انجمن مدیران صنایع

نگاهی به بخشنامه سازمان تامین اجتماعی در خصوص اصلاح عناوین شغلی

بخشنامه جدید سازمان تأمین اجتماعی که با هدف سامان‌دادن به اختلافات مربوط به اصلاح عنوان شغلی با استناد به دادنامه‌های هیئت عمومی دیوان عدالت اداری صادر شده، هرچند در راستای اجرای آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و رأی وحدت رویه دیوان‌عالی کشور تدوین شده است، اما در عمل با چالش‌های مختلفی مواجه شده که هم بیمه‌شدگان و هم کارفرمایان و هم شعب تأمین اجتماعی را تحت فشار قرار داده است. با وجود صدور بخشنامه اصلاحی جدید از سوی سازمان تأمین اجتماعی درباره اصلاح عناوین شغلی، همچنان اعتراضات گسترده‌ای از سوی فعالان اقتصادی و کارفرمایان نسبت به عملکرد شعب این سازمان ادامه دارد. در این شماره نگاهی داریم به این بخشنامه و موضوعات مرتبط با آن.

AMSIRAN

از مجموعه نگاه
۲-۱۴۰۴

تهران- خیابان مطهری- روبروی خیابان میرعماد- پلاک ۲٦٤- طبقه سوم-
۸۸۸۱۳۰٤۷-۸۸۳۰٤۰۷۰
www.amsiran.com

مقدمه

طبق مفاد رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۱۱۴ صادره در تاریخ ۱ تیرماه ۱۴۰۰، اگر کارگر و کارفرما اختلافی در درج عنوان شغلی در لیست بیمه داشتند، به جهت اینکه از مصادیق اختلاف در ماده ۱۴۸ قانون کار است، با توجه به حکم مقرر در ماده ۱۵۷ قانون کار، اختلاف آنان، اختلاف ناشی از اجرای قانون کار محسوب می‌شود و باید در مراجع حل اختلاف کار رسیدگی شود و رسیدگی سازمان تامین اجتماعی به درخواست کارگر مبنی بر اصلاح عنوان شغلی مندرج در لیست بیمه ارسالی از سوی کارفرما فاقد مبنا و مستند قانونی است و صراحتا تاکید شده است که خواسته اصلاح عنوان شغلی در لیست‌های بیمه در صلاحیت هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار می‌باشد؛ لذا ورود تامین اجتماعی به این مورد طبق رای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری خارج از حدود اختیارات تامین اجتماعی می‌باشد.

این در حالی است که سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه ای شماره نسبت به اصلاح عناوین شغلی اقدام نمود. این بخشنامه در راستای اجرای رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری درخصوص صلاحیت مراجع حل اختلاف کار جهت رسیدگی به اختلاف میان کارگران و کارفرمایان در درج عناوین شغلی در لیست‌های پرداخت حق‌بیمه و همچنین اختیار حاصله از رای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان‌عالی کشور مبنی بر صلاحیت سازمان در رسیدگی به درخواست بیمه‌شده جهت الزام کارفرما به انجام تکالیف قانونی، برای واحدهای اجرایی صادر و ابلاغ شده است. براساس این بخشنامه، ضمن ایجاد اصلاحات لازم در نحوۀ محاسبات مابه‌التفاوت حق بیمه دوره مورد تقاضا، مقرر گردید بیمه شده برای اصلاح عنوان شغلی، تقاضای خود را در دبیرخانه شعبه ثبت و به همراه مدارک و مستندات مرتبط به واحد نامنویسی و حساب‌های انفرادی ارائه نماید. همچنین واحدهای اجرایی نیز مکلف هستند در جهت تسهیل امور بیمه شدگان، در اسرع وقت اقدامات لازم را در خصوص درخواست‌های اصلاح عناوین شغلی برابر ضوابط و مقررات کمیته‌های احتساب سابقه اعمال کنند. در صورتی که اصلاح عناوین شغلی مورد تأیید واقع شده توسط کمیته‌های احتساب سابقه موجب تغییر در دستمزد بیمه‌شدگان شود، واحدهای وصول حق بیمه در شعب باید با لحاظ مزایای شاغل و مصوبات قانونی افزایش و تغییر دستمزد در آن کارگاه و سایر شرایط مندرج در متن بخشنامه نسبت به محاسبه و اخذ مابه‌التفاوت مبلغ حق بیمه ناشی از اصلاح عنوان شغلی اقدام کنند.

بخشنامه جدید سازمان تأمین اجتماعی که با هدف سامان‌دادن به اختلافات مربوط به اصلاح عنوان شغلی با استناد به دادنامه‌های هیئت عمومی دیوان عدالت اداری صادر شده، هرچند در راستای اجرای آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و رأی وحدت رویه دیوان‌عالی کشور تدوین شده است، اما در عمل با چالش‌های مختلفی مواجه شده که هم بیمه‌شدگان و هم کارفرمایان و هم شعب تأمین اجتماعی را تحت فشار قرار داده است. با وجود صدور بخشنامه اصلاحی جدید از سوی سازمان تأمین اجتماعی درباره اصلاح عناوین شغلی، همچنان اعتراضات گسترده‌ای از سوی فعالان اقتصادی و کارفرمایان نسبت به عملکرد شعب این سازمان ادامه دارد.

در این خصوص نکات زیر قابل ذکر و بررسی است:

رویه اجرای این بخشنامه چگونه است؟

در امور نام‌نویسی شعبه تامین‌اجتماعی از افراد در شرف بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور خواسته می‌شود فرم اصلاح عناوین شغلی را تکمیل کنند و ادامه روند بازنشستگی آن‌ها را منوط به ارائه این فرم کرده‌اند. این فرم شرایطی را ایجاد می‌کند که فرد شرح وظایف شغل واقعی خود را که طبق آن از کمیته سخت و زیان‌آور رای گرفته می‌نویسد. نقدی که کارفرمایان به این مرحله دارند، این است که این اقدام کارگران در زمینه اصلاح عناوین شغلی موجب تحقق بدهی برای کارفرما می‌شود و کارفرما مطلع نمی‌شود که کارگر نسبت به عناوین شغلی خود اقدام کرده است. در هیچکدام از آنها تاییدیه کارفرما وجود ندارد و تنها کارگر عناوین شغلی خود را درج کرده است و این کار صرفا جهت مشخص شدن مشاغل پیش از سال ۱۳۸۸ بوده؛ اما در نهایت این فرم منتج به بدهی برای شرکت‌ها شده است و سازمان تأمین اجتماعی به استناد ماده ۴۰ تأمین اجتماعی و بخشنامه ۱۷۷۷ این سازمان، بابت تغییر عناوین شغلی تحت عنوان مابه‌تفاوت مازاد بر حق بیمه دریافتی در سال‌های گذشته و همچنین ۴ درصد آیین نامه مشاغل سخت و زیان‌آور، از کارفرما مطالبه کرده و با عنوان بدهی برآوردی به او اعلام می‌گردد.

کارفرمایان معترض هستند که سازمان تامین اجتماعی نمی‌تواند راساً مابه التفاوت عناوین شغلی و جرایم آن را وصول کند و حتما باید از مشاغل مشابه آن شغل نسبت به موضوع شکایت محاسبه به عمل آورد. لذا رویه فعلی یک رویه اشتباهی است که بار مالی زیادی برای کارفرما ایجاد کرده است. این در حالی است که در بند ۳ و ۴ بخشنامه ۱۷۷۷ سازمان تامین اجتماعی ذکر شده در هنگام رسیدگی به اصلاحات عناوین شغلی باید شغل افراد مشابه با همان شغل و گروه و شرایط سابقه کار مورد بررسی قرار بگیرد نه اینکه علی‌الراس و طبق فرمولی اشتباه محاسبات انجام شده و به کارفرما ابلاغ شود و نحوه و مبنای محاسبات نیز به کارفرما ارائه نمیشود.

تسری اجرای این بخشنامه به قبل از فروردین ۱۳۹۵

بر اساس بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۵۷۰ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۳ سازمان تامین اجتماعی، کارفرمایان ملزم شده اند از سال ۱۳۹۵ عنوان شغلی بیمه شدگان را در صورت مزد و حقوق درج نمایند و تمام شعب تامین اجتماعی نیز مکلف شدند تا از دریافت لیست هایی که فاقد شغل یا دارای مغایرت در عنوان و کد شغلی با جدول مشاغل سازمان هستند خودداری کنند. با توجه به عدم تکلیف کارفرما در درج عنوان شغلی قبل از سال ۱۳۹۵، هر نوع اشتباه کاربر سازمان تامین اجتماعی در بارگذاری لیست و درج اشتباه عناوین شغلی مورد توجه و بررسی قرار نمی گیرد.

