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 یا به آدرس دفتر نشریه که در شناسنامه صفحه آخر قید شده است، بفرستید.

قرارداد کار شفاهی هم اعتبار دارد!

پاسخ مشاور «آتیه‌نو» به سوالات بیمه‌ای خوانندگان

قرارداد کار طبق قانون کار، هم می‌تواند کتبی باشد و هم شفاهی و هر دو نیز طبق قانون معتبر است. با این توضیح به طریق اولی چنانچه قرارداد چاپی هم نبوده و دست‌نویس باشد، اعتبار دارد.

● محمد حسین قشقایی ●
● کارشناس تامین اجتماعی ●

■ کارگری قرارداد موقت سه‌ماهه دارد، آیا کارفرما می‌تواند پس از پایان قرارداد عذر وی را خواسته و قرارداد او را تمدید نکند و به کارگر هم اعلام نکند؟

طبق قانون قرارداد موقت پس از پایان قرارداد کارفرما می‌تواند قرارداد را تمدید نکند. نیازی به اعلام کارفرما نیست، زیرا کارگر در بدو انعقاد قرارداد می‌دانسته است که قراردادش موقت و سه‌ماهه است.

■ دستورالعمل شماره ۴۰ قانون کار مبنی بر ممنوعیت بستن قرارداد کار زیر یک‌سال برای کارهای با ماهیت مستمر لغو شده است یا خیر؟ قرارداد حتما باید چاپی باشد یا اگر با خودکار هم پر شود، قابل‌قبول و معتبر است؟

این دستورالعمل از ابتدا نیز غیرقانونی بود، زیرا قانون کار محدودیت زمانی برای قراردادهای موقت (چه برای کارهای مستمر و چه غیرمستمر) تعیین نکرده است. صدور چنین مقرره‌ای به‌خاطر ماهیت قانون‌گذاری آن، باید توسط مجلس مصوب شود تا قابلیت قانونی و رسمی یابد. دستگاه‌های اجرایی صلاحیت قانون‌گذاری ندارند. در مورد سوال دوم لازم به توضیح است که قرارداد کار طبق قانون کار، هم می‌تواند کتبی باشد و هم شفاهی و هر دو نیز طبق قانون معتبر است. با این توضیح به طریق اولی چنانچه قرارداد چاپی هم نبوده و دست‌نویس باشد، اعتبار دارد.

■ مدت ۳۶ ماه از بیمه بیکاری استفاده کردم. آیا مجددا می‌توانم از این مزایا استفاده کنم؟ در حال حاضر ۲۵ سال سابقه دارم.

اگر مجرد باشید از سقف مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری برخوردار شده‌اید؛ اما در صورت تاهل یا تکفل تا ۵۰ ماه مجاز به استفاده از مقرری مذکور هستید. حداکثر مدت استفاده از مقرری بیمه بیکاری برای مجردین ۳۶ ماه و برای متاهلین و متکفلین ۵۰ ماه است.

■ اگر فردی در یک شرکت خارجی که قبلا فعالیتی در ایران نداشته مشغول به کار شود و به‌دلیل انجام مراحل ثبت شرکت که چند ماه ممکن است طول بکشد، بیمه نشود، ضمن اینکه این شخص هیچ‌گونه قراردادی هم با شرکت به امضا نرسانده، حال سوال این است که در صورت ترک کار بنا به هر دلیل و امتناع شرکت از تسویه حساب با ایشان، این فرد چگونه می‌تواند به حقوق قانونی خود دست یابد؟

هر کس در ایران در کارگاه و شرکتی مشغول به کار شود؛ اگر مشمول صندوق‌های بیمه‌ای دیگر نباشد؛ باید تحت پوشش صندوق تامین اجتماعی قرار گیرد و کارفرما موظف است از همان روز اول اشتغال حق بیمه مربوطه را ماهانه به شعب سازمان تامین اجتماعی پرداخت کند. برای احقاق حق در چارچوب قانون کار، حتما نیاز به قرارداد کتبی نیست، زیرا قانون کار قرارداد شفاهی را نیز معتبر دانسته است؛ بنابراین به‌محض اینکه فردی در کارگاهی در ایران مشغول به کار شود و به هر شکل حقوق دریافت کند، مستحق برخورداری از مزایای مقرر در قانون کار و تامین اجتماعی خواهد بود. در این خصوص می‌توانید به هیئت‌های حل اختلاف وزارت کار مراجعه کنید.

