

پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری

سازمان تأمین اجتماعی با پرداخت غرامت دستمزد، بیمه‌شدگان را در دوران بیماری از نگرانی مالی و شغلی می‌رهاند

سازمان تأمین اجتماعی به عنوان ستون اصلی رفاه و امنیت اقتصادی شاغلان و بازنشستگان ایران، نقشی حیاتی در زندگی روزمره میلیون‌ها خانواده ایفا می‌کند. این نهاد با شبکه‌ای گسترده از خدمات و حمایت‌ها، از مستمری‌های بلندمدت گرفته تا کمک‌های کوتاه‌مدت و مزایای ویژه مستمری‌گیران، آرامش و اطمینان اقتصادی را به افراد هدیه می‌کند. اهمیت این خدمات در شرایط بحرانی، از بیماری و از کار افتادگی تا بازنشستگی و فقدان سرپرست خانواده، به وضوح نمایان می‌شود. هر خدمت، از پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری تا کمک‌های مالی برای درمان، سفر، ازدواج یا تأمین پروتز، بخشی از ساختاری مستحکم است که امنیت اجتماعی و عدالت اقتصادی را تقویت می‌کند. مجموعه این حمایت‌ها نشان می‌دهد که سازمان تأمین اجتماعی بیش از یک نهاد مالی، حافظ کرامت و رفاه بیمه‌شدگان است. تصویری که این سازمان ارائه می‌دهد، تصویری روشن از نقش حیاتی تأمین اجتماعی در ایجاد ثبات، کاهش دغدغه‌های اقتصادی و ایجاد فرصت‌های برابر در سراسر کشور است و اهمیت آن را فراتر از یک خدمت ساده، به یک ضرورت ملی تبدیل می‌کند.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

خدمات تأمین اجتماعی را می‌توان به سه دسته اصلی تقسیم کرد: دسته نخست، تعهدات بلندمدت است. این خدمات زندگی بیمه‌شدگان را در دوران بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت تحت پوشش قرار می‌دهند. مستمری بازنشستگی، مستمری از کار افتادگی و مستمری بازنادگان، ستون امنیت

اقتصادی خانواده‌ها را شکل می‌دهند و امکان برنامه‌ریزی مطمئن برای آینده را فراهم می‌آورند. این خدمات مستمر، نه تنها رفاه مالی افراد را تضمین می‌کند، بلکه آرامش روانی خانواده‌ها را نیز حفظ می‌کند. دسته دوم، تعهدات کوتاه‌مدت است. این حمایت‌ها در شرایط متغیر زندگی و بحران‌های احتمالی ارائه می‌شوند و شامل مقرری بیمه بیکاری، خدمات درمانی، کمک هزینه ازدواج، کمک هزینه کفن و دفن، کمک هزینه سفر بیمه‌شده بیمار و همراه، غرامت دستمزد ایام

بیماری و بارداری، پرداخت هزینه شیر برای مادران فاقد امکان شیردهی و تأمین پروتز و اورتز می‌شود. علاوه بر این، خدمات درمانی برای خانواده بیمه‌شده‌ای که به خدمت سربازی اعزام می‌شود، به صورت مستمر ادامه دارد. خدمات درمانی هم می‌توانند هم در دسته کوتاه‌مدت و هم بلندمدت جای گیرند؛ چرا که بسیاری از آنها به شکل دائمی ارائه می‌شوند و امنیت زندگی بیمه‌شدگان را تضمین می‌کنند. یکی از برجسته‌ترین خدمات، غرامت دستمزد ایام بیماری یا مرخصی استعلاجی

پرسش‌های مخاطبان

• نحوه تعیین میزان غرامت دستمزد روزانه بیمه‌شده در ایام بیماری چگونه است و سازمان تأمین اجتماعی این محاسبه را بر چه اساسی انجام می‌دهد؟