پیگیری‌های صورت‌گرفته از سوی فعالان بخش خصوصی، منجر به بازنگری در بخشنامه ۱۷۷۷ و صدور بخشنامه جایگزین به شماره ۸۰۴۷ شد که بر اساس این اصلاحیه، مقرر شد بند «الف» بخشنامه ۱۷۷۷ حذف و اصلاحات انجام‌شده به دوره‌های قبل از فروردین ۱۳۹۵ تسری پیدا نکند. همچنین وعده داده شد که جداول و نمودارهای محاسباتی جدید به کلیه شعب تأمین اجتماعی ارسال شود. با این حال، طبق گزارش‌ها، بسیاری از شعب تاکنون این جداول محاسباتی را

دریافت نکرده‌اند و همچنان بر اساس مقررات پیشین اقدام به بررسی پرونده‌ها می‌کنند. این روند نارضایتی‌های فعالان اقتصادی را در پی داشته و باعث تداوم اعتراضات شده است.

عدم رعایت ماده ۳۹ و ۱۳۱ قانون تامین اجتماعی

سیستم نرم‌افزاری دریافت لیست بیمه تامین اجتماعی از اویل دهه نود راه‌اندازی شده و پیش از آن لیست‌ها به صورت CDو کاغذی ارائه می‌شد. پیش از سال ۱۳۸۸ که هنوز شرکت‌ها الزام به استفاده از عناوین شغل کددار تامین اجتماعی نداشتند و لیست‌ها به صورت دستی و کاغذی داده می‌شده است، در سیستم سابقه بیمه تامین اجتماعی فعلی عنوان شغلی کارگران به عنوان کارگر ساده درج شده است که قطعا نقص سیستم نرم‌افزاری تامین اجتماعی است. از سویی، مطابق رای وحدت‌رویه ۸۴۹ مورخه ۸ مهرماه ۱۳۹۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و نیز مفاد رای هیئت تخصصی کار، بیمه و تامین اجتماعی مورخه ۳۰ فروردین‌ماه ۱۴۰۱ و همچنین مفاد مواد ۳۹ و ۱۰۱ قانون تامین اجتماعی، صورت مزد ارسالی از کارفرما صرفا ظرف مدت ۶ ماه از تاریخ وصول، امکان رسیدگی دارد نه پس از گذشت بیش از ۱۵ سال.

بر اساس ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی تنها ظرف مدت شش ماه فرصت دارد تا لیست‌ها را بررسی کند و در صورت وجود تفاوت در دستمزد یا روزهای کاری، اقدام قانونی انجام دهد. این در حالی است که در برخی موارد که دفاتر قانونی و طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل حسابرسی شده‌اند و قراردادهای کار نیز رقم واقعی دریافتی را نشان می‌دهند، باز هم اقدام به مطالبه شده است.

مواد ۳۹ و ۱۳۱ قانون تامین اجتماعی تکلیف کرده بود که اگر موارد شکایات نسبت به عناوین شغلی نیاز به رسیدگی داشته باشد، ظرف مدت شش ماه از تاریخ وصول تامین اجتماعی می‌تواند راساً به آن‌ها رسیدگی کند.

شفاف نبودن محاسبات

تاکنون هیچ بخشنامه و مستندات متقنی طبق مفاد ماده ۲۴ قانون بهبود مستمر محیط کسب‌وکار از طرف سازمان تامین اجتماعی بابت جزییات، نحوه محاسبه و مبنای قانونی مطالبات حق بیمه ناشی از مابه‌التفاوت اصلاح عناوین شغلی در لیست‌های بیمه به اطلاع کارفرمایان نرسیده است.

نحوه تغییر عنوان شغلی و محاسبات توسط سازمان تامین اجتماعی شفاف نبوده و بنگاه‌های اقتصادی در جریان آن نیستند و این موضوع نیز باید شفاف شود.

شعب تامین اجتماعی از دادن مستندات در رابطه با مبنا و نحوه محاسبات بدهی برآوردی در رابطه با مابه‌التفاوت اصلاح عناوین شغلی نیز خودداری می‌کنند .هرچند که آیین‌نامه ضوابط و نحوه اجرای ماده ۴۰ قانون تامین اجتماعی موضوع بخشنامه ۱۲ جدید درآمد، جزییات محاسبه حق بیمه را به روشنی بیان نموده اما تامین اجتماعی بر اساس این بخشنامه نیز عمل نمی‌کند.

عدم رعایت ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی

بر اساس تبصره ۱ ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی میزان و درصد حق بیمه تابعی از مزد یا حقوق بیمه شده است. بر این اساس میزان حق بیمه بر مبنای عنوان شغلی تعیین نمی شود. اگر عنوان شغلی اصلاح گردد سازمان تامین اجتماعی به غیر از مبالغ قانونی تعیین شده که درصدی از مزد یا حقوق بیمه شده است، مبنای قانونی جهت وصل حق بیمه اضافی بابت بیمه شدگان ندارد.

ترکیب نامتوازن نمایندگان بخش خصوصی در کمیته‌های تأمین اجتماعی

بخش خصوصی در ترکیب کمیته های تامین اجتماعی در اقلیت قرار دارد، به‌طوری‌که سه نماینده از سازمان تأمین اجتماعی، یک نفر از بخش خصوصی و یک نفر نیز از قوه قضاییه حضور دارند. در چنین شرایطی صدور آرای مطلوب برای بخش خصوصی بسیار دشوار است.

مرجع رسیدگی وزارت کار است یا سازمان تامین اجتماعی؟

قانون کار صراحتاً تعیین حداقل دستمزد را در صلاحیت شورای عالی کار دانسته و سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند به‌تنهایی در این حوزه ورود کند. ورود سازمان تأمین اجتماعی به این مسائل در شرایطی که کارگاه دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل نیست یا دستمزد مشخصی برای مشاغل تعیین نشده، کاملاً غیرقانونی است.

تنها مراجع رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی مراجع مندرج در قانون کار و مقررات مربوطه می باشند که می بایست در اصلاح عناوین شغلی اظهار نظر نمایند و تامین اجتماعی نمی تواند به طور مستقیم ورود پیدا کند.

مصوبات نظر شرکای اجتماعی مهم است

بر حسب ماده ۳ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار، دستگاه‌های اجرایی مکلفند هنگام تدوین یا اصلاح مقررات، بخشنامه‌ها و رویه‌های اجرایی نظر تشکل‌های اقتصادی ذیربط را استعلام کنندکه برای این مورد سازمان تامین اجتماعی هیچ توجهی به مقررات قانونی ننموده است.

در مورد بخشنامه های سازمان تامین اجتماعی نظر شرکای اجتماعی گرفته نمیشود و به این دلیل نمیتوان موفقیت بخشنامه‌ها را در عرصه اجرا انتظار داشت .

ستاد تسهیل و رفع موانع تولید در رابطه با ابطال بخشنامه مربوطه

ستاد تسهیل و رفع موانع تولید پس از دریافت گزارش‌های متعدد از استان‌ها، موضوع را در دستور کار قرار داد و تصمیم گرفت اجرای بخشنامه تا زمان بررسی مجدد در کمیته تخصصی متوقف شود. قوه قضاییه نیز با صدور بخشنامه‌ای خطاب به دادستان‌های سراسر کشور، بر ضرورت همکاری با ستاد تسهیل و رفع موانع تولید تأکید نموده است. اما سازمان تامین اجتماعی در مقابل توقف اجرای بخشنامه اینگونه استدلال میکند که برابر بند ۳ و۹ سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری، کلیه دستگاه‌ها و قوای سه گانه مکلف شده‌اند ضمن پرهیز از تحمیل مصوبات فاقد تضمین مالی به سازمان برای

هرگونه مصوبه وطرحی که موجب ایجاد تعهدات مالی برای سازمان شود سند پیوست تامین اجتماعی تهیه کنند که این موضوع در رابطه با مصوبه ستاد تسهیل تاکنون به وقوع نپیوسته است. مضاف اینکه بدیهی است هر گونه مصوبه و طرح برای اجرا نیاز به تعیین بار مالی و تخصیص منابع لازم به آن را دارد و صرفاً آندسته از مصوبات و طرح‌هایی قابل اجراست که پیشتر بار مالی آن پیش بینی و منابع لازم به آن تخصیص یافته باشد.

دادنامه هیات تخصصی بیمه کار وتامین اجتماعی دیوان عدالت اداری مبنی بر ابطال نشدن بخشنامه های ۱۷۷۷ و ۸۰۴۷

در اجرای ماده ۸۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری رای هیات تخصصی کاروتامین دیوان عدالت اداری (اصلاح عناوین شغلی)، به هیات عمومی دیوان ارجاع شد.

