

# ماده ۱۴۸ مسئولیت پرداخت حق بیمه کارفرما

سازمان تأمین اجتماعی در صورت قصور کارفرما، حق بیمه‌های معوقه را بروز و مطابق آخرین حقوق پرداختی کارگران مطالبه می‌کند تا عدالت مالی میان بیمه‌شدگان برقرار شود

قانون کار مصوب ۱۳۶۹، بیمه کارگران را به‌عنوان یکی از ستون‌های تأمین اجتماعی تثبیت کرده و کارفرمایان را موظف به پرداخت حق بیمه کارکنان کرده است. ماده ۱۴۸ قانون کار، مسئولیت پرداخت حق بیمه را به عهده کارفرما گذاشته و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است در صورت قصور، حق بیمه را مطابق آخرین حقوق و دستمزد کارگر و به‌صورت بروز مطالبه کند. دیوان عدالت اداری نیز در دادنامه شماره ۱۹ مورخ ۱۳۹۱/۱/۲۱، این رویه را تأیید کرده و دریافت حق بیمه بر اساس حقوق گذشته را نپذیرفته است، تا عدالت مالی میان بیمه‌شدگان و سازمان تأمین اجتماعی رعایت شود.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

بیمه کارگران در قانون کار مصوب ۱۳۶۹، نه‌تنها یک الزام حقوقی بلکه رکن اصلی تأمین اجتماعی است. این قانون، با تعیین تکالیف کارفرما، چارچوبی روشن برای پرداخت حق بیمه و حفظ حقوق قانونی کارگران ایجاد کرده است. ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرما را موظف به بیمه کارکنان کرده و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است در صورت قصور، حق بیمه را مطابق آخرین حقوق و مزایای کارگر و به‌صورت بروز مطالبه کند. دریافت حق بیمه‌های معوقه مطابق زمان پرداخت، مورد تأیید دیوان عدالت اداری است تا عدالت میان بیمه‌شدگان و سازمان رعایت شود.

## تکالیف قانونی کارفرما

در قانون کار، ۳ ماده کلیدی بر بیمه کارگران تمرکز دارند:

ماده ۲۳، ماده ۱۴۸ و ماده ۱۸۳. ماده ۲۳ کارگران مشمول قانون کار را تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار داده و زمینه بهره‌مندی آنها از مستمری‌های بازنشستگی، فوت و از کار افتادگی را فراهم می‌کند. ماده ۱۴۸، مسئولیت بیمه کارکنان و پرداخت حق بیمه را به کارفرما محول می‌کند و ماده ۱۸۳، جرایم و مجازات‌های بیمه نکردن کارکنان را مشخص کرده است که میزان آن بین ۲ تا ۱۰ برابر حداقل حقوق کارگران متغیر است. سازمان تأمین اجتماعی دو روش اصلی برای وصول حق بیمه دارد. روش اول بر اساس دستمزد سال دریافت و بروز است؛ یعنی آخرین حقوق کارگر، ملاک محاسبه قرار می‌گیرد، نه حقوق و دستمزد سال‌های گذشته. به‌عنوان مثال، اگر رأی هیأت حل اختلاف درباره سابقه کاری کارگری در سال ۱۳۹۰ صادر شده باشد و اجرای آن در سال ۱۴۰۴ انجام گیرد، حق بیمه بر اساس حقوق و مزایای سال ۱۴۰۴ محاسبه می‌شود. این رویکرد هزینه

ایجاد سابقه بیمه‌ای را تأمین می‌کند و حقوق قانونی کارگر را تضمین می‌کند. روش دوم، جریمه‌های عدم پرداخت حق بیمه است. این جریمه‌ها شامل عدم ارسال لیست کارکنان به میزان ۱۰ درصد و عدم پرداخت حق بیمه به ازای هر ماه ۲ درصد می‌شود.

جریمه عدم ارسال لیست یکبار اعمال می‌شود، اما جریمه عدم پرداخت تا زمان تسویه ادامه دارد و شامل تمام ماه‌های پرداخت نشده می‌شود. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صحت این روش‌ها را تأیید کرده است.