میزان غرامت دستمزد روزانه بیمه‌شده در چارچوب قانون تأمین اجتماعی، با توجه به وضعیت خانوادگی و شرایط واقعی زندگی او تعیین می‌شود تا عدالت مالی و حمایت از اقرار نیازمند تضمین گردد. بر اساس ماده ۶۲ قانون مذکور، بیمه‌شدگانی که دارای همسر، فرزند یا والدین تحت تکفل هستند، غرامتی معادل سه‌چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه خود دریافت می‌کنند. این میزان بازتاب‌دهنده توجه قانون‌گذار به افراد متکفل است که در دوران بیماری نیازمند پشتوانه مالی بیشتری هستند. برای بیمه‌شدگان مجرد—کسانی که هیچ یک از افراد فوق را تحت تکفل ندارند—غرامت دستمزد روزانه معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق آنان خواهد بود. استثنای این قاعده، هنگامی است که بیمه‌شده با هزینه سازمان بستری شود. در این وضعیت، غرامت دستمزد او به یک دوم آخرین حقوق روزانه کاهش می‌یابد. این تمایز، توجه به شرایط واقعی زندگی و بار مالی بیمه‌شده را نشان می‌دهد. محاسبه حقوق روزانه که اساس محاسبه غرامت را تشکیل می‌دهد، مطابق ماده ۶۳ قانون تأمین اجتماعی انجام می‌شود و بر مبنای مجموع دریافتی‌هایی است که برای آن‌ها حق بیمه پرداخت شده، در ۹۰ روز پایانی قبل از شروع بیماری تقسیم بر تعداد روزهای کاری همان دوره، در هر صورت، حقوق روزانه بیمه‌شده در طول مرخصی استعلاجی نباید کمتر از حداقل حقوق همان سال باشد تا حداقل معیشت او تضمین شود. وضعیت خانوادگی بیمه‌شده در زمان استفاده از مرخصی ملاک محاسبه غرامت خواهد بود و هرگونه تغییر در وضعیت تأهل یا تکفل در این دوره، اساس محاسبه را شکل می‌دهد. چنانچه سازمان بیمه‌شده‌ای را برای معالجه به شهرستانی دیگر اعزام کند، علاوه بر غرامت دستمزد عادی، معادل صد درصد غرامت روزانه بابت هزینه هر روز اقامت او نیز پرداخت خواهد شد. در صورتی که بیمار به همراه نیاز داشته باشد، سازمان موظف است علاوه بر مخارج سفر، معادل پنجاه درصد حقوق یا دستمزد روزانه بیمه‌شده را برای همراه او نیز تأمین کند.

• آیا در بهره‌مندی از خدمات درمانی سازمان تأمین اجتماعی برای کارگران تازه‌بیمه‌شده، دوره انتظار یا تأخیر پیش‌بینی شده است؟

در برخی نظام‌های بیمه‌ای جهان، دسترسی به برخی خدمات درمانی منوط به گذشت مدتی از زمان بیمه شدن است که به آن «دوره انتظار» گفته می‌شود. اما در سازمان تأمین اجتماعی ایران، چنین محدودیتی وجود ندارد و بیمه‌شدگان از نخستین روز بیمه شدن، مشمول دریافت خدمات درمانی و غرامت دستمزد ایام بیماری خواهند بود. این سازوکار نشان‌دهنده تعهد سازمان به تأمین سریع و مستمر حقوق و سلامت کارگران است.

• آیا مدت بهره‌مندی بیمه‌شده از غرامت دستمزد در ایام بیماری، جزء سابقه کار او محسوب می‌شود؟

بله، سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر پرداخت غرامت دستمزد به بیمه‌شده، حق بیمه مربوطه را نیز به صندوق واریز می‌کند. بنابراین این مدت، به طور کامل جزو سابقه بیمه‌ای او محسوب شده و در محاسبه بازنشستگی و سایر مزایای مرتبط لحاظ می‌شود. در سازمان تأمین اجتماعی ایران، چنین محدودیتی وجود ندارد و بیمه‌شدگان از نخستین روز بیمه شدن، مشمول دریافت خدمات درمانی و غرامت دستمزد ایام بیماری خواهند بود. این سازوکار نشان‌دهنده تعهد سازمان به تأمین سریع و مستمر حقوق و سلامت کارگران است.

• سازمان تأمین اجتماعی مرخصی سه روز ابتدایی بیماری را استعلاجی محسوب نمی‌کند و غرامت دستمزد پرداخت نمی‌نماید، در حالی که کارفرما این سه روز را به حساب مرخصی استحقاقی منظور می‌کند. آیا چنین اقدام کارفرما از منظر قانونی صحیح است؟

طبق مقررات سازمان تأمین اجتماعی، حقوق سه روز نخست بیماری تنها در شرایط خاص پرداخت نمی‌شود. این حالت عمدتاً زمانی رخ می‌دهد که بیمه‌شده به صورت سرپایی و بدون بستری در بیمارستان درمان شود. با این حال، در مواردی، سازمان از همان روز نخست غرامت دستمزد را پرداخت می‌کند. از جمله این موارد می‌توان به مرخصی ناشی از حوادث ناشی از کار، حوادث غیر