پس از صدور دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۶۳۳۵مورخ ۱۴۰۴/۸/۲۴ هیات تخصصی بیمه کار وتامین اجتماعی دیوان عدالت اداری مبنی برعدم ابطال بخشنامه های ۱۷۷۷و۸۰۴۷ سازمان تامین اجتماعی(اصلاح عناوین شغلی) و اقدام شتابزده مدیرکل امورحقوقی وقوانین سازمان تامین اجتماعی در ابلاغ رای هیات تخصصی در تاریخ ۱۴۰۴/۹/۱ در حالی که هنوز مهلت ۲۰روزه اعتراض به رای خاتمه نیافته بود، اعتراض های گسترده ای توسط تشکل های کارفرمایی ،کارفرمایان وکارگران و شکات پرونده هیات تخصصی به سوی دیوان بویژه ریاست محترم دیوان ارسال گردید و جلسات متعددی برای بررسی این موضوع تشکیل گردید. در جلسه کمیسیون بهبود مستمر محیط کسب و کار اتاق تهران که با حضور تشکلهای کارفرمایی برگزار گردید نسبت به اعتراض های هماهنگ تاکید گردید. **در پی آن این کمیسیون و انجمن مدیران صنایع اقدام به مکاتبه با دیوان عدالت اداری نمودند و نسبت به این موضوع اعتراض کردند. در پی مطالبه گری و پیگیری و اعتراض گسترده، موضوع به هیات عمومی دیوان ارجاع گردید که مورد بررسی قرار گرفته و رای مقتضی صادر گردد.**

ح

پیوست

تاریخ دادنامه: ۱/٤/۱٤۰۰ شماره دادنامه: ۱۱۱۵ ـ ۱۱۱٤

شماره پرونده‌ها: ۹۹۰۱۷۱۱ـ ۹۹۰۱٦۲۳

مرجع رسیدگی: هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

اعلام‌کننده تعارض: مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران

موضوع: اعلام تعارض در آراء صادر شده از شعب دیوان عدالت اداری

گردش کار: در خصوص صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف اداره کار در رسیدگی به خواسته اصلاح عنوان شغلی در لیست بیمه، شعب دیوان عدالت اداری آرای متعارض صادر کرده اند.

گردش کار پرونده ها و مشروح آراء به قرار زیر است:

الف: در خصوص دادخواست اشخاص به طرفیت اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران و به خواسته اعتراض به آرای هیأت‌های حل اختلاف و تشخیص اداره کار مبنی بر تعیین مرجع صالح در رسیدگی به دعاوی مربوط به اصلاح عناوین شغلی، شعبه ۵۱ بدوی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه‌های شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۵۷۷۰۱۳۷۵ ـ ۲٤/۳/۱۳۹۹ و ۹۹۰۹۹۷۰۹۵۷۷۰۱۰۷۷ ـ ۷/۳/۱۳۹۹، شعبه ٦۱ بدوی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۱۱۰۲۸۹۳ـ ۸/۸/۱۳۹۸، شعبه ٦٤ بدوی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۲۳۱۹ـ ۲۰/۷/۱۳۹۸ و شعبه ۱۵ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۵۵٦۰۱۷۲۹ـ ۲٤/٦/۱۳۹۹ ضمن نقض دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۱۲۰۰٦۲۸ ـ ٦/۳/۱۳۹۹ صادره از شعبه ۵۲ بدوی دیوان عدالت اداری مستدل به اینکه اختلاف در تعیین عنوان شغل کارگر در اجرای بند (الف) ماده ۱۰ قانون کار از جمله موضوعات دعاوی ناشی از کار تلقی می‌گردد که در اجرای ماده ۱۵۷ قانون کار مراجع حل‌اختلاف اداره کار صلاحیت رسیدگی به اختلاف فی‌مابین کارگر و کارفرما را دارا می‌باشند، بنابراین حکم به ورود شکایت صادر و مراجع حل‌اختلاف اداره کار را صالح به رسیدگی در خصوص موضوع فوق دانسته اند.

ب: شعبه ٤۸ بدوی دیوان عدالت اداری در خصوص دادخواست خانم زهرا محمودیان به طرفیت اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران و به خواسته اعتراض به رأی هیأت تشخیص اداره کار جنوب غرب تهران مبنی بر صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی در خصوص اصلاح عنوان شغلی، به موجب دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰٤٤۰۲۵۲٦ ـ ۱۰/٦/۱۳۹۸، به شرح زیر رأی به رد شکایت صادر کرده است:

"با توجه به رونوشت مدارک شاکی، لایحه دفاعیه خوانده، اینکه ادعای اصلاح عنوان شغلی از طریق سازمان تأمین اجتماعی قابل پیگیری است و دادنامه شماره ۲٤ـ ۱۳۹۵ هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری و عدم ارائه دلیل مؤثر از سوی شاکی و احراز مقررات مربوطه در صدور رأی معترض‌عنه، رأی مزبور را در

مجموع غیرقابل تخدیش تشخیص، دعوی شاکی را وارد ندانسته و به استناد مواد ۱۰ و ٦٥ قانون تشکیلات و آئین دادرسی دیوان عدالت اداری حکم به رد شکایت صادر و اعلام می‌نماید".

رأی مذکور به موجب دادنامه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۵٦۵۰۳۱۳٦ ـ ۷/۱۱/۱۳۹۸ صادره از شعبه ۱۷ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری عیناً تأیید شده است.

هیأت عمومی دیـوان عدالت اداری در تاریخ ۱/٤/۱٤۰۰ با حضور رئیس و معاونین دیوان عدالت اداری و رؤسا و مستشاران و دادرسان شعب دیوان تشکیل شد و پس از بحث و بررسی با اکثـریت آراء به شرح زیربه صـدور رأی مبادرت کرده است.

رأی هیأت عمومی

الف ـ تعارض در آراء محرز است.

ب ـ اولاً: براساس بند (الف) ماده ۱۰ قانون کار، علاوه بر مشخصات طرفین باید نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد، در قرارداد کار قید گردد و اختلاف در درج عنوان شغلی در لیست بیمه به جهت اینکه از مصادیق اختلاف در اجرای ماده ۱٤۸ قانون کار است، با توجه به حکم مقرر در ماده ۱۵۷ همان قانون، اختلاف ناشی از اجرای قانون کار محسوب می‌شود و باید در مراجع حل اختلاف کار مورد رسیدگی قرار بگیرد.

ثانیاً: آرای صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از جمله دادنامه‌های شماره ۳۰ ـ ۲۹ مورخ ۲٦/۱/۱۳۸٦ و ۸۵۳ـ ۱۱/۱۲/۱۳۸۷ آن هیأت مبنی بر الزام سازمان تأمین اجتماعی به تبعیت از آرای مراجع حل اختلاف کار نافی صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری در بررسی اسناد و مدارک ارائه شده در دعوای الزام آن سازمان به اصلاح عنوان شغلی نخواهد بود و عندالاقتضاء شعب دیوان عدالت اداری در صورت احراز وجود ایراد در آرای هیأتهای تشخیص و حل اختلاف کار، رأی مقتضی را صادر خواهند کرد. ثالثاً رسیدگی سازمان تأمین اجتماعی به درخواست کارگر مبنی بر اصلاح عنوان شغلی مندرج در لیست بیمه ارسـالی از سوی کارفرما فاقد مبنا و مستند قـانونی است.

بنا به مـراتب فـوق، دادنامه شمـاره ۹۹۰۹۹۷۰۹۵۵٦۰۱۷۲۹ـ ۲٤/٦/۱۳۹۹ صادره از شعبه ۱۵ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری که در مقام نقض دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۱۲۰۰٦۲۸ ـ ٦/۳/۱۳۹۹ صادره از شعبه ۵۲ بدوی دیوان عدالت اداری صادر شده و همچنین دادنامـه شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۲۳۱۹ـ ۲۰/۷/۱۳۹۸ صـادره از شعبه ٦٤ بـدوی دیـوان عدالت اداری که برمبنای استدلال فوق رسیدگی به خواسته اصلاح عنوان شغلی در لیست بیمه را در صلاحیت هیأتهای تشخیص و حل اختلاف کار دانسته و بر ورود شکایت صادر شده‌اند، صحیح و منطبق با موازین قانونی هستند. این رأی به استناد بند ۲ ماده ۱۲ و ماده ۸۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عدالت اداری و سایر مراجع اداری مربوط در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.

رئیس هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ـ محمد مصدق

«بخشنامه»

حوزه: مشترک حقوقی و معاونت بیمه ای
موضوع: اصلاح عناوین شغلی و تعیین دستمزد سوابق ناشی از کمیته های احتساب سوابق موضوع دستورادارای شماره ۱۶۴۰ /۱۰۰۰/۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱

معاونین محترم /مدیران کل مستقل ستادی

مدیران کل تأمین اجتماعی استان

باسلام و صلوات بر محمد و آل محمد(ص)

در اجرای رای هیات عمومی شماره ۱۱۱۵ و ۱۴۰۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۱۴ مورخ ۱۴۰۰/۴/۱ دیوان عدالت اداری درخصوص صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار جهت رسیدگی به اعتراضات مربوط به اصلاح عناوین شغلی در لیست‌های سازمان تأمین اجتماعی و ضابطه‌مند نمودن و تبیین نحوه اجرای آرای صادره از هیات‌های مذکور و اعتراضات واصله در خصوص عناوین شغلی و ایجاد وحدت رویه و پرهیز از اعمال سلایق مختلف، توجه واحدهای اجرایی را به نکات ذیل جلب می‌نماید:

الف– بررسی عناوین شغلی

۱. از تاریخ صدور این بخشنامه ضمن لغو مفاد بند «۲۰» دستورادارای ۱۰۰۰/۱۴۰۰/۱۶۴۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱ کلیه واحدهای اجرایی می‌بایست تمامی درخواست‌ها و آرای صادره از هیات‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار در رابطه با اصلاح عناوین شغلی در لیست‌های پرداخت حق بیمه را **برابر ضوابط و مقررات کمیته‌های احتساب سوابق، موضوع دستور اداری فوق الذکر**، مورد رسیدگی و اقدامات لازم در این ارتباط را معمول نمایند.

