مشکلات بیمه‌ای خود را به ما بگویید

یکی از دغدغه‌ها و مشکلات سازمان‌های بیمه‌ای نداشتن آگاهی و یا اطلاعات ناکافی کسانی است که از خدمات این سازمان‌ها استفاده می‌کنند. استفاده از مشاوره کارشناسان بهترین راه برای رفع این مشکل و صرفه‌جویی در هزینه و وقت است. «پرسش» جایی است که شما می‌توانید سوالات مرتبط با بیمه، حقوق و مقررات کار و همچنین مشکلاتی که احیانا در جریان مراجعه به شعب تامین اجتماعی با آن رو به‌رو شده‌اید را با مشاوران هفته‌نامه آتیه‌نو در میان بگذارید و پاسخ آن را در همین صفحه بخوانید. برای این منظور می‌توانید سوالات خود را از طریق ایمیل mohamadghashghaii@yahoo.com برای ما ارسال کنید و یا به آدرس دفتر نشریه که در شناسنامه صفحه آخر قید شده است، بفرستید.

پاسخ مشاور آتیه‌نو به سوالات بیمه‌ای خوانندگان

اضافه‌کاری و سابقه بیمه

اضافه کار باعث افزایش طول مدت سابقه نمی‌شود و فقط در صورت پرداخت حق‌بیمه آن، مستمری و خدمات دریافتی را افزایش می‌دهد. لازم به توضیح است که اضافه کار در مقررات تامین اجتماعی مشمول کسر حق‌بیمه است.

● محمد حسین قشقایی ●
● کارشناس تامین اجتماعی ●

■ **دانشجو هستم و در یک شرکت خصوصی مشغول به کارم. با من قرارداد ساعتی منعقد شده و به میزان حضورم در شرکت حقوق می‌گیرم. سوالم این است که نحوه واریز حق‌بیمه برای بنده توسط کارفرما به چه شکل باید باشد؟ یعنی اگر در هرماه ۸۰ ساعت در محل کار حضور فیزیکی داشته باشم، آیا کارفرما باید کارکرد من را ۳۰ روز به بیمه اعلام کند یا به میزان حضورم در کارگاه؟**

طبق قانون کار، ساعت کار در هفته ۴۴ ساعت و در ماه (چهار هفته) ۱۷۶ ساعت است. کسانی که معادل و یا بیشتر از این ساعت در ماه مشغول به کار هستند، باید حق‌بیمه ۳۰ روز را به‌طور کامل پرداخت کنند. بیش از آن به‌عنوان اضافه‌کار محسوب می‌شود، که کارگر بابت آن فوق‌العاده اضافه‌کاری به میزان ۴۰ درصد بیشتر دریافت می‌کند. کار اضافه در طول ۲۴ ساعت شبانه‌روز به سابقه فرد اضافه نمی‌کند، ولی فوق‌العاده مربوط به آن مشمول کسر حق‌بیمه است.

■ **مادرم ۵۸ ساله است و سن او برای بازنشستگی ۲ سال کم است. برای خرید این دو سال تقریبا ۷ میلیون تومان باید پرداخت کنیم. پس از آن معادل ۳۰۰ تا ۴۰۰ هزار تومان مستمری خواهد گرفت. آیا این قانون درست است؟ کارشناس شعبه اعلام کرده است که چون سوابق مادرم زیر ده سال است، به حساب نمی‌آید.**

این قانون درست است، ولی نه به این شکلی که بیان کردید. به موجب این قانون خانم‌هایی که بالای ۵۵ سال سن دارند می‌توانند با ۱۰ سال سابقه و با ۱۰ روز حقوق بازنشسته شوند و اگر سوابق آنها از ۱۰ سال کمتر باشد می‌توانند کسری آن را تا سقف ۱۰ سال سابقه خریداری کنند. حقوقی که دریافت می‌کنند بدون رعایت ماده ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی یک‌سوم حقوق کاری است و بر اساس ۱۰ سال سابقه است. بنابراین بر اساس این مصوبه، سابقه تا سقف ۱۰ سال قابل خریداری است ولی کم بودن سن قابل خریداری نیست.