■ اول بهمن ۹۴ از شرکتی که کار می‌کردم، تعدیل شدم و فردای همان‌روز برای گرفتن بیمه بیکاری اقدام کردم. پس از برقراری مقرری حقوق چهار ماه که شامل بهمن و اسفند ۹۴، فروردین و اردیبهشت ۹۵ بود به حسابم واریز شد. دیروز به سایت مشاهده سوابق مراجعه کردم، دیدم برای ماه‌های بهمن و اسفند ۹۴ و اردیبهشت ۹۵، اشتغال ناشی از بازرسی ثبت شده است، در ضمن به مدت یک‌سال برایم بیمه بیکاری در نظر گرفته‌اند. اگر اسمم در لیست بیمه بوده پس چطور بیمه بیکاری‌ام برقرار شده؟ چرا آن را قطع نکردند؟ الان من باید به سازمان مراجعه کنم یا خیر؟ در ضمن با مدیر مالی شرکت صحبت کردم گفت که ابلاغیه آمد و بدهی اعلام شد و ما رفتیم حذفش کردیم. من از کجا بدانم حرف ایشان صحت دارد؟

احتمال اینکه این مشکل از طریق بازرسی به‌وجود آمده باشد، کم است. متاسفانه از این گونه اشتباهات در مورد بیمه بیکاری زیاد اتفاق می‌افتد. ولی این امر ناشی از اشتباه در بازرسی نیست بلکه معمولا کارگاه یا ذی‌حسابی و مسئول بیمه کارکنان اشتباه می‌کند و اسامی کارکنان اخراجی یا تعدیل‌شده را در لیست بیمه قرار می‌دهد و موجب مشکلات عدیده بعدی می‌شود. برای رفع آن نیز، نیاز به طی مراحلی است که در نهایت با رای هیئت‌های حل اختلاف وزارت کار مبنی بر عدم کارکرد دوره مذکور، مشکل حل می‌شود. در حال حاضر در این مورد خاص، باید به شعبه مراجعه کنید و از حذف اسم خود در ماه‌های مربوط به بازرسی مطمئن شوید. در غیر این صورت ممکن است بعدا مجبور شوید کلیه مبالغ دریافتی بابت مقرری بیمه بیکاری را مسترد کنید.

■ فردی به مدت پنج سال در شرکتی مشغول به کار بوده و شرکت به دلیل تعدیل نیرو، وی را اخراج کرد. این شخص برای مدتی از بیمه بیکاری استفاده کرده است. در حال حاضر فرد مذکور در شرکت دیگری مشغول به کار شده و بیمه ایشان نیز پرداخت می‌شود، سوال این است که اگر پنج سال در این شرکت کار کند و از این شرکت نیز اخراج یا تعدیل شود؛ آیا مجددا بیمه بیکاری شاملش می‌شود یا خیر؟

بله. طبق قانون پرداخت مقرری بیمه بیکاری از نظر تعداد دفعات استفاده محدود نشده است. آنچه مهم است مدت دریافت مقرری است که باید مطابق با سقف پرداخت مدت مقرری، باتوجه به سابقه و تاهل و تجرد باشد؛ بنابراین این شخص در صورت وجود شرایط مقرر در قانون تا سقف تعیین شده (۵۰ ماه برای متاهلین و ۳۶ ماه برای مجردین) می‌تواند از مقرری بیمه بیکاری بهره‌مند شود.

■ کسی که در حال اخذ مقرری بیمه بیکاری است، اگر مرخصی استعلاجی زایمان بگیرد آیا می‌تواند کمک بارداری نیز دریافت کند؟

با توجه به مفهوم مخالف بند ۱۸ دستورالعمل اجرایی قانون بیمه بیکاری که فقط پرداخت مستمری بازماندگان و مستمری ازکارافتادگی جزئی را مجاز دانسته است، باید نتیجه گرفت شخصی که از مقرری بیمه بیکاری استفاده می‌کند، هم‌زمان نمی‌تواند از غرامت دستمزد ایام بارداری بهره‌مند شود.

● ادامه از صفحه ۵ ●

عمر قراردادهای سفیدامضاء تمام می‌شود؟

■ در حوزه روابط کار عده‌ای لبه تیز انتقاد خود را متوجه وزارت کار می‌کنند و می‌گویند در حوزه روابط کار اگر در ۳۰ سال گذشته ماده ۷ قانون کار و به ویژه تبصره یک آن اصلاح می‌شد، بسیاری از گرفتاری‌های امروز را نداشتیم و کارگران وضع به مراتب بهتری داشتند. حتی عده‌ای بر این نظرند که باید پایه‌ها را اصلاح کرد که یکی از آنها همین ماده است. آخرین اقدام‌های شما برای سروسامان دادن به این معضل قدیمی به کجا رسیده و آیا اصلا اقدامی انجام شده؟