۲. متقاضی می‌بایست پس‌از ثبت درخواست خود (فرم‌پیوست) در دبیرخانه شعبه، آن را به همراه مدارک و مستندات مرتبط به واحد نامنویسی و حسابهای انفرادی (دبیرخانه کمیته احتساب سابقه) شعبه ارائه نماید.

۳. محاسبه اخذ مابه‌التفاوت مبلغ حق بیمه ناشی از اصلاحات انجام شده دوره، می‌بایست توسط واحد وصول حق بیمه انجام و مراحل مطالباتی وفق مواد ۴۰، ۴۲ الی ۴۵ قانون تأمین اجتماعی پیگیری گردد. همچنین باتوجه به اینکه وفق بخشنامه سالانه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارفرما مکلف به واریز حق بیمه مربوطه به همراه سایر اقلام مشمول کسر حق بیمه از جمله کمک هزینه اقلام‌مصرفی خانوار (مزایای رفاهی و انگیزشی) و حق مسکن و ... می‌باشد، لذا در زمان محاسبه بدهی ناشی از تفاوت دستمزد، این اقلام نیز می‌بایست مدنظر قرار گیرد.

۴. در هنگام رسیدگی به اصلاحات عناوین شغلی در کارگاه ها می‌بایست شغل افراد مشابه در لیست نیز مورد بررسی قرار گیرند. (به عنوان مثال: اگر شخصی در کارگاه خبازی مدعی شغل شاطر می‌باشد می‌بایست در دوره مورد ادعا، شغل مشابه و صحت و سقم ادعا توامان با اشتغال فرد دیگر محرز گردد).

«بخشنامه»

تذکر ۱: درخصوص کارگاه‌هایی که طرح طبقه بندی مشاغل در آنها اجرا گردیده می‌بایست برابر طرح مذکور اقدام و در بررسی تقاضا، وظایف عملی کارگر شاغل در کارگاه (حسب مورد پست یا شغل) ملحوظ نظر قرار گیرد.

تذکر ۲ : چنانچه احکام و یا صورت مزد و حقوق دریافتی دارای عنوان شغلی و امضا یا اثرانگشت بیمه شده بوده که مغایر با اعتراض یا رای صادره باشد، واحدهای اجرائی میبایست در زمان رسیدگی، موضوع را به متقاضی و مرجع صادرکننده رای و اداره کل نامنویسی و حسابهای انفرادی منعکس نمایند .

۵. عناوین شغلی اصلاح‌شده مطابق این بخشنامه، ملاک عمل در کمیته‌های تطبیق عناوین شغلی سخت و زیان آور بوده و قابل تغییر و اعتراض توسط کمیته‌های موصوف نمی‌باشد.

۶. سیستم نرم افزار کاربرگ فاقد سیستم مولد به گونه‌ای طراحی خواهد شد که از این پس، مشاغل در سیستم ثبت و بهره‌برداری گردد (بند۴۴ دستورالعمل جامع سوابق‌پرداخت حق بیمه موضوع نامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۸۷۶۵ مورخ ۹۹/۹/۲۵) و تا زمان اصلاح سیستم مربوطه، نسخه بارگذاری شده در پرونده الکترونیک، ملاک عمل برای ارائه تعهدات خواهد بود.

۷. شرکت مشاور مدیریت وخدمات ماشینی تامین مکلف است نسبت به اصلاح نرم افزارهای ثبت اسناد بجا مانده ساماندهی و کاربرگ فاقد سیستم مولد (بندهای ۳۵و۴۴ دستورالعمل جامع سوابق پرداخت حق بیمه موضوع نامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۸۷۶۵ مورخ ۹۹/۹/۲۵) به نحوی که در زمان ثبت اولیه درخواست، شغل نیز حسب سند مربوطه ثبت و تایید گردد، اقدام نماید.

ب– تعیین دستمزد

از تاریخ صدور این بخشنامه، کمیته های احتساب سوابق(شعبه ای، استانی و ستادی) موظفند درصورت پذیرش **سوابق** مورد ادعا و یا تبیین چگونگی اجرای آرا صادره از سوی هیات‌های تشخیص و حل اختلاف قانون کار (موضوع دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۰/۱۶۴۰ مورخ ۱۴۰۰/۳/۱) و در راستای ماده ۴۰ق.ت.ا با رعایت سایر ضوابط و مقررات نسبت به تعیین مبلغ ریالی ماخذ حق بیمه اقدام و در صورتجلسات تهیه شده در این زمینه درج نمایند.

مسئول حسن اجرای این بخشنامه، مدیران‌کل ستادی، مدیران‌کل و معاونین منابع و تعهدات بیمه‌ای، روسای ادارات نامنویسی و حسابهای انفرادی، امور بیمه‌شدگان، وصول حق بیمه، مستمریها و امور حقوقی و قوانین ادارات کل استانها، روسا و معاون بیمه‌ای و مسئولین نامنویسی و حسابهای انفرادی، امور بیمه‌شدگان، وصول‌حق‌بیمه و مستمری‌های شعب و همچنین شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین درخصوص تهیه نرم افزارهای مربوطه خواهند بود.

میرهاشم موسوی

تهران: خیابان آزادی، پلاک ۳۵۹، کدپستی: ۱۴۵۷۹۶۵۵۹۵ تلفن: ۶۴۵۰۱

بخشنامه شماره ۸۰٤۷ مورخ ۱٤۰۳/۹/۲۷

معاون محترم/ مدیر کل محترم ستادی...

مدیر کل محترم تأمین اجتماعی استان...

در اجرای رأی هیأت عمومی شماره ۱۱۱۵- ۱٤۰۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۱٤ مورخ ۱٤۰۰/٤/۱ دیوان عدالت اداری در خصوص صلاحیت مرجع حل اختلاف کار جهت رسیدگی به اختلاف فی‌مابین کارگران و کارفرمایان در درج عناوین شغلی در لیست‌های پرداخت حق بیمه و همچنین اختیار حاصله از رأی وحدت رویه شماره ۷۲۰ مورخ ۱۳۹۰/۳/۳ هیأت عمومی دیوان عالی کشور مبنی بر صلاحیت سازمان در رسیدگی به درخواست بیمه شده جهت الزام کارفرما به انجام تکالیف قانونی و مفاد تبصره (٤) ماده (١٦) قانون جدید دیوان عدالت اداری، توجه واحدهای اجرایی را به نکات ذیل جلب می‌نماید:

۱ -بیمه‌شده می‌بایست تقاضای خود مبنی بر اصلاح عنوان شغلی یا اجرای آراء صادره از هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده (۱۵۷) قانون کار در این خصوص را مطابق فرم پیوست تکمیل و پس از ثبت آن در دبیرخانه شعبه، به همراه مدارک و مستندات مرتبط به واحد نامنویسی و حساب‌های انفرادی ارائه نماید.

۲ -واحدهای اجرائی مکلفند درخواست‌ها و آراء مراجع فوق‌الذکر در رابطه با اصلاح عناوین شغلی را حسب درخواست بیمه‌شده و برابر ضوابط و مقررات کمیته‌های احتساب سابقه، موضوع دستور اداری شماره ۱۰۰۰/۱٤۰۰/۱٦٤۰ مورخ ۱٤۰۰/۳/۱، مطرح و اقدام لازم را در این ارتباط معمول نمایند. ضمناً مفاد بند (۳۰) دستور اداری یادشده در خصوص عدم صلاحیت مراجع حل اختلاف کار در رسیدگی به اختلافات مربوط به عنوان شغلی، از تاریخ صدور رأی صدرالذکر لغو می‌گردد.

۳ -پس از بررسی و تأیید موضوع اصلاح عنوان شغلی در کمیته‌های احتساب سابقه، در صورتی که مراتب موجب تغییر در دستمزد شخص گردد، واحدهای وصول حق بیمه در شعب مکلفند با لحاظ مزایای شاغل و مصوبات قانونی افزایش و تغییر دستمزد در کارگاه مورد بررسی و ضمن رعایت جمیع موارد ذیل و مدنظر قرار دادن کلیه اقلام مشمول کسر حق بیمه و وفق ماده ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی، نسبت به محاسبه و اخذ مابه‌التفاوت مبلغ حق بیمه ناشی از اصلاح عنوان شلی از کارفرمای مربوطه اقدام نمایند:.

۳/۱ -بررسی و رعایت تناسب نووع شغل با فعالیت کارگاه و همچنین مبلغ دستمزد پرداختی شغل مندرج در لیست (ضمن بروزرسانی مبلغ پرداختی با احتساب ضریب افزایش سنواتی) با مبلغ دستمزد شغل انتخابی در لیست‌های جاری همان کارگاه و بررسی اشتغال سایر افراد در شغل مورد نظر.