## دیوان عدالت و رویه جاری

با وجود این، برخی کارفرمایان دریافت حق بیمه به‌روز مطابق ماده ۱۴۸ قانون کار را مورد اعتراض قرار دادند. اختلاف ناشی از تفسیر زمان محاسبه حق بیمه به دیوان عدالت اداری ارجاع شد. طبق دادنامه شماره ۱۹ مورخ

۱۳۹۱/۱/۲۱، محاسبه حق بیمه بر اساس زمان پرداخت بدهی تأیید شد و دریافت حق بیمه مطابق حقوق زمان اشتغال سابق پذیرفته نشد. این تصمیم پس از آن اتخاذ شد که شعب مختلف دیوان رأی‌های متناقضی صادر کرده بودند و هیأت عمومی با رفع ابهام، مبنای روشن محاسبه را تعیین کرد.

همچنین ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی خدمات سازمان را به بیمه‌شدگان بروز کرده و پرداخت مستمری‌ها نباید کمتر از حداقل حقوق سال مربوطه باشد. این الزامات موجب می‌شود حق بیمه‌های معوقه نیز باید مطابق با وضعیت کنونی دریافت شود تا از حقوق سایر بیمه‌شدگان و ثبات مالی سازمان محافظت شود.

اصول مالی و عدالت اجتماعی ایجاب می‌کند که دریافت حق بیمه‌های معوقه مطابق با آخرین حقوق پرداختی انجام شود.

متن دادنامه شماره ۱۹ تأکید می‌کند که رأی شماره ۲۸۲

مورخ ۱۳۸۸/۳/۳۱ که مربوط به مواردی است که کارفرما صورت مزد را ارسال نکرده و محاسبه حق بیمه بر اساس میانگین حداقل و حداکثر حقوق انجام شده بود، ابطال شده است.

این رأی ابطال، اما به معنای اجازه محاسبه حق بیمه بر اساس حقوق و مزایای زمان اشتغال سابق نیست و بنابراین دلیلی برای اتخاذ تصمیم جدید وجود ندارد. از این رو، سازمان تأمین اجتماعی مجاز به مطالبه حق بیمه بروز و مطابق آخرین حقوق پرداختی است.

ترکیب مواد قانونی، جریمه‌ها و رویه دیوان عدالت اداری، نظامی شفاف و کارآمد برای وصول حق بیمه ایجاد کرده که هم منافع بیمه‌شدگان را تضمین می‌کند و هم چارچوب قانونی روشن برای کارفرمایان فراهم می‌آورد. این چارچوب پایه پایداری نظام تأمین اجتماعی و عدالت مالی در پرداخت مستمری‌ها و خدمات بیمه‌ای است و توازن میان حقوق کارگران و تعهدات کارفرمایان را برقرار می‌کند.

## پرسش‌های مخاطبان

بازرس اداره کار انجام می‌شود، معتبر بوده و مبنای رأی هیأت‌های مذکور قرار می‌گیرد. این بازدید میدانی و بررسی اسناد کارگاه، ضامن صحت و دقت در احراز سابقه کار است.

● **عنوان شد که عدم ارسال لیست کارکنان و حق بیمه آنها به سازمان تأمین اجتماعی باعث ایجاد جریمه برای کارفرما می‌شود. آیا در صورت بیمه نکردن کارکنان، کارفرما مشمول جرایم یا مجازات‌های دیگری نیز می‌شود؟**

بله؛ در صورتی که کارفرما طبق ماده ۱۴۸ قانون کار، کارگر خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نکند، علاوه بر جرایم ناشی از عدم ارسال لیست یا تأخیر در پرداخت حق بیمه، مطابق ماده ۱۸۳ قانون کار به پرداخت جریمه‌ای معادل ۲ تا ۱۰ برابر حداقل حقوق سال مربوطه محکوم می‌شود. این مبلغ به حساب دولت واریز و توسط وزارت کار صرف امور رفاهی، آموزشی، فرهنگی و ورزشی کارگران می‌گردد تا بخشی از حقوق قانونی و خدمات حمایتی آنها تأمین شود.

● **آیا جرایم مربوط به عدم اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار شامل قراردادهای پیمانکاری نیز می‌شود؟**

بله، در قراردادهای غیرعمرانی، اگر کارفرما در همان آغاز قرارداد لیست کارکنان را به سازمان

بازدید می‌تواند با حضور کارگر انجام شود و بازرس ضمن گفتگو با کارکنان و بررسی دفاتر و اسناد کارگاه، وضعیت اشتغال فرد را ارزیابی می‌کند.