ماده ۷ که از قراردادهای کار بحث می‌کند، دو تبصره دارد. در تبصره ۲ این ماده به کارهای مستمر اشاره دارد که در قانون سابق هم وجود داشت. ماده ۳۰ قانون مصوب سال ۳۷ گفته بود قرارداد کار می‌تواند به صورت «کار معین» یعنی با مدت زمان مشخص و کار نامحدود باشد. البته منظور از کار معین با آنچه در قانون کار فعلی آمده متفاوت است. همان زمان هم بخشنامه‌ای ازطریق اداره کل وزارت کار سابق با این مضمون صادر شد که اگر قرارداد کار به صورت صریح یا ضمنی تجدید شود، دائم تلقی می‌شود. آن موقع بحث تنها بر سر قراردادهای ۸۹ روزه بود که فقط یک‌بار قابل تجدید بود و بعد از آن دائم تلقی می‌شد. این قانون و بخشنامه تا سال ۶۹ پابرجا بود. تبصره ۲ ماده ۷ کنونی همان موضوع را تداعی می‌کند. بدین معنا که اگر در کارهای با ماهیت مستمر تاریخ خاتمه درج نشود، قرارداد از نوع دائم است. هنوز هم قراردادهایی وجود دارند بعد از ۱۰ یا ۱۵ سال همچنان تجدید می‌شوند. تبصره یک در ارتباط با کارهای غیرمستمر است که باید محدودیت زمانی برای آنها قائل شد. برداشت برخی از اساتید حقوق کار این است که وقتی ما برای کارهای غیرمستمر تعداد و تاریخ بگذاریم، خودبه‌خود به این معناست که کارهای مستمر که جنبه دائم دارند، نباید کمتر از این مقدار باشند. درست است که سال‌ها برای این تبصره، یک آیین‌نامه‌ای نوشته نشده اما من معتقدم باید به صورت سه‌جانبه فکری به حال این تبصره کنیم. کار راحتی نیست و در مرحله بعد هم هیئت دولت باید آن را تصویب کند. تبصره دو، قدری کار را سنگین کرده است. مقدماتی برای آن در اداره کل روابط کار پیش‌بینی کرده‌ایم و بنا داریم این مقدمات را در شورای عالی کار با حضور شرکای اجتماعی به بحث بگذاریم و اگر به توافقی دست یافتیم، آن را به هیئت وزیران ارسال کنیم. استنباط برداشت از اینکه جنبه غیرمستمر چگونه باشد تا برای مستمر تصمیم‌گیری شود، قدری مشکل است و نیازمند همفکری سه‌جانبه و کمک دولت است.

■ اگر خاطرتان باشد در خردادماه ۹۴ با ابلاغ دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار، حداکثر مدت زمان قراردادهای موقت یک‌سال تعیین و کمتر از آن ممنوع بود. دستورالعملی که در کوتاه‌ترین زمان ممکن هم لغو شد. مردادماه امسال سرانجام دیوان عدالت اداری رای نهایی خود را صادر و اجرای این بخشنامه را برای همیشه متوقف کرد. به هر حال از این دست اقدامات که رفع چالش‌های روابط کار را هدف‌گذاری کرده‌اند، شاید با مقاومت‌هایی هم روبه‌رو شود.

بخشنامه‌ای که در زمان معاونت قبل صادر شد، نگاهی حمایتی داشت. استنباط و برداشت معاونت وقت این بود که قراردادهای کوتاه‌مدت در حال افزایش است و باید اقدامی صورت گیرد. بر همین اساس دستورالعملی ابلاغ کردند و قراردادهای زیر یک‌سال را یک‌ساله اعلام کردند. همان دوستان معترف‌اند که ایراداتی به بخشنامه وارد است و بلافاصله هم دستور لغو موقت آن را صادر کردند تا مجددا در فرآیندی تعاملی با شرکای اجتماعی تمام جوانب بررسی شود و پایگاه قانونی پیدا کند. حتی در ابلاغیه لغو آن هم از واژه «عجالتا» استفاده شد. چون از این کلمه استفاده شد، بنا به شکایت یکی از طرفین، دیوان عدالت وارد عمل شد. برداشت دیوان این بود که «عجالتا» معنای موقت می‌دهد؛ اما قانون (تبصره یک ماده ۷ قانون کار) گفته مدت درج شود و الزاما به این معنا نیست که یک‌ساله قلمداد شود. این برداشت صحیح است.