■ **با ۵۰ سال سن و ۳۱ سال و نیم سابقه، تقاضای بازنشستگی خود را به شعبه ۲۵ تهران ارائه کرده‌ام و قرار است ظرف چند روز آینده میزان مستمری مشخص و حکم بازنشستگی‌ام صادر شود. شنیده‌ام اگر تاریخ بازنشستگی قبل از بهمن‌ماه هر سال باشد، یعنی دو ماه آخر سال، باید میزان افزایش سالیانه حقوق کارگری که در ابتدای هر سال اعمال می‌شود در مبلغ مستمری اعمال شود. یعنی اگر در ابتدای سال ۹۶، ۱۵ درصد به حقوق کارگران اضافه شود باید حقوق بازنشستگی نیز ۱۵ درصد افزایش یابد. آیا این موضوع صحت دارد؟**

افزایش‌های سالانه مربوط به حقوق کارگران و بازنشستگان با هم متفاوت است و مرجع تعیین این افزایش‌ها نیز فرق می‌کند. مرجع تعیین افزایش‌ها در مورد کارگران شورای عالی کار است، ولی هرگونه تغییر حقوقی در مورد بازنشستگان منوط به تصویب مجلس یا هیئت دولت است. کسی که کارگر است فقط افزایش‌های حقوق کار شامل حالش می‌شود و کسی که بازنشسته است افزایش‌های مربوط به بازنشستگان را دریافت می‌کند. هنگام محاسبه مستمری نیز حقوق دو سال آخر بیمه‌شده که مبنای کسر حق‌بیمه قرار گرفته در تعیین میزان مستمری نقش دارد. بنابراین اگر افزایش‌های کارگری فرد بیمه‌شده در سال آخر اعمال شده باشد و حق‌بیمه آن نیز به سازمان پرداخت شده باشد، طبعا بر میزان مستمری تاثیر خواهد گذاشت. زمانی که حکم بازنشستگی بیمه‌شده‌ای صادر شد، دیگر موضوع افزایش حقوق کارگری منتفی است. این فرد از آن به بعد از جرگه کارگران خارج شده و در زمره بازنشستگان درآمده است و قواعد مربوط به بازنشستگی بر وی حاکم خواهد بود. با توجه به این توضیحات بهترین زمان برای درخواست بازنشستگی آخر سال (اسفندماه) است، به طوری که صدور حکم بازنشستگی به سال بعد نیفتد. بنابراین حتی اگر حکم بازنشستگی در اول فروردین صادر شود افزایش‌های مستمری آن سال مشمول بازنشسته نخواهد شد.

■ **چهل سال سن دارم و هجده سال در مشاغل سخت و زیان‌آور سابقه دارم. اخیرا کار خود را از دست داده‌ام. با توجه به ضریب افزایش هرسال در مشاغل سخت و زیان‌آور، چند سال دیگر باید بیمه عادی بپردازم تا بتوانم بازنشسته شوم؟**

استفاده از قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور بدون شرط سنی منوط به داشتن ۲۰ سال سابقه متوالی یا ۲۵ سال سابقه متناوب در مشاغل سخت و زیان‌آور است. بنابراین کسانی که کمتر از موارد ذکرشده در مشاغل سخت سابقه داشته باشند باید حتما شرط سنی را احراز کنند که برای آقایان ۵۰ سال و برای خانم‌ها ۴۵ سال است. در مورد شما اگرچه از نظر سابقه تنها نیاز به ۳ سال سابقه دیگر دارید (با توجه به ارفاق ۹ سال) ولی شرط سنی ۵۰ سال را باید احراز کنید.

■ **اگر کسی در دوره جنگ تحمیلی در جبهه حضور داشته باشد، آیا سازمان تامین اجتماعی آن مدت را به‌عنوان سوابق کار سخت و زیان‌آور می‌پذیرد؟**

بیمه‌شدگانی که در کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، به شرط آنکه تمام یا قسمتی از خدمت نظام‌وظیفه خود را در جبهه‌های نبرد حق علیه باطل گذرانده یا حضور داوطلبانه در جبهه داشته باشند، سوابق خدمتی آنها براساس قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور به‌عنوان سوابق اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود.