است. در طول این دوره، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید و بیمه‌شده می‌تواند بدون نگرانی از دست دادن شغل، به درمان و استراحت پزشکی بپردازد. کارفرما در این مدت حقوق پرداخت نمی‌کند، اما سازمان تأمین اجتماعی غرامت دستمزد را پوشش می‌دهد. این سازوکار نشان‌دهنده تعهد سازمان به حمایت از بیمه‌شدگان حتی در شرایط اضطراری است. در صورت تخلف کارفرما، بیمه‌شده می‌تواند به هیأت‌های حل اختلاف اداره کار مراجعه کند و بازگشت به کار خود را

مطالبه نماید. دسته سوم، مزایای مستمری‌گیران است. حق عائلهمندی، بن، حق مسکن، حق سنوات برای افراد با بیش از ۲۰ سال سابقه و وام ضروری از جمله این مزایا هستند. این حمایت‌ها علاوه بر تقویت رفاه مالی، امکان مدیریت بهتر زندگی روزمره و بهبود کیفیت زندگی بازنشستگان را فراهم می‌آورند. وام ضروری سال جاری، معادل ۵۰ میلیون تومان، نمونه‌ای روشن از کاهش فشار اقتصادی بر خانواده‌های بازنشسته است.

پرسش‌های مخاطبان

ناشی از کار، بیماری‌های حرفه‌ای، بیماری‌های اورژانسی که بیمار توسط اورژانس به مراکز درمانی اعزام شود و بیماری‌هایی که منجر به بستری شدن حتی به مدت چند ساعت یا تحت عمل جراحی در درمانگاه شوند، اشاره کرد. همچنین، استراحت‌های پزشکی جانبازان انقلاب اسلامی و دوره‌هایی که کارفرما بر اساس مقررات حقوق و مزایای سه روز نخست را پرداخت کرده باشد، مشمول پرداخت از روز اول می‌شوند. بنابراین، در بیماری‌های ساده و سرپایی که منجر به بستری نمی‌شوند، غرامت دستمزد از روز چهارم محاسبه و پرداخت خواهد شد. این رویه در ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی به صراحت ذکر شده است: «مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به این شرح است: غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه‌شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان تأمین خدمات درمانی قادر به کار نباشد، پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار به سبب بیماری باشد، در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود، غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد.» با توجه به این مقررات، اقدام کارفرما در منظور کردن این سه روز به عنوان مرخصی استحقاقی در صورتی که بیماری ساده و سرپایی باشد، از منظر قانون تأمین اجتماعی پذیرفته است و سازمان در این حالت غرامت دستمزد روزهای اول را پرداخت نمی‌کند. این سازوکار نشان‌دهنده تفکیک دقیق میان بیماری‌های سبک و مرخصی‌های ناشی از شرایط خاص است و تلاش قانونگذار را در حمایت از بیمه‌شدگان در شرایط بحرانی و نیازمند پشتوانه مالی بیشتر نمایان می‌سازد.

• در مواردی که سازمان تأمین اجتماعی پرداخت غرامت دستمزد سه روز نخست بیماری را بر عهده نمی‌گیرد، مسئول پرداخت حقوق کارگر در این سه روز چه کسی است و رویه قانونی چگونه تعیین می‌شود؟

در چنین شرایطی، دو وضعیت قابل تصور است: نخست آنکه کارفرما حقوق سه روز نخست را از مرخصی استحقاقی کارگر کسر کرده و طی این مدت، پرداخت حقوق را بر عهده گیرد. دوم، زمانی است که پرداخت حقوق سه روز اول