در صورت تأیید اشتغال، موضوع به مراجع حل اختلاف گزارش شده و بر اساس مدارک موجود، رأی نهایی صادر می‌شود. روند شکایت در هیأت‌های حل اختلاف دو مرحله‌ای است و شامل هیأت بدوی و هیأت تجدید نظر می‌شود. پس از صدور رأی نهایی، موضوع به سازمان تأمین اجتماعی ارجاع می‌شود و سازمان، با توجه به مدت سابقه تأیید شده و حقوق فعلی کارگر، حق بیمه را محاسبه کرده و به کارفرما اعلام می‌کند. این فرایند، ضامن احقاق حق بیمه‌ای کارگران و ایجاد شفافیت در محاسبه حق بیمه‌های معوقه است و امکان بهره‌مندی کارگران از خدمات و مستمری‌های قانونی را فراهم می‌آورد.

● **آیا اخذ استشهاد محلی توسط کارگر و ارائه آن به هیأت‌های حل اختلاف به منظور اثبات سابقه کار مورد توجه و استناد مراجع مذکور قرار می‌گیرد؟**

خیر، استشهاد محلی که توسط خود کارگر از اهالی محل یا کارکنان کارگاه اخذ شده است، برای هیأت‌های حل اختلاف اداره کار اعتبار و اثر قانونی ندارد. در شرایطی که کارگر مدعی، مستندات کتبی لازم را در اختیار نداشته باشد، تنها بازرسی کارگاهی که توسط

● **برای احراز سابقه در مواردی که کارفرما حق بیمه را پرداخت نکرده و یا کارگر بیمه نشده است، چگونه باید اقدام کرد؟**

در نخستین گام، چنانچه کارگر بیمه نشده و مدارک مستدل و معتبر از رابطه کاری با کارفرما در اختیار دارد، توصیه می‌شود به شعبه تأمین اجتماعی محل کارگاه مراجعه و درخواست احتساب سابقه نماید. موضوع سابقه کارگر با توجه به مدارک ارائه شده در کمیته احراز سابقه مورد بررسی قرار می‌گیرد و نتیجه به اطلاع کارگر می‌رسد.

اگر بررسی اولیه به نتیجه مثبت نرسد، بهترین مسیر شکایت از کارفرما در هیأت‌های حل اختلاف اداره کار است. این مراجع قانونی، مسئول رسیدگی به مراجعات کارگری در چارچوب قانون کار هستند و با استناد به مدارکی چون قرارداد کار، لیست حضور و غیاب، پرینت پرداخت حقوق از طریق سیستم بانکی، گواهی اشتغال، اظهارنامه مالیاتی و دیگر مستندات، رابطه کاری و مدت اشتغال فرد را بررسی می‌کنند. اثبات وجود رابطه کاری بر عهده کارگر است و ارائه مدارک فوق برای این منظور ضروری است.

در صورت نبود مدارک کتبی کافی، کارگر می‌تواند درخواست قرار بازرسی از کارگاه را به هیأت ارائه کند. در این حالت، هیأت قرار بازرسی صادر کرده و بازرس اداره کار موظف است بررسی میدانی انجام دهد. این

توسط کارفرما، پیمان مشمول جریمه ۲ درصدی عدم پرداخت حق بیمه خواهد شد.

● **احتساب سابقه در مورد کارگاه‌های خانوادگی چگونه است و آیا می‌توان اشتغال در این کارگاه‌ها را به عنوان سابقه پرداخت حق بیمه در سازمان منظور کرد؟ نحوه عمل چگونه است؟**

طبق ماده ۱۸۸ قانون کار، کارگاه‌های خانوادگی از شمول قانون کار خارج هستند؛ بنابراین مشمول ماده ۱۴۸ قانون کار نمی‌شوند. از این رو، در خصوص این کارگاه‌ها امکان شکایت در هیأت‌های حل اختلاف اداره کار وجود ندارد. کارگاه‌های خانوادگی معمولاً شامل اعضای درجه اول خانواده کارفرما، از جمله پدر، مادر، همسر و فرزندان می‌باشند.

با این حال، با وجود عدم رسیدگی هیأت‌ها، امکان پیگیری و احتساب سابقه بیمه‌ای برای اعضای خانواده وجود دارد. طبق مواد ۲۸، ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، اگر اعضای خانواده به عنوان کارگر مشغول فعالیت باشند، می‌توانند با ارائه مدارک مربوط به سوابق اشتغال، به شعبه تأمین اجتماعی محل مراجعه کنند. سپس، مطابق این قوانین و مقررات مستقل قانون تأمین اجتماعی، درخواست احراز سابقه آنها بررسی و اقدامات لازم انجام می‌شود تا سوابق بیمه‌ای برای آنها منظور شود.