاییه.
- ۳- یک نفر به انتخاب شورای عالی تامین اجتماعی.
- ۴- نماینده سازمان تامین اجتماعی.
- ۵- یک نفر به عنوان نماینده کارفرما به انتخاب اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران یا یک نفر نماینده صنف مربوط.

طبق تبصره ماده ۴۴ قانون تامین اجتماعی، حضور کارفرما در جلسه هیات تجدیدنظر نیز بلامانع است. با توجه به رای شماره ۲۸۰ مورخ ۱۳۷۸/۷/۱۱ هیات عمومی دیوان عدالت اداری، رسمیت جلسات هیات تجدیدنظر منوط به حضور هر ۵ عضو است.

آراء صادره از سوی هیات تجدیدنظر قطعی و لازم الاجرا است.

مبحث چهارم- شکایت از آراء قطعی هیأت های تشخیص مطالبات در دیوان عدالت اداری

طبق بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، یکی از صلاحیت های دیوان عدالت اداری رسیدگی شکلی به اعتراض نسبت به آراء قطعی هیات های تشخیص مطالبات است. مهلت این اعتراض طبق تبصره ۲ ماده ۱۶ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، برای اشخاص مقیم ایران ۳ ماه و برای اشخاص مقیم خارج از کشور ۶ ماه از تاریخ ابلاغ رای قطعی یا قطعی شدن رای مورد اعتراض است.

قابل ذکر است که منظور از رسیدگی شکلی این است که شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به چنین پرونده هایی وارد ماهیت دعوا نشده و صرفاً رای قطعی مورد اعتراض را تایید و یا نقض خواهند نمود و در صورت نقض رای، پرونده را برای رسیدگی مجدد به هیات هم عرض ارسال می دارند.

...پایان

دکتر مجید نجارزاده، بنجی

۰۹۱۲۸۱۴۹۸۱۷