■ **۲۷ سال سابقه کار دارم که ۱۱ سال آن همراه با اضافه کاری بوده است. اضافه کاری این ۱۱ سال معادل ۳ سال می‌شود. آیا می‌توان این ۳ سال را با ۲۷ سال سابقه‌ام جمع کرد و بازنشسته شوم؟**

خیر، اضافه‌کار باعث افزایش طول مدت سابقه نمی‌شود و فقط در صورت پرداخت حق‌بیمه آن، مستمری و خدمات دریافتی را افزایش می‌دهد. لازم به توضیح است که اضافه‌کار در مقررات تامین اجتماعی مشمول کسر حق‌بیمه است.

■ **در موسسه‌ای ۲۲ ماه سابقه پرداخت حق‌بیمه دارم، که ۱۸ ماه آن نیمه‌وقت و ۴ ماه آخر آن تمام‌وقت بوده است. آیا این موضوع تاثیری در میزان مبلغ دریافتی بیمه بیکاری دارد یا خیر؟ دوم اینکه گفتند حدود ۶ ماه به من مقرری بیمه بیکاری تعلق می‌گیرد که مبلغ آن ۵۵ درصد حقوق یعنی ۳۳۴ هزار تومان است. آیا این مبلغ درست است؟**

میزان مقرری بیمه بیکاری به متوسط دستمزد و حق‌بیمه پرداختی در ۹۰ روز قبل از بیکاری بستگی دارد. متوسط مزد و یا حقوق روزانه نیز از جمع کل دریافتی بیمه‌شده که به مأخذ آن حق‌بیمه دریافت شده در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کارکرد به دست می‌آید. میزان پرداخت مقرری بیمه بیکاری ۵۵ درصد متوسط حقوق و دستمزد بیمه‌شده است، که براساس تعداد افراد تحت تکفل تا چهار نفر و به میزان هر نفر ۱۰ درصد قابل افزایش است، مشروط بر آنکه از حداقل دستمزد همان سال که توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود کمتر نبوده و از ۸۰ درصد حقوق بیمه‌شده نیز بیشتر نباشد. بنابراین حقوق شما در سال ۹۶ حداقل ۹۳۰ هزار تومان خواهد بود.

حقوق کار

● علی طاهریان ●

چگونگی اثبات قرارداد شفاهی کار توسط کارگران

در عصر حاضر برهم خوردن تعادل عرضه و تقاضا و کمبود فرصت‌های شغلی و البته عدم آگاهی کارگران از قانون کار و حقوق خود باعث افزایش قراردادهای شفاهی شده است به طوری که هنگام انعقاد قرارداد کار، برخی از کارفرمایان قرارداد کتبی کار را با کارگران امضا نمی‌کنند. قرارداد کار درواقع ارائه خدمات کارگر به کارفرماست و به‌نوعی موضوع آن خدمات کارگر در قبال مزد دریافتی از جانب کارفرماست. مطابق ماده هفت قانون کار، قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به‌موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. در تعریف قانون از قرارداد کار هیچ الزامی برای رعایت تشریفات مانند مکتوب بودن قرارداد تایید اداره کار هنگام انعقاد قرارداد و... در نظر گرفته نشده و حتی قرارداد کار شفاهی نیز معتبر دانسته شده است. در کلیه قراردادهایی که افراد برای رفع نیازهای خود منعقد می‌کنند مهم‌ترین موضوع اثبات تعهدات طرفین قرارداد است. در قراردادهای مکتوب اثبات تعهدات حین قرارداد به سهولت انجام می‌پذیرد و هریک از طرفین با ارائه نسخه آن به هیئت تشخیص و حل اختلاف می‌تواند قرارداد کار را اثبات و از مزایای مقرر قانونی بهره‌مند شود. اما مسئله هنگامی پیچیده می‌شود که کارگر و کارفرما مبادرت به انعقاد قرارداد شفاهی می‌کنند و تمام تعهدات به‌صورت شفاهی به اطلاع کارگر می‌رسد. در این مواقع اثبات وجود رابطه کاری بسیار مشکل است و گاه کارگران نمی‌توانند وجود قرارداد کار را اثبات کنند و در صورت عدم اثبات رابطه از حقوق قانونی خویش محروم می‌مانند. اصولا اثبات وجود هر نوع قرارداد هنگامی ضرورت می‌یابد که حین اجرا یا پس از اجرا، هنگام بروز اختلاف جهت استیفای حقوق حقه خود، نیازمند اثبات و استناد به آنها هستیم. قانون‌گذار در تبصره ماده ۹ قانون کار اصل را بر صحت قرارداد کار قرار داده و این اصل حقوقی می‌تواند به اثبات قراردادهای شفاهی منعقدشده کمک شایانی کند. اما باید دانست اصل صحت به‌تنهایی توان اثبات قراردادهای شفاهی را ندارد و باید همراه ادله و قراین دیگر در مراجع حل اختلاف کار مطرح شود. در هیئت تشخیص یا هیئت حل اختلاف اداره کار، مهم‌ترین مسئله احراز وجود رابطه کارگری و کارفرمایی است و اثبات این موضوع نیز لزوما نیاز به ارائه قرارداد کتبی کار ندارد. در ذیل به مواردی از ادله قابل قبول برای اثبات قرارداد کار شفاهی در هیئت تشخیص یا هیئت حل اختلاف اشاره شده است: **۱-شهادت شهود:** نخستین دلیل برای اثبات وجود قرارداد کار شفاهی بین کارگر و کارفرما شهادت شهود است. کارگر می‌تواند با معرفی شهود خود به مراجع حل اختلاف وجود قرارداد شفاهی خویش را با کارفرما اثبات کند و از مزایای قانونی آن بهره‌مند شود. البته از آنجایی که شهود کارگر اصولا همکاران وی هستند و آنها نیز به دلیل ترس از دست دادن شغل خویش علیه کارفرما شهادت نمی‌دهند، سایر راه‌های اثبات قرارداد شفاهی کار را نیز بیان می‌کنیم. **۲-درخواست بررسی اسناد موجود نزد کارفرما:** کارگر می‌تواند درخواست کند کارشناس معتمد هیئت تشخیص یا هیئت حل اختلاف به محل کارگاه اعزام شود و اسناد را بررسی کند. با بررسی این اسناد و در صورت احراز رابطه کاری فیمابین کارگر و کارفرما، کارگری که با قرارداد شفاهی کار استخدام شده می‌تواند از مزایای قانونی بهره‌مند شود. **۳-درخواست تحقیق از محل کار مورد ادعای کارگر:** یکی دیگر از راه‌های اثبات قرارداد شفاهی کار تحقیق از محل کار کارگر است. در این مورد نیز هیئت تشخیص یا حل اختلاف بعد از تحقیق از افراد حاضر در محل، در صورت احراز رابطه کاری، کارفرما را ملزم به پرداخت مزایای قانونی به کارگر می‌کند. **۴-لیست واریزی حقوق به حساب کارگر:** اگر کارگر بتواند لیستی ارائه کند که نشان دهد کارفرما در زمان‌های تقریبا ثابت و به صورت منظم مبلغی به حساب کارگر واریز کرده، هیئت تشخیص یا حل اختلاف رابطه کاری را محرز می‌داند و کارفرما را ملزم به پرداخت مزایای قانونی به کارگر می‌کند. با ارائه این لیست، هیئت تشخیص یا هیئت حل اختلاف میزان حقوق ماهیانه واریزی به حساب کارگر را حقوق پایه وی قلمداد می‌کند و سایر مزایا را با عنایت به این حقوق محاسبه می‌کند. مزایای اثبات قرارداد شفاهی در هیئت‌های تشخیص یا حل اختلاف برای کارگران این است که در مشاغل مستمر قرارداد کارگر دائمی فرض می‌شود و این مراجع دستور بازگشت کارگر به کار را صادر می‌کنند و درواقع کارفرما حق اخراج کارگر را ندارد. توصیه ما به کارگران و کارفرمایان انعقاد قرارداد مکتوب کار است، زیرا بدون وجود قرارداد کار علاوه بر کارگران گاه کارفرمایان نیز متحمل زیان می‌شوند، زیرا در این صورت با احراز رابطه کاری در هیئت تشخیص یا حل اختلاف به‌دلیل نبود قراردادی مکتوب و قابل استناد در خصوص مزایای مورد توافق با کارگر نمی‌توانند دفاع شایسته‌ای از خود کنند.

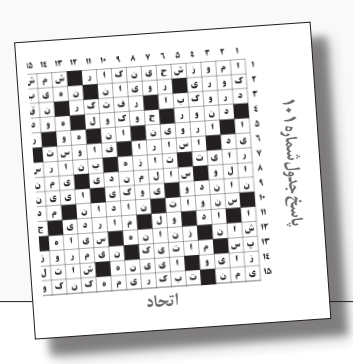
وکیل دادگستری

● طراح: حمیدرضا عبدالوند ●

شرح جدول شماره ۱۰۲

افقی

۱ – صنعتی در کشور که بیشترین جذب سرمایه‌گذاری خارجی بعد از برجام را به خود اختصاص داده – بهترین کشور جهان به لحاظ سطح کیفیت زندگی
۲ – مکان و محل – گشاده – دریاچه‌ای در ۱۸ کیلومتری جنوب شرقی شیراز – از حروف سه‌نقطه الفبای فارسی
۳ – زیور، گران‌سنگی – پوشاننده – تیم آلمانی
۴ – دشنام دادن – میوه و ثمر – خواجه و سرور – ورزشکار سرحال و قبراق
۵ – شهری در فرانسه – چای عرب
۶ – آقای پاس گل جهان در سال ۲۰۱۲ – کشاورز – برنده جایزه نوبل سال ۱۹۹۴ اقتصاد
۷ – منقار پرنده – مهره‌ای در شطرنج – مخفف اگر – خطرناک‌ترین مورچه بومی سرزمین استرالیا و تاسمانی
۸ – پنجره رو به حیاط – دارای حجاب – امید و آرزو
۹ – از نهادهای فرهنگی وابسته به سازمان ملل – بن زادن – زیرپامانده – سودای ناله
۱۰ – از تازی – خاستگاه – چرا، برای چه
۱۱ – چروک – از راه‌های درآمدزایی زنان
۱۲ – دوزنده پوستین – آزرده و ناراحت – تکرارش نام درختی است – جام ورزشی
۱۳ – آسانی، توانگری – رتبه – مردمی، آدمی
۱۴ – از رودهای مهم ایران – از بمب‌های کشتارجمعی – جانور وحشی – بخشی از دست که در والیبال و هندبال فعال است
۱۵ – یکی از مهم‌ترین مباحث در حوزه علوم اجتماعی و اقتصاد – مهم‌ترین راهکار برای افزایش مشارکت اقتصادی و اجتماعی زنان در جامعه امروز ایران

عمودی

۱ – شرمگین – در کشور ایران جزو زودبازده‌ترین بخش‌ها برای سرمایه‌گذاری است
۲ – به‌راستی – پلی تاریخی و قدیمی در چرداول ایلام – تکرار حرف دوازدهم
۳ – خبرگزاری ایتالیا – رودی در شهر پاریس – مانند سگ
۴ – ناحیه‌ای صنعتی در آلمان – طبق باور تحلیلگران اقتصادی درآمد این بخش اقتصادی نقش مهمی در سیر صعودی تراز حساب جاری ایران در سه سال آینده ایفا می‌کند – آیینی
۵ – تعجب بانوان – مرحله میان مرگ انسان و برپایی قیامت – بی‌حس – عضو تنفسی
۶ – کاخ – وجود دارد
۷ – رمانی از جین اوستین – جنگ‌افزار – آفت زندگی مشترک
۸ – چله‌کش – از خواندنی‌های حریفان در جنگ – نزدیکان
۹ – مرد مجرد و بی‌بندوبار – زیر سر می‌گذارند – نوعی پوست دباغی‌شده
۱۰ – به گمان افکندن – همسر صیغه‌ای
۱۱ – آلوی کوهی – رهن – فاقد گوشت و چربی کافی – سازی از پوست و چوب
۱۲ – غلتک – بنابراین – رودی اروپایی به طول ۸۶۰ کیلومتر
۱۳ – عسل، انگبین – کوچک‌تر از دروازه – کند زبان
۱۴ – نوعی تفنگ خودکار – جنوبی‌ترین کشور در مرکز قاره آمریکا و در رأس فهرست جهانی بهشت بازنشستگی در سال ۲۰۱۶ – لز گل‌ها
۱۵ – در صدر فهرست مشاغل شاد دنیا هستند – لقمه