شرح جدول شماره ۱۲۰

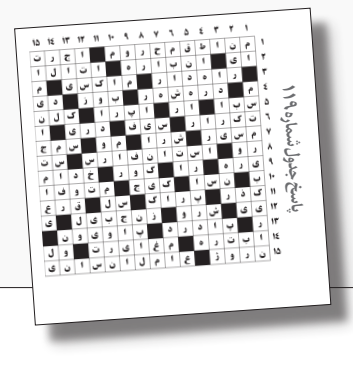
● طراح: حمیدرضا عبدالوند ●

افقی

۱- یکی از سه چالش بزرگ کشور که در سال‌های آتی گریبان‌گیر دولت خواهد شد - نت وسط
۲- دارنده مدال طلای وزنه‌برداری المپیك سیدنی ۲۰۰۰ - مخترع انگلیسی آنتن بی‌سیم در ۱۸۵۹ - پلیدکاری
۳- پاسخ مثبت - سکه پربهای رایج قدیم - عنکبوت
۴- تیم فوتبال فرانسوی - روش، شیوه - اثر و نشان
۵- نیم‌تنه - سرایت - حواری خائن
۶- فیلمی از امیر قویدل - واژه‌ای که دارای دو معنی است - سال مغولی
۷- از شهرهای گیلان - بهره - از پیامبران اولوالعزم
۸- ریاضیدان نابغه و اقتصاددان آمریکایی - تغییر شیوه تامین مالی نظام‌های بازنشستگی که قدرت پایین تحمل ریسک را داشته و در سه دهه قبل در ۲۳ کشور آمریکای لاتین و اروپای شرقی منجر به شکست شد - صوت تعجب
۹- ستمگر - طبل - اختلاف
۱۰- رب‌النوع مصریان - فرودگاه معروف پاریس - پارچه‌ای از پشم شتر
۱۱- دارای رنگ خاکستری سیر مایل به سیاه - درختچه‌ای زیبا - ساز مولانا
۱۲- کارگردان فیلم اخراجی‌ها - لیست غذا - موازی با یکدیگر
۱۳- خانه‌ها، سراها - خوب نیست! - پوك و میان‌تهی
۱۴- ارزش و قیمت - کشوری در همسایگی عربستان - حقیقت‌گرایی
۱۵- حرف انتخاب - شورایی که تصمیم‌گیرنده پایه سنواتی کارگران است

عمودی

۱- سرمربی پرسپولیس - رایج‌ترین روش پرداخت در بیمه‌های پایه
۲- عنوانی احترام‌آمیز و رسمی برای مخاطب مفرد - ادامه یا امتداد دادن - علامت جمع فارسی
۳- از توابع استان کرمان - پشته‌خاك - مرکز آنگولا
۴- حرص‌وطمع - طبق باور تحلیلگران اقتصادی درآمد این بخش اقتصادی نقش مهمی در سیر صعودی تراز حساب جاری ایران در سه سال آینده ایفا می‌کند - لحظه‌ای
۵- از کشیدنی‌ها! - خوش‌نوشته، خوش‌سروده
۶- رنگارنگ - مرکز روسیه با بیش از ۷۰۰ سال قدمت - امید و آرزو
۷- فیلمی از راب مارشال و اقتباسی از هشت‌ونیم، اثر کلاسیك فدریکو فلینی محصول ۲۰۰۹ - شرم - شغال - مادر ترك‌ها
۸- سفر مشتری به ورای مرزهای ملی متبوع خود با هدف دریافت و برخورداری از خدمات درمانی و پزشکی که شامل طیف وسیعی از خدمات از میان خدمات پزشکی، جراحی های زیبایی و درمان ناباروری است
۹- اضطراب و هول - از ادیان مهم با کتاب مقدس تورات - کشوری که در سال ۲۰۱۶ کمترین میزان رفاه را داشته است - آرام و سکون
۱۰- ظرف دم کردن چای - ویرایش - دانه سحرآمیز
۱۱- نیم‌وقت - خویشاوندی - عقاب سیاه
۱۲- راندن شتران به بانگ - جوانمردان - قدم یک‌پا
۱۳- بی‌پروا سخن گفتن - عدد اول - فرومایه
۱۴- مخالفت بچگانه! - مخترع تلگراف در سال ۱۸۷۴ - ناتوان از بیان مقصود یا تفهیم آن
۱۵- یکی از دو کشور از میان هفت کشور صنعتی توسعه‌یافته که در آن سهم طرح‌های مزایای معین DC بیش از طرح‌های DB است - دوترکیب که فرمول مولکولی یکسان ولی آرایش اتمی متفاوت داشته باشد



۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
		■													۱
			■				■								۲
	■							■			■				۳
						■				■					۴
					■							■			۵
			■						■				■		۶
				■				■						■	۷
		■										■			۸
■						■				■					۹
	■				■						■				۱۰
		■							■						۱۱
				■				■							۱۲
			■			■							■		۱۳
							■				■				۱۴
												■			۱۵