توسط کارفرما بدون کسر از مرخصی استحقاقی، به عنوان عرف کارگاه یا حقوق مکاتبه کارگران تثبیت شده باشد. در این صورت، کارفرما مکلف است این حقوق را بدون هیچ‌گونه کسر از مرخصی استحقاقی پرداخت نماید. عرف در قانون کار جایگاهی والا تر از یک رویه ساده دارد و یکی از منابع تولید حقوق برای کارگران محسوب می‌شود. این امر بدان معناست که اگر کارگری امتیاز یا خدمانی خاص دریافت کند که از حداقل مقررات قانون کار فراتر رود و به صورت مستمر اعمال شود، آن امتیاز بخشی از حقوق اکتسابی او تلقی شده و حذف آن بدون مجوز اداره کار ممکن نیست. با این توضیح، اگر کارفرما از ابتدا حقوق سه روز اول بیماری را از مرخصی استحقاقی کسر کرده، ادامه همین رویه قانونی و عرفی تلقی می‌شود. اما در صورتی که پرداخت بدون کسر از مرخصی انجام شده باشد، این امر به عنوان یک عرف یا حق مکاتبه پذیرفته شده و ادامه آن الزامی است؛ مگر آنکه اداره کار تغییر آن را مجاز بداند. این سازوکار، هم رعایت حقوق کارگر و حفظ مزایای اکتسابی او را تضمین می‌کند و هم چارچوب قانونی و عرفی پرداخت حقوق در ایام ابتدایی بیماری را روشن می‌سازد، به گونه‌ای که منافع کارگر و تکالیف کارفرما به طور همزمان تأمین گردد.

• مدت مرخصی استعلاجی بیمه‌شده چگونه تعیین می‌شود و مسئول این تعیین چه کسی است؟

تعیین مدت مرخصی استعلاجی بیمه‌شده بر عهده سه مرجع است: پزشک معالج شخص، پزشک معتمد سازمان و شورای کمیسیون پزشکی سازمان. پزشک معالج می‌تواند برای هر نوبت، حداکثر هفت روز و در طول سال تا پانزده روز مرخصی تجویز کند. بازه زمانی سالانه نیز از فروردين تا پایان اسفند محسوب می‌شود. برای استراحت مازاد بر پانزده روز تا شصت روز در سال و هر نوبت بیش از هفت روز، پزشک معتمد سازمان تعیین‌کننده است. مرخصی بیش از شصت روز در سال تنها توسط کمیسیون پزشکی سازمان قابل تأیید است تا استراحت بیمه‌شده مطابق مقررات و نیاز واقعی پزشکی انجام گیرد.

• اگر بیمه‌شده‌ای در طول درمان و مرخصی استعلاجی

• آیا باید در این مدت کارگاه او تعطیل شود، آیا سازمان موظف به پرداخت غرامت دستمزد تا پایان استراحت پزشکی تأیید شده است؟

بله. بر اساس دادنامه شماره ۵۳۶-۵۳۷ مورخ ۳۰ مهر ۱۳۸۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری منوط به دایر بودن کارگاه نیست؛ بنابراین اگر بیمه‌شده در حین اشتغال استراحت پزشکی دریافت کرده و کارگاه پس از آن تعطیل گردد، ادامه پرداخت غرامت دستمزد تا پایان مدت مرخصی تأیید شده، با رعایت سایر شرایط قانونی، کاملاً بلامانع است. این تصمیم، حمایت از بیمه‌شدگان در مواجهه با شرایط غیرمنتظره اقتصادی و توقف فعالیت کارگاه را تضمین می‌کند و حقوق آنان را در دوران بیماری محفوظ می‌دارد.

• آیا برای مرخصی استعلاجی بیمه‌شده طی یک سال سقف یا محدودیت زمانی تعیین شده است؟

بر اساس بند (۲) ماده ۶۲ قانون تأمین اجتماعی، پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی ادامه می‌یابد که بیمه‌شده، به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان، قادر به کار نبوده و از کار افتاده محسوب نشود. بنابراین هیچ محدودیت زمانی مشخص برای مدت مرخصی استعلاجی وجود ندارد و تنها مرجع تشخیص و تأیید مدت، تفاوت می‌کند؛ که تضمین‌کننده حمایت کامل بیمه‌شده در طول دوره بیماری است.

• با توجه به اینکه سازمان تأمین اجتماعی تنها حقوق ثابت و پایه کارگر را در دوره استراحت پزشکی پرداخت می‌کند، سایر مزایای کارگر بر عهده چه کسی است؟

سازمان تأمین اجتماعی در طول مرخصی استعلاجی تنها حقوق اصلی و پایه کارگر را پرداخت می‌کند. سایر مزایا شامل حق مسکن، بن، عائلهمندی، حق تاهل، حق سنوات، عیدی و سایر مزایای مشابه، بر عهده کارفرما است. از آنجا که مرخصی استعلاجی به عنوان دوره تعلیق قرارداد کار محسوب می‌شود، کارفرما موظف است تمامی این امتیازات و مزایای قانونی را در طول مدت استراحت پزشکی بیمه‌شده پرداخت کند تا حقوق مالی و رفاهی او محفوظ بماند.