۳/۲ .مدنظر قرار دادن وظیفه عملی کارگر و طرح طبقه بندی مشاغل معتبر و قانونی کارگاه

۳/۳ .رعایت دستمزد مقطوع در کارگاه‌های مشمول دستمزد مقطوع

۳/٤ .استعلام دستمزد از مراجع صنفی مربوطه در خصوص کارگاه‌های فاقد دستمزد مقطوع و طرح طبقه‌بندی مشاغل

تبصره: در خصوص مواردی که کارگاه فاقد دستمزد مقطوع و یا طرح طبقه‌بندی مشاغل است، در صورت ارائه اسناد مایل معتبر و متقن از سوی کارگر یا کارفرما، مراتب در احراز و تعیین مبلغ مابه التفاوت مدنظر قرار گیرد.

٤ -به منظور محاسبه مبلغ مابه التفاوت مورد نظر، لازم است واحدهای وصول حق بیمه ضمن اخذ ریز اطلاعات لیست‌های ارسالی کارفرما از سیستم، نسبت به تعیین دستمزد مأخذ پرداخت حق بیمه همان شغل یا شغل مشابه در کارگاه مورد نظر و محاسبه مبلغ حق بیمه دوره مورد درخواست، با رعایت کلیه موارد بند (۳) همین دستورالعمل و بروزرسانی مبلغ حق بیمه پرداختی دوره مربوطه اقدام نمایند.

۵ -چنانچه مطابق احکام، صورت مزد و حقوق دریافتی یا سایر مستندات متقن، مشخص شود شغل بیمه شده مغایر با رأی صادره از هیأت های تشخیص و حل اختلاف اداره کار می‌باشد، واحدهای اجرائی می‌بایست موضوع را به متقاضی، مرجع صادرکننده رأی و حوزه حقوقی اداره کل ذیربط منعکس و آراء مذکور را در زونکن‌های جداگانه نگهداری نمایند.

٦ .عناوین شغلی اصلاح شده مطابق این بخشنامه، ملاک عمل در گروه بررسی کننده مشاغل (موضوع بندهای ٦-۵-٦ و ٦-۵-۷ بخشنامه تنقیح و تلخیص بازنشستگی) بوده و قابل تغییر و اعتراض توسط گروه مزبور نمی‌باشد.

۷ -آراء قطعی صادره از سوی دیوان عدالت اداری در خصوص اصلاح عنوان شغلی لازم‌الاجرا بوده و به محض ابلاغ به سازمان، می‌بایست در فرایند اجرا قرار گیرند. بدیهی است در خصوص آراء مذکور، نیازی به بررسی موضوع در کمیته‌های احتساب سابقه نبوده و صرفاً اقدامات لازم به منظور محاسبه مابه‌التفاوت مبلغ حق بیمه ناشی از اصلاح شغل در صورت احراز مطابق بند (۳) صورت خواهد پذیرفت.

۸ -از تاریخ صدور این بخشنامه، وظایف محوله به کمیته‌های احتساب سابقه استانی و معاونت بیمه‌ای در خصوص اصلاح عناوین شغلی، به کمیته‌های متناظر در شعب مربوطه تفویض و اظهارنظر کمیته‌های اخیرالذکر در این خصوص، کافی به مقصود خواهد بود.

۹ -مدیریت فناوری اطلاعات و تحول دیجیتال و شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تأمین مکلفند نسبت به طراحی، ساخت و راه اندازی سیستم متمرکز ادعای اشتغال جهت مدیریت و اجرای آراء مراجع حل اختلاف در خصوص شغل و همچنین محاسبه مکانیزه مابه التفاوت حق بیمه ناشی از اصلاح عناوین شغلی اقدام نمایند. ضمناً لازم است تا زمان راه اندازی سیستم مذکور در نرم افزارهای اخذ مجوز ساماندهی و کاربرگ فاقد سیستم مولد (بندهای ۳۵ و ٤٤ دستورالعمل جامع سوابق پرداخت حق بیمه موضوع نامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۸۷٦۵ مورخ ۱۳۹۹/۹/۲۵) به نحوی که در زمان ثبت اولیه درخواست، شغل نیز حسب سند مربوطه ثبت و تأیید گردد، اصلاحات لازم معمول گردد.

این بخشنامه جایگزین بند (الف) بخشنامه ۱۰۰۰/۱٤۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱٤۰۱/۲/۱۸ بوده و کلیه اقدامات مرتبط تابع این بخشنامه خواهد بود.

مصطفی سالاری- مدیرعامل سازمان تأمین اجتماعی

جناب آقای دکتر محدث

معاون محترم حفظ حقوق عامه دیوان عدالت اداری

با سلام؛

احتراماً، بازگشت به دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۶۳۳۵ مورخ ۱۴۰۴/۰۸/۲۴ صادره از هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری مبنی بر عدم ابطال بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و اصلاحیه آن به شماره بخشنامه ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ صادره از سازمان تأمین اجتماعی، با عنایت به اینکه بخشنامه های مزبور به عنوان یک مقرره اداری، مشتمل بر ایرادات جدی شکلی و ماهوی است، پیرو مکاتبات قبلی و جلسات حضوری که در محضر قضات محترم شعب تخصصی بیمه تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری موضوعات و مشکلات ناشی از ابلاغ بخشنامه اصلاح عناوین شغلی به شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷مورخ ۰۲/۱۸/ ۱۴۰۱و بخشنامه ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷مورد بررسی و تبادل نظر قرار گرفت، به استحضار می‌رساند؛ علیرغم پیگیری ها و ارائه نظرات و طرح مشکلات و موانع ایجاد شده از بخشنامه‌های مذکور که به عنوان یکی از موانع جدی کسب و کار تمام فعالان اقتصادی در این سه سال اخیر می باشد و همچنین موجب طرح شکایت و تظلم خواهی از دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع ذیصلاح رسیدگی به شکایات ناشی از این موضوع گردیده است، انتظار می‌رفت پس از پیگیری‌های حضوری و اعلام مشکلات و نظر دیوان مبنی بر اعلام شیوه‌نامه رسیدگی به موضوع جهت حل مشکل که در جلسه با نظر مثبت اعضای محترم حاضر اعلام گردید، اقدام مناسبی جهت حل مشکل صورت گیرد که متأسفانه رویه جاری سازمان بر ادامه همان بخشنامه قبلی و بر اساس دستورالعمل های داخلی خود از جمله نگارش های زمستانه و تابستانه بوده و مشکلات اساسی همچنان پابرجاست که با اجرای این بخشنامه مجدداً دعاوی متعددی در دیوان مطرح و نارضایتی جامعه کارگری و کارفرمایی را به همراه داشته است.

لازم به ذکر است علاوه بر ایرادات مطرح شده در مکاتبات قبلی و جلسات حضوری، ایرادات بخشنامه ها و رویه‌های جاری اعمالی از سوی سازمان تامین اجتماعی، می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱. عدم رعایت ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی و تبصره ۱ ذیل این ماده که میزان و درصد حق بیمه از دستمزد پرداختی مشخص شده و دریافت حق بیمه تابعی از دستمزد پرداختی است به این صورت که سهم کارفرما۲۰ درصد مزد یا حقوق بیمه شده، و سهم کارگر (بیمه شده) ۷درصد بوده و نیز به موجب ماده ۵ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۰۶/۲۶، به میزان ۳درصد به عنوان بیمه بیکاری به سهم کارفرما افزوده شده است.

۲. مطابق نص صریح قانون، میزان حق بیمه مبتنی بر میزان مزد پرداختی به کارگر تعیین و پرداخت می شود و نه بر اساس عنوان شغلی

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران
TEHRAN CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRIES, MINES AND AGRICULTURE

کمیسیون بهبود محیط کسب و کار و رفع موانع تولید

۳. عدم رعایت و ملحوظ نظر داشتن بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۵۷۰ سازمان تأمین اجتماعی و الزام کارفرمایان به درج عنوان شغلی از فروردین سال ۱۳۹۵

۴. عدم لحاظ مفاد ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی و مهلت شش ماهه رسیدگی سازمان تامین اجتماعی به اطلاعات لیست ارسالی

۵. عدم توجه به قصور یا تقصیر کاربر سازمان تأمین اجتماعی در بارگذاری لیست و درج اشتباه عناوین شغلی علیرغم ارسال لیست درست از سوی کارفرما که قبل از سال ۱۳۹۵ بدلیل عدم تکلیف کارفرما در درج عنوان شغلی، کاربر سازمان هم اهمیتی نداده است

۶. عدم وجود مبنای قانونی وصول حق بیمه اصلاح عنوان شغلی مشخص نیست و سازمان تامین اجتماعی غیر از ۲۷درصد موضوع مواد ۳۰، ۲۸، ۳۵، ۳۹ قانون و ۳درصد ماده ۵ قانون بیمه بیکاری و ۴درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور موضوع بندهای ۴ و ۴ ماده واحده اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ مبنای قانونی جهت وصول حق بیمه اضافی دیگری بابت بیمه شدگان ندارد

با عنایت به موارد فوق و عنایت و توجه خاص جنابعالی به مسئله مذکور، خواهشمند است دستور فرمایند ضمن نقض رای هیات تخصصی کار و بیمه دیوان عدالت اداری مطابق با توضیحات مذکور و پیگیری های انجام شده تا اخذ شیوه‌نامه از سازمان، دستور توقف بخشنامه ۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷را صادر فرمایند و بدوا جلسه هم اندیشی با حضور نمایندگان کارفرمایان جهت بررسی راهکارهای برون رفت از مشکل و استفاده از رهنمودهای داهیانه جنابعالی برگزار گردد.

محمدرضا نجفی منش
رئیس کمیسیون بهبود محیط کسب و کار و رفع موانع تولید

رونوشت:
- سرکار خانم مریم فدایی معاونت محترم امور کمیسیون ها و هیات نمایندگان جهت استحضار

AMSIRAN

جناب آقای دکتر محدث
معاون محترم حفظ حقوق عامه دیوان عدالت اداری

با سلام و احترام
به استحضار می رساند پیرو نامه شماره ۱۴۰۴/۱۷۰۰۵/الف ت مورخ ۱۴۰۴/۰۹/۰۹ جناب آقای مهندس نجفی منش ریاست محترم کمیسیون بهبود کسب و کار و رفع موانع تولید اتاق تهران در خصوص دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۶۳۳۵ مورخ ۱۴۰۴/۰۸/۲۴ صادره از هیات تخصصی بیمه، کار و تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری مبنی بر عدم ابطال بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و اصلاحیه آن به شماره بخشنامه ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ صادره از سازمان تامین اجتماعی، با توجه به اینکه این موضوع در جلسه مورخ چهارم آذرماه کمیسیون مذکور که با حضور کارشناسان و صاحبنظران و کارفرمایان و همچنین کارشناسان انجمن مدیران صنایع برگزار شد به بحث و تبادل نظر گذاشته شد، کلیه حاضرین در جلسه باتفاق در این خصوص ابراز نگرانی نمودند و تقاضای اعلام مرتب نگرانی از طریق ارسال نامه شدند.
شایان ذکر است انجمن مدیران صنایع بعنوان بزرگترین و قدیمی ترین تشکل صنعتی که در سال ۱۳۵۸ تاسیس شده است با بیش از ۲۰۰۰ عضو در سراسر کشور نگران اجرای مصوبه مذکور میباشد، لذا تقاضا دارد در این رابطه دستور مقتضی صادر فرمایید و نتیجه را اعلام نمایید.

محمدرضا ستوده
دبیرکل انجمن مدیران صنایع

انجمن مدیران صنایع

رونوشت: جناب آقای مهندس نجفی منش ریاست محترم کمیسیون بهبود کسب و کار و رفع موانع تولید اتاق تهران برای استحضار

AMSIRAN



باسمه تعالی

سرمایه‌گذاری برای تولید

ریاست محترم دیوان عدالت اداری

سلام علیکم

احتراماً، در رابطه با دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۶۳۳۵ مورخ ۱۴۰۴/۰۸/۲۴ صادره از هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری مبنی بر عدم ابطال بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و اصلاحیه آن به شماره بخشنامه ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ صادره از سازمان تأمین اجتماعی، با عنایت به اینکه بخشنامه های مزبور به عنوان یک مقرره اداری، مشتمل بر ایرادات جدی شکلی و ماهوی است و دادنامه مزبور در رد شکایت، عملاً بدون توجه کافی به مبانی قانونی و آثار اجرایی آن صادر شده است، در راستای درخواست اعمال اختیار قانونی آن مقام محترم در اعتراض به دادنامه مزبور، مراتب ذیل را به استحضار می رساند:

الف- مستندات هیأت تخصصی دیوان عدالت اداری در رد شکایت

هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری با استناد به ماده ۳۶ و ۳۹ قانون تأمین اجتماعی، ماده ۱۴۸ قانون کار و با مکلف دانستن کارفرما به درج عنوان شغلی در فرم های چاپی مزد و حقوق به استناد آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آن ها به سازمان مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ ، رأی به رد شکایت شکات و عدم ابطال بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و اصلاحیه آن به شماره بخشنامه ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ سازمان تأمین اجتماعی صادر نموده است.

ب- نقد دادنامه معترضٌ عنه

هیأت تخصصی دیوان در مقام رسیدگی، به ایرادات ناشی از عدم مطابقت بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ و اصلاحیه آن به شماره ۸۰۴۷/ ۱۰۰۰/۱۴۰۳ با قانون اساسی، قانون تأمین اجتماعی، قانون کار، آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آن‌ها به سازمان مصوب۱۳۵۴ و مصوب سال۱۳۹۵و آراء وحدت رویه و سایر قوانین و اسناد بالادستی که در ادامه به آن ها اشاره می شود، توجه لازم ننموده است.

AMSIRAN

در دادنامه مذکور (پیوست شماره ۱) اشاره شده است که کارفرمایان براساس آیین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق و مواقع ارسال آن‌ها به سازمان مصوب سال ۱۳۵۴ مکلف به درج عنوان شغلی در فرم های چاپی صورت مزد و حقوق بوده اند. این در حالی است که استناد هیأت تخصصی دیوان به آیین نامه صورت

مزد و حقوق مصوب سال ۱۳۵۴در دادنامه مآرالذکر صحیح نیست چراکه برابر آیین نامه مزبور کارفرما هیچ الزام و تکلیفی مبنی بر درج عنوان شغلی در لیست بیمه نداشته و این تکلیف از ابتدای سال ۱۳۹۵ و با صدور دستورالعمل شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۵۷۰ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۰۳ الزامی شده است. بنابراین تسری محاسبه مابه التفاوت نرخ بیمه به سال های گذشته فاقد وجاهت قانونی می باشد زیرا قبل از سال ۹۵ الزامی در این خصوص وجود نداشته است و نمی توان با بخشنامه جدیدالتصویب موجب تحمیل بار مالی مضاعف به کارفرمایانی شد که هیچ الزام و تکلیفی در این خصوص نداشته اند.

ج) ایرادات بخشنامه شماره ۸۰۴۷ سازمان تأمین اجتماعی

۱- صدور بخشنامه خارج از صلاحیت قانونی سازمان

برابر بند "الف" ماده ۱۹ قانون تأمین اجتماعی، یکی از وظایف شورای عالی سازمان، تصویب آیین نامه های اجرایی است که طبق قانون به آن محول شده است. آنچه مسلم می باشد این است که شورای مذکور صرفاً مجاز به وضع آیین نامه ها، بخشنامه ها و دستورالعمل ها در حدود اجرای قانون است و صلاحیت وضع مقرره مستقل یا تغییر در مبانی محاسبه حق بیمه و تعهدات را ندارد.

شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه ۸۰۴۷ (پیوست شماره ۲)، اصل عدم صلاحیت مقام اداری را نیز نقض کرده است. برابر این اصل، مقام اداری بدون مجوز قانونی نمی تواند عملی انجام دهد و باید برای کلیه تصمیمات و اقدامات خود، مستندات قانونی را در نظر داشته باشد. به عبارت دیگر؛ برابر اصل مذکور، مقامات دستگاه های اجرایی نمی توانند مقرره ای وضع نمایند که قانون آن را پیش بینی نکرده باشد.

AMSIRAN

لکن سازمان تأمین اجتماعی اولاً- با استنباط ناصواب از رأی وحدت رویه شماره ۷۲۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۳/۰۳ هیأت عمومی دیوان عالی کشور (پیوست شماره ۳)، خود را در رسیدگی به خواسته اصلاح عنوان شغلی صالح دانسته و بر مبنای آن، اقدام به صدور بخشنامه یاد شده می نماید و ثانیاً- با تغییر عنوان شغلی، مهلت قانونی ۶ ماهه جهت رسیدگی به صورت مزد و حقوق (مرقوم در ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی) را نقض و مابه التفاوت مزد و مزایا را به سال های گذشته (در برخی موارد تا ۳۰ سال گذشته) سرایت می دهد که این امر خلاف قانون آمره و خارج از حدود صلاحیت و اختیارات سازمان است و در واقع در مقام تقنین است نه اجرای قانون.

لازم به ذکر است رأی شماره ۷۲۰ دیوان عالی کشور که سازمان تأمین اجتماعی آن را مصادره به مطلوب نموده و در مقام توجیه اقدام خود در اصلاح یک جانبه عناوین شغلی به آن تمسک جسته و آن را مبنای صدور بخشنامه شماره ۸۰۴۷ قرار داده است، منحصراً در راستای اجرای مواد ۳۰، ۳۶، ۳۹ و ۴۰ قانون تأمین اجتماعی صادر شده و صراحتاً متضمن آن است که چنانچه **کارفرما در ایام اشتغال بیمه شده به تکلیف قانونی خود عمل ننماید** و بیمه شده خواستار الزام او به انجام تکلیف پرداخت حق بیمه ایام اشتغال و پذیرش آن از سوی سازمان تأمین اجتماعی گردد، رسیدگی به موضوع در صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی محل خواهد بود. بنابراین رأی مذکور ناظر به موضوعی متفاوت و منصرف از بحث صلاحیت سازمان در تغییر

عنوان شغلی است و اساساً از بحث اصلاح عنوان شغلی به درخواست بیمه شده توسط سازمان، خروج موضوعی دارد.

۲- مغایرت بخشنامه با مقررات قانون تأمین اجتماعی

۲-۱- بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی در تعریف "مزد یا حقوق یا کارمزد" مقرر می دارد مزد یا حقوق یا کارمزد شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیر نقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود. ۲-۲- همچنین برابر تبصره ۱ ماده ۲۸ قانون مزبور، « از اول سال ۱۳۵۵ حق بیمه سهم کارفرما بیست درصد مزد یا حقوق بیمه شده خواهد بود و با احتساب سهم بیمه شده و کمک دولت کل حق بیمه به سی درصد مزد یا حقوق افزایش می یابد.» و به موجب ماده ۵ قانون بیکاری مصوب ۱۳۶۹، ۳٪ نیز به عنوان بیمه بیکاری به سهم کارفرما و ۴٪ حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور موضوع تبصره ۲ اصلاحی سال ۱۳۸۰ ماده ۷۶ قانون یاد شده، افزوده می گردد.

بنا به مراتب و با توجه به آراء متعددی که از شعب مختلف دیوان عدالت اداری صادر گردیده است و متضمن و مؤید مراتب فوق می باشد (پیوست شماره ۴) اولاً- میزان و درصد حق بیمه از دستمزد پرداختی، به موجب قانون مشخص و دریافت حق بیمه تابعی از دستمزد پرداختی تلقی گردیده است. به عبارت دیگر؛ میزان حق بیمه مبتنی بر میزان مزد پرداختی به کارگر تعیین و پرداخت می شود نه بر مبنای عنوان شغلی. ثانیاً- جز در مواردی که عنوان شغلی کارگر جزء مشاغل دارای دستمزد مقطوع موضوع ماده ۳۵ قانون تأمین اجتماعی باشد و کارفرما کمتر از میزان حق بیمه به مأخذ دستمزد، پرداخت نموده باشد و یا کارگاه دارای طرح طبقه بندی مشاغل بوده و کارفرما کمتر از میزان حق بیمه متعلقه به نسبت مبلغ دستمزد مندرج در طرح طبقه بندی مشاغل پرداخت کرده باشد، سازمان مجاز به وصول بیش از آنچه در قانون مشخص گردیده، نیست. در این رابطه ماده ۴ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب سال ۱۳۸۰ که مقرر می دارد « دریافت هرگونه وجهی تحت هر عنوان از اشخاص، توسط وزارتخانه ها و مؤسسات و شرکت های دولتی غیر از مواردی که در مقررات قانونی معین شده ممنوع می باشد. » نیز مؤید این امر است. بر این اساس بخشنامه مورد اشاره در تعارض آشکار با مقررات مذکور است.

۲-۳- برابر ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی،کارفرما مکلف است ضمن ارسال صورت مزد، حق بیمه را حداکثر تا پایان ماه بعد به سازمان پرداخت نماید. سازمان نیز **حداکثر شش ماه از تاریخ دریافت صورت مزد** مهلت دارد که اسناد و مدارک کارفرما را مورد رسیدگی قرار دهد.

۲-۴- همچنین مطابق ماده ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی، سازمان مکلف است به صورت مزد ارسالی از طرف کارفرما ظرف **حداکثر ۶ ماه از تاریخ وصول** رسیدگی نماید و در صورتی که از لحاظ تعداد بیمه شدگان یا میزان مزد یا حقوق یا مدت کار اختلافی مشاهده نماید، مراتب را پیگیری کند.

AMSIRAN

رأی وحدت رویه شماره ۸۴۹ مورخ ۱۳۹۹/۰۷/۰۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (پیوست شماره ۵) که مقرر می دارد: « . . . بررسی مجدد صورت مزدهای ارسالی از حیث موارد ذکر شده در ماده ۱۰۱ قانون مذکور **بعد از گذشت شش ماه** و حذف سوابق بیمه ای که سابقاً مورد تأیید قرار گرفته و بابت آن حق

بیمه مطالبه و وصول گردیده و براساس آن برای بیمه شده مستمری نیز برقرار گردیده، مغایر مواد قانونی مذکور و حقوق مکتسبه افراد است ... » نیز مؤید همین امر است.

بنا به مراتب، بخشنامه یاد شده که با ایجاد امکان بازنگری عناوین شغلی در تمام سوابق گذشته بیمه ای (حتی ۳۰ سال قبل)، مهلت ۶ ماهه تعیین شده در ماده ۳۹ و ۱۰۱ قانون، جهت بررسی اسناد و مدارک کارفرما را بی اثر و بلااعتبار نموده و به سازمان اجازه داده است بدون محدودیت زمانی، بدهی های سنگین و غیرقابل پیش بینی برای کارفرمایان ایجاد نماید، به وضوح نقض صریح و مستقیم مقررات قانون تأمین اجتماعی است.

۳- مغایرت بخشنامه با مقررات قانون کار و رأی وحدت رویه شماره ۱۱۱۴-۱۱۱۵

۳-۱- برابر ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی به هرگونه اختلاف فیمابین کارگر و کارفرما تابع قانون مزبور و در صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف اداره کار خواهد بود.

۳-۲- براساس رأی وحدت رویه شماره ۱۱۱۴-۱۱۱۵ مورخ ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (پیوست شماره ۶)، رسیدگی سازمان تأمین اجتماعی به درخواست اصلاح عنوان شغلی مندرج در لیست های بیمه ای، فاقد مبنا و مستند قانونی بوده و اختلاف در درج عنوان شغلی در لیست بیمه به جهت اینکه از مصادیق اختلاف در اجرای ماده ۱۴۸ قانون کار است، اختلاف ناشی از اجرای قانون کار محسوب شده و باید در مراجع حل اختلاف کار مورد رسیدگی قرار گیرد.

لذا نظر به آرای وحدت رویه ۱۱۱۴ ۱۱۱۵ مذکور که تغییر عناوین شغلی را در صلاحیت هیئت‌های تشخیص حل اختلاف قانون کار مورد حکم قرار داده و سازمان تامین اجتماعی هم در صدد همین بخشنامه ۸۰۴۷ به این آرا استناد کرده و بر همین اساس در بند ۲ بخشنامه دستور اداری ۱۶۴۰ خود را در همین مورد لغو کرده است، اما در بند ۳ بخشنامه مجدداً بررسی و تایید موضوع اصلاح عنوان شغلی را به کمیته احتساب سوابق آن سازمان محول نموده که نقض غرض است و هیئت محترم تخصصی دیوان عدالت اداری به این امر هم عنایت ننموده و به رد شکایت رای داده است .

بنابراین بخشنامه مذکور از این حیث که مجدداً مجوز ورود و تایید عنوان شغلی را به کمیته احتساب سوابق سازمان تامین اجتماعی داده و موجب تحمیل هزینه به کارفرما شده ، ناقص قانون کار و آراء وحدت رویه یاد شده که در حکم قانون است می‌باشد

AMSIRAN

۴- مغایرت با قانون اساسی

۴-۱- برابر اصل ۷۱ قانون اساسی، مجلس شورای اسلامی در عموم مسایل در حدود مقرر در قانون اساسی می تواند قانون وضع کند. در حالی که سازمان تأمین اجتماعی با صدور بخشنامه مذکور و اقدام به قانونگذاری به شرح بند "۱" بند "ج" این لایحه، عملاً این اصل را نقض نموده است.

۵- مغایرت با اصل عطف به ماسبق نشدن قوانین

برابر ماده ۴ قانون مدنی، اثر قانون نسبت به آتیه است و قانون نسبت به ماقبل خود اثر ندارد. در حالی که بخشنامه مذکور با اعطای اختیار به سازمان تأمین اجتماعی در خصوص اصلاح عنوان شغلی و به دنبال آن محاسبه مابه التفاوت نرخ بیمه و مطالبه آن به انضمام جریمه برای سال های قبل، مصداق بارز عطف به ماسبق شدن قوانین و مغایر با اصل حقوقی مزبور است.

۵- مغایرت با قوانین و اسناد بالادستی

۵-۱- مواد ۲ و ۳ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار مقرر می دارد دولت و دستگاه های اجرایی مکلفند در مراحل مطالعه، تدوین و اجرای طرح ها و مقررات، آثار آن را بر محیط کسب و کار از طریق اتاق ها و تشکل ها ارزیابی کنند. علی رغم وجود این مقرره، بخشنامه شماره ۸۰۴۷ بدون هیچگونه امکان سنجی، بدون اخذ نظر اتاق بازرگانی، اتاق اصناف، کانون عالی کارفرمایان و بدون ارزیابی آثار مخرب آن بر بنگاه های اقتصادی صادر شده و منجر به مشکلات عدیده اقتصادی برای فعالان اقتصادی و کارفرمایان خواهد شد.

۵-۲- قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به عنوان یک قانون بالادستی و ناظر بر سیاست‌گذاری کلان اقتصادی کشور، به وضوح به بهبود فضای کسب وکار، افزایش تولید، کاهش هزینه‌ها و حذف موانع اداری و بروکراسی تأکید دارد. تأمین اجتماعی نیز به عنوان یکی از مهم ترین نهادهای تأثیرگذار بر اقتصاد و تولید، مکلف است سیاست ها و مقررات خود را با این اهداف هماهنگ نماید. لیکن بخشنامه مورد تنازع، نه تنها موجب حذف موانع غیرضروری از پیش روی فعالان اقتصادی نشده است، بلکه با تحمیل خسارات و مابه‌التفاوت ناشی از اصلاح عنوان شغلی به کارفرما و سرایت آن به سال‌های قبل (در حالی که این مبالغ و جریمه ها ناشی از نقض تکلیف رسیدگی به مستندات کارفرما در مدت حداکثر ۶ ماه از تاریخ دریافت صورت مزد توسط سازمان تأمین اجتماعی می باشد)، فعالان اقتصادی را دچار مشکلات مالی و در نهایت ورشکستگی می‌سازد که با اهداف قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه در تضاد آشکار است.

۶- تعارض آشکار با سیاست‌های کلی نظام

مطابق سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی و نیز نام‌گذاری سال‌های اخیر با عباراتی همچون "مهار تورم و رشد تولید"، "تولید، پشتیبانی و مانع‌زدایی" ، "رونق تولید"، "جهش تولید" و ... فلسفه کلان حاکم بر سیاست‌های اقتصادی کشور، رفع موانع تولید، کاهش سخت‌گیری‌های اداری و جلوگیری از تحمیل هزینه‌های مضاعف به بنگاه‌ها در جهت ثبات اقتصادی می‌باشد. در بیانات مکرر رهبری نیز به صراحت تأکید شده است که موانع تولید باید برداشته شود و دستگاه‌های اجرایی نباید با مقررات زائد و سخت‌گیری‌های اداری موجب فشار بر کارفرمایان و تعطیلی کارگاه‌ها شوند. در صورتی که بخشنامه مآرالذکر، با ایجاد تعهدات جدید و توسعه دامنه تکالیف کارفرمایان، افزایش هزینه‌های بیمه‌ای و تحمیل بروکراسی مضاعف، نه تنها در مسیر مانع زدایی نیست بلکه مصداق بارز مانع‌افزایی می‌باشد. بدیهی است کلیه سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی از جمله سازمان تأمین اجتماعی مکلف به تبعیت از سیاست های کلی نظام و انطباق مقررات با آن می باشند. از این رو مفاد بخشنامه مذکور تعارض جدی با این سیاست‌ها دارد و از این رو فاقد مشروعیت می باشد، مستوجب نقض و ابطال است.

AMSIRAN

فلذا بنا به جمیع مراتب معنونه و با عنایت به اینکه اولاً- بخشنامه ۸۰۴۷ با قوانین آمره پیش گفته در تعارض آشکار است، ثانیاً- مبنا و نحوه محاسبه بدهی برآوردی در رابطه با مابه التفاوت اصلاح عناوین شغلی مشخص نیست و سازمان از ارائه مستندات مربوط به آن امتناع می ورزد، ثالثاً- سازمان خدمات ویژه و جدیدی به سنوات قبل ارایه نمی دهد و اساساً امکان ارایه خدمت برای آن ایام وجود ندارد که سازمان بابت آن حق بیمه دریافت نماید، رابعاً- مابه التفاوت دریافتی بر اساس بخشنامه های غیرقانونی مصداق بارز دارا شدن ناعادلانه و ظلمی آشکار به کارفرما در شرایط اقتصادی موجود است؛ با توجه به اهمیت موضوع از حیث ، صیانت از قانون مداری در نظام تأمین اجتماعی و ضرورت جلوگیری از توسعه وضع مقررات خارج از حدود اختیارات و نظر به نقش و رسالت دستگاه قضایی برای پشتیبانی حقوق فردی و اجتماعی و احیای حقوق عامه و نظارت بر حسن اجرای قوانین، به دلالت اصل ۱۵۶ قانون اساسی، صدور دستور شایسته مبنی بر توقف اجرای بخشنامه غیرقانونی مذکور و درخواست اعاده رسیدگی، نسبت به دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۶۳۳۵مورخ ۱۴۰۴/۰۸/۲۴ از محضر آن مقام محترم مورد استدعا می باشد.

صمد حسن زاده

AMSIRAN

حضرت حجت الاسلام و المسلمین جناب آقای دکتر عابدی
رئیس محترم دیوان عدالت اداری

با سلام؛

احتراماً، عطف به دادنامه شماره ۱۴۰۴۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۶۳۳۵ مورخ ۱۴۰۴/۰۸/۲۴ صادره از هیأت تخصصی بیمه، کار و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری مبنی بر عدم ابطال بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و اصلاحیه آن به شماره بخشنامه ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ صادره از سازمان تأمین اجتماعی، با عنایت به اینکه بخشنامه های مزبور به عنوان یک مقرره اداری، مشتمل بر ایرادات جدی شکلی و ماهوی است، پیرو مکاتبات قبلی بخش خصوصی و جلسات حضوری که در محضر قضات محترم شعب تخصصی بیمه تامین اجتماعی دیوان عدالت اداری موضوعات و مشکلات ناشی از ابلاغ بخشنامه مذکور، به استحضار می‌رساند، باوجود پیگیری ها و همچنین طرح شکایت و تظلم خواهی از دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع ذیصلاح رسیدگی به شکایات ناشی از این موضوع، انتظار می‌رفت اقدام مناسبی جهت حل مشکل صورت گیرد، لیکن متأسفانه رویه جاری سازمان بر ادامه همان بخشنامه قبلی و بر اساس دستورالعمل‌های داخلی خود از جمله نگارش‌های زمستانه و تابستانه بوده و مشکلات اساسی همچنان پابرجاست و با اجرای این بخشنامه مجدداً دعاوی متعددی در دیوان مطرح و نارضایتی جامعه کارگری و کارفرمایی را به همراه داشته است.

لازم به ذکر است علاوه بر ایرادات مطرح شده در مکاتبات قبلی و جلسات حضوری، ایرادات بخشنامه ها و رویه های جاری اعمالی از سوی سازمان تامین اجتماعی می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱. عدم رعایت ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی و تبصره ۱ ذیل این ماده که میزان و درصد حق بیمه از دستمزد پرداختی مشخص شده و دریافت حق بیمه تابعی از دستمزد پرداختی است به این صورت که سهم کارفرما۲۰درصد مزد یا حقوق بیمه شده ، و سهم کارگر (بیمه شده) ۷درصد بوده و نیز به موجب ماده ۵ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۰۶/۲۶، به میزان ۳درصد به عنوان بیمه بیکاری به سهم کارفرما افزوده شده است.

۲. مطابق نص صریح قانون، میزان حق بیمه مبتنی بر میزان مزد پرداختی به کارگر تعیین و پرداخت می شود و نه بر اساس عنوان شغلی.

۳. عدم رعایت و ملحوظ نظر داشتن بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۵۷۰ سازمان تأمین اجتماعی و الزام کارفرمایان به درج عنوان شغلی از فروردین سال ۱۳۹۵.

۴. عدم لحاظ مفاد ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی و مهلت شش ماهه رسیدگی سازمان تامین اجتماعی به اطلاعات لیست ارسالی.

۵. عدم توجه به قصور یا تقصیر کاربر سازمان تأمین اجتماعی در بارگذاری لیست و درج اشتباه عناوین شغلی علیرغم ارسال لیست درست از سوی کارفرما که قبل از سال ۱۳۹۵ بدلیل عدم تکلیف کارفرما در درج عنوان شغلی، کاربر سازمان هم اهمیتی نداده است.

AMSIRAN

۶. عدم وجود مبنای قانونی وصول حق بیمه اصلاح عنوان شغلی مشخص نیست و سازمان تامین اجتماعی غیر از ۲۷درصد موضوع مواد ۳۰، ۲۸، ۳۵، ۳۹ قانون و ۳درصد ماده ۵ قانون بیمه بیکاری و ۴درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور موضوع بندهای ۴ و ۴ ماده واحده اصلاح تبصره ۲ ماده ۷۶ مبنای قانونی جهت وصول حق بیمه اضافی دیگری بابت بیمه شدگان ندارد.

با عنایت به موارد فوق و عنایت و توجه خاص جنابعالی به مسئله مذکور، خواهشمند است دستور فرمایند ضمن نقض رای هیات تخصصی کار و بیمه دیوان عدالت اداری مطابق با توضیحات مذکور و پیگیری های انجام شده تا اخذ شیوه‌نامه از سازمان، دستور توقف بخشنامه ۸۰۴۷ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ را صادر فرمایند و بدوا جلسه هم اندیشی با حضور نمایندگان کارفرمایان جهت بررسی راهکارهای برون رفت از مشکل و استفاده از رهنمودهای داهیانه جنابعالی برگزار گردد.

محمود نجفی عرب

رونوشت:
اعضای محترم هیئت رئیسه اتاق بازرگانی تهران جهت استحضار
جناب آقای محمدرضا نجفی منش ریاست محترم کمیسیون بهبود کسب و کار جهت استحضار
جناب آقای دکتر فریدون وردی نژاد دبیرکل محترم اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران جهت اطلاع
سرکار خانم مریم فدایی معاون محترم کمیسیونها و امور هیات نمایندگان جهت آگاهی

AMSIRAN