

بیمه تأمین اجتماعی در قراردادهای آزمایشی

تمامی کارگران دارای قرارداد آزمایشی مشمول بیمه تأمین اجتماعی هستند؛ حتی اگر تنها چند ساعت یا یک روز کار کنند، کارفرما موظف به پرداخت حق بیمه مطابق قانون است

قرارداد آزمایشی نوعی قرارداد موقت و مقدماتی است که در آغاز همکاری بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود و هدف اصلی آن ارزیابی امکان همکاری طولانی‌مدت است. این قرارداد فرصتی برای سنجش تفاهم و تناسب میان مهارت‌ها و انتظارات طرفین فراهم می‌آورد و به هر دو طرف اجازه می‌دهد تا بدون تعهد بلندمدت، شرایط واقعی کار را تجربه کنند. مدت این قرارداد برای کارگران متخصص و ماهر تا سه ماه و برای کارگران ساده یک ماه است و همواره بخشی از قرارداد دائم محسوب می‌شود. مهم‌ترین ویژگی قرارداد آزمایشی، امکان فسخ یک‌طرفه آن توسط هر یک از طرفین است. کارفرما در صورت فسخ موظف به پرداخت حقوق و مزایای کامل مدت قرارداد است و کارگر نیز تا زمان ترک کار از حقوق خود بهره‌مند می‌شود. این قرارداد در قراردادهای موقت کاربرد ندارد و پس از پایان دوره آزمایشی، یا قرارداد دائمی شکل می‌گیرد یا همکاری خاتمه می‌یابد.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

در طول دوره آزمایشی، طرفین قرارداد می‌توانند رابطه کاری را بدون اخطار قبلی و بدون الزام به پرداخت خسارت فسخ کنند.

این آزادی عمل سبب می‌شود هرگونه عدم تطابق

یا نارضایتی، سریعاً برطرف شده و از بروز مشکلات طولانی‌مدت جلوگیری شود. اگر کارگر پیش از اتمام مدت قرارداد آزمایشی تصمیم به ترک کار بگیرد، حقوق و مزایای همان مدت به او تعلق می‌گیرد و مسئولیتی بیش از آن بر دوش کارفرما نیست.

اما اگر کارفرما تصمیم به فسخ بگیرد، موظف است کل حقوق و مزایای قرارداد را بپردازد؛ حتی اگر کارگر

مدت کمتری کار کرده باشد. این ویژگی باعث می‌شود قرارداد آزمایشی به‌عنوان ابزاری عادلانه برای هر دو طرف عمل کند و ریسک شروع همکاری طولانی‌مدت را کاهش دهد.

قراردادهای آزمایشی تنها در چارچوب قراردادهای دائم قابل اجرا هستند و نمی‌توان آن‌ها را در قراردادهای موقت اعمال کرد. پس از پایان مدت قرارداد آزمایشی،

پرسش‌های مخاطبان

بنابراین کارگران آزمایشی نیز به‌طور کامل مشمول این مزیت قانونی هستند.

● **آیا امکان انعقاد چندباره قرارداد کار آزمایشی به صورت متوالی وجود دارد؟**

قرارداد آزمایشی تنها برای یک‌بار معتبر و قانونی است و تمدید یا انعقاد مجدد آن به صورت متوالی مجاز نمی‌باشد. پس از پایان دوره آزمایشی، هرگونه ادامه همکاری به معنای انعقاد قرارداد کار دائم خواهد بود و تکرار دوره آزمایشی قابل اجرا نیست.

● **آیا انجام معاینه پزشکی پیش از استخدام، مطابق ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی، برای کارگرانی که قرارداد آزمایشی دارند نیز الزام‌آور است؟**

انجام معاینه پزشکی بدو استخدام، به استناد ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی، برای تمامی افرادی که قصد اشتغال دارند الزامی است و هیچ تفاوتی میان قرارداد آزمایشی و سایر قراردادها وجود ندارد. هدف از این معاینه، بررسی وضعیت جسمی و روانی کارگر و سنجش تناسب آن با نوع کار محول شده است. در صورتی که این اقدام پیش از شروع کار انجام نگیرد و پس از آن برای کارگر حادثه‌ای در حین انجام وظایف رخ دهد، مسئولیت جبران خسارات متوجه کارفرما خواهد بود و وی موظف است تمامی خسارات مربوطه را از طریق سازمان تأمین اجتماعی جبران نماید. بدین ترتیب، الزام معاینه پزشکی پیش از استخدام برای حفظ سلامت کارگر و کاهش ریسک‌های شغلی امری قطعی و غیرقابل چشم‌پوشی است.

● **انواع قراردادهای کار کدامند و آیا همه این نوع قراردادها مشمول کسر حق بیمه‌اند؟**

انواع قراردادهای کار شامل قرارداد دائم یا غیرموقت، قرارداد مدت‌موقت، قرارداد کار معین، قرارداد کارآموزی که با افراد نوجوان از سن ۱۵ تا ۱۸ سال منعقد می‌شود؛ قرارداد آزمایشی، قرارداد شفاهی و

دو مسیر پیش روی طرفین قرار دارد؛ یا قرارداد دائم شکل می‌گیرد یا همکاری پایان می‌یابد.

به همین دلیل، قرارداد آزمایشی نقش تعیین‌کننده‌ای در تعیین استمرار یا قطع همکاری دارد و چارچوب حقوقی مشخصی برای نحوه پرداخت حقوق و مزایا ارائه می‌کند. این قرارداد امکان تجربه واقعی شرایط کاری و سنجش تناسب مهارت‌ها، رفتار و انتظارات را

قرارداد کتبی است. تمامی این قراردادها مشمول کسر حق بیمه بوده و حقوق و دستمزد مبنای محاسبه حق بیمه آن‌ها نمی‌تواند کمتر از حداقل حقوق مصوب باشد. بدین ترتیب، فارغ از نوع قرارداد و شکل تنظیم آن، تمامی کارگران تحت پوشش قانون تأمین اجتماعی، از پرداخت حق بیمه برخوردارند و هیچ استثنایی در این زمینه وجود ندارد.

● **در قرارداد آزمایشی، اگر کارگر بدون اطلاع کارفرما کار را ترک کند، آیا مستحق دریافت حق سنوات خواهد بود؟**

کارگری که در قالب قرارداد آزمایشی به اشتغال مشغول است، حتی در صورت ترک کار بدون اطلاع قبلی، کماکان مستحق دریافت حق سنوات مربوط به مدت اشتغال خود خواهد بود. بر اساس رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، هر کارگری که کار را ترک می‌کند، تا زمانی که به انجام وظایف اشتغال داشته، حق سنوات دریافت می‌نماید و ترک کار بدون رعایت ضوابط استعفا مانع پرداخت این حق نخواهد شد، زیرا حق سنوات بر اساس میزان کار انجام‌شده توسط کارگر محاسبه می‌شود و وابسته به شیوه خاتمه قرارداد نیست.

● **ماده قانونی مربوط به قرارداد آزمایشی کدام است؟**

ماده ۱۱ قانون کار مقرر می‌دارد که طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به عنوان دوره آزمایشی تعیین کنند. در طول این دوره، هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بدون الزام به پرداخت خسارت، رابطه کاری را قطع نماید. در صورت فسخ قرارداد از سوی کارفرما، وی موظف است حقوق کامل مدت قرارداد آزمایشی را پرداخت کند و چنانچه کارگر رابطه کاری را قطع نماید، تنها مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود. تبصره این ماده تصریح می‌کند که مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود و حداکثر این مدت برای کارگران

بدون تعهد بلندمدت فراهم می‌آورد و به کارفرما و کارگر فرصت می‌دهد تصمیمی آگاهانه درباره ادامه همکاری اتخاذ کنند.

در نهایت، قرارداد آزمایشی با ارائه حقوق و مزایای مشخص و امکان فسخ یک‌طرفه، توازن میان امنیت شغلی و انعطاف‌پذیری ایجاد می‌کند و پایه‌ای مطمئن برای شروع یک همکاری موفق فراهم می‌سازد.

ساده و نیمه‌ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه تعیین شده است. این ماده قانونی چارچوب حقوقی و مرزبندی روشنی برای اجرای قرارداد آزمایشی و تعیین تعهدات طرفین فراهم می‌آورد.

● **در مورد حق بیمه کارگران دارای انواع قرارداد کار، آیا اگر کارگر تنها یک یا چند ساعت در یک روز کار کند، پرداخت حق بیمه برای او الزامی است و آیا امکان محاسبه و پرداخت حق بیمه برای چنین مدت کوتاهی وجود دارد؟**

بر اساس ماده ۱۴۸ قانون کار و مواد ۲۸، ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، تمامی کارگران باید نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه شوند و مدت یا تعداد ساعت‌های اشتغال تغییری در این الزام ایجاد نمی‌کند. حتی اگر کارگر تنها چند ساعت در یک روز به کار اشتغال یابد، کارفرما موظف است حق بیمه او را پرداخت کند. مطابق مقررات و رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، سوابق کاری افراد بر مبنای روز ثبت می‌شود و بنابراین کارگری که تنها یک یا چند ساعت کار کرده، معادل یک روز اشتغال مشمول حق بیمه است. میزان حق بیمه از حداقل حقوق تعیین‌شده توسط شورای عالی کار کمتر نخواهد بود؛ ۷ درصد از این مبلغ از حقوق کارگر کسر و ۲۲ درصد سهم کارفرما است که مجموعاً به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

در مواردی که کار از طریق فاکتور یا صورتحساب صورت می‌گیرد، کارفرما موظف است موضوع را به سازمان اعلام و حق بیمه مربوطه را پرداخت کند؛ در غیر این صورت، امکان جریمه وجود دارد. بازرسی سازمان تأمین اجتماعی از دفاتر قانونی کارگاه‌ها این امر را رصد می‌کند و در صورت کشف قراردادهای پیمانکاری، فاکتوره یا صورتحساب‌های پرداختی بدون حق بیمه، مطالبه پرداخت حق بیمه صورت می‌گیرد. در چنین مواردی، مستندات پرداخت شامل فیش یا مفاصاحساب باید به فاکتور، صورتحساب یا قرارداد پیمانکاری پیوست شود تا پرداخت قانونی کامل باشد.