

«نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی در بازنشستگی پیش از موعد»

محمد اکبر آبادی*

چکیده:

برنامه های راجع به دوران بازنشستگی از جمله مستمری بازنشستگی هسته نظام تامین اجتماعی را تشکیل می دهد. اساسا پیدایش نظام تامین اجتماعی بستگی تام به حمایت های دوران بازنشستگی دارد. از طرفی بسیاری از حمایت های تامین اجتماعی، مستقیم یا غیرمستقیم به مقررات راجع به مستمری بازنشستگی مرتبط است. این مستمری در کنار مستمری از کارافتادگی و بازماندگان یکی از سه حمایت عمده تامین اجتماعی را تشکیل می دهد. یکی از انواع بازنشستگی، بازنشستگی پیش از موعد است. این نوع بازنشستگی خود بر چند نوع می باشد. در این تحقیق به رژیم حقوقی حاکم بر دو نوع عمده از انواع بازنشستگی پیش از موعد یعنی بازنشستگی موضوع قانون تسهیل و نوسازی صنایع و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت خواهیم پرداخت.

واژه های کلیدی: بازنشستگی پیش از موعد، حمایت، مستمری، کارکنان دولت، تامین اجتماعی.

مقدمه:

مطابق بند ۱۵ ماده ۲ قانون تامین اجتماعی: «بازنشستگی عبارت است: از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون». اگرچه این تعریف در قانون تامین اجتماعی آمده است، ولی به لحاظ توضیح های زیر

* رئیس و کارشناس ارشد حقوقی اداره کل تامین اجتماعی غرب تهران بزرگ.

در خصوص بازنشستگی بیمه شدگان سایر صندوق ها نیز قابل استفاده است. در واقع واژه بازنشسته دارای معانی متعددی است. از نگاه عرفی به کسی اطلاق می شود که به واسطه کهولت سن توانایی مناسبی برای اشتغال ندارد، اعم از این که مستمری بازنشستگی دریافت دارد و یا حتی اساساً بیمه شده هیچ صندوق بیمه ای نباشد. در این مفهوم واژه بازنشستگی به مفهوم سالمندی نزدیک است. در واقع اگرچه سالمندی یکی از اماره های ورود شخص به بازنشستگی است، ولی معادل آن نیست.^۱

تعریف دیگر بازنشستگی بدین شرح است: «بازنشستگی عبارت است از: وضعیتی که در آن شخص به میل خود یا به اجبار، به دلیل رسیدن به سن معین یا داشتن سابقه کاری مشخص یا هر دو، در قبال برخورداری از حقوق و مزایای خاص، از کار کناره گیری می کند»^۲. به نظر بهترین تعریف از بازنشستگی در بند ح ماده ۲۱ آیین نامه استخدامی سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۶ آمده است: «وضع کارکنانی است که طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی بازنشسته گردیده و از مستمری بازنشستگی استفاده می نمایند».

از دیدگاه حقوق تأمین اجتماعی، بازنشسته، به بیمه شده ای گفته می شود که برای وی حکم بازنشستگی صادر شده است و از مستمری بازنشستگی بهره مند می شود. صدور این حکم حسب مورد فرع بر رسیدن به سنی خاص یا داشتن سنوات بیمه پردازی به میزان مقرر و یا هر دو آنها می باشد.

در خصوص بازنشستگی پیش از موعد باید گفت: این نوع بازنشستگی مختص بیمه شدگانی است که به جهت صعوبت کار و یا شرایط و ویژگی های نامناسب محیطی به موجب قانون خاص از شرایط (نسبتاً) آسانتری جهت درخواست صدور حکم بازنشستگی برخوردارند. بدین ترتیب که قانونگذار، در خصوص شرط سنی و یا در مورد شرط میزان بیمه پردازی آنها حکم خاصی به جز آنچه که در مقررات عام

۱- در این خصوص رک به: بادینی، حسن، مقایسه نظام حقوقی بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، سال ۲، پیش شماره ۴، ۱۳۸۵، ص ۵.

۲- نعیمی، عمران و همکاران، پیشین، ص ۲۹۳ به بعد.

تامین اجتماعی از جمله ماده ۷۶ قانون فوق مقرر شده وضع کرده است. برای نمونه شرایط بازنشستگی عادی بیمه شده زن در تبصره ۱ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی آمده است که براساس آن باید دست کم ۴۵ سال سن و ۳۰ سال سابقه بیمه پردازی داشته باشند، ولی به موجب تبصره ۴ همان ماده: «زنان کارگر با داشتن (۲۰) سال سابقه کار و (۴۲) سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با (۲۰) روز حقوق می‌توانند، بازنشسته شوند». پس می‌توان گفت: بازنشستگی پیش از موعد بازنشستگی است که قبل از مواعیدی که درخصوص شرط سنی و یا شرط بیمه پردازی مقرر شده است روی می‌دهد. این نوع بازنشستگی خود به چند نوع قابل تقسیم است:^۱ بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور، بازنشستگی زنان کارگر، بازنشستگی موضوع بند ۹۱ قانون بودجه ۹۰، بازنشستگی کارکنان شرکت های دولتی به استناد بند (ط) ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ۱۳۷۲، بازنشستگی موضوع ماده ۱۰ قانون تسهیل نوسازی صنایع، بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و

در این تحقیق ابتدا به بازنشستگی موضوع قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و سپس با بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت می‌پردازیم.

مبحث نخست: قانون بازنشستگی پیش از موعد ماده (۱۰) قانون

تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع

از جمله قوانینی که به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری نیروی انسانی شرکت های صنعتی و جذب نیروی کار جوان می‌توان اشاره نمود، ماده (۱۰) از قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ می‌باشد.

۱- بازنشستگی جانبازان از جهتی جز بازنشستگی پیش از موعد است که با توجه به استقلال نسبی مقررات مربوطه آن باید جداگانه مطالعه شود.

بنابر قانون مذکور، کارفرمایان واحدهای صنعتی و دولتی مجاز بودند در طی برنامه سوم و برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به ازای اشتغال هر نیروی جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه پرداخت حق بیمه بیش از ۲۵ سال را با پرداخت ۵۰ درصد ما به التفاوت کسورات سنوات باقی مانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته نمایند ۵۰ درصد دیگر ما به التفاوت کسورات توسط دولت در بودجه های سالانه کل کشور پیش بینی و پرداخت می شود.

به موجب قانون اصلاح مواد ۹ و ۱۰ قانون فوق الذکر مصوب ۸۵/۱۰/۲۶ علاوه بر تمدید قانون جهت اجرا در دوران برنامه چهارم توسعه، دولت نیز مکلف شد بار مالی ناشی از مستمری متعلقه و حق بیمه سهم خود را تا احراز شرایط قانونی در بودجه های سنواتی در ردیف مستقل منظور و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید. همچنین در بند (ز) ماده ۸۰ قانون برنامه پنجم توسعه حکم ماده ۱۰ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی برای دوره زمانی برنامه پنجم تنفیذ شده است، لکن به جهت عدم پیش بینی بار مالی آن توسط دولت در بودجه های سنواتی فعلاً اجرای آن معطل مانده است.

براساس پیشنهاد مشترک وزارتخانه های صنایع و معادن، امور اقتصادی و دارایی، سازمان های مدیریت و برنامه ریزی کشور و تأمین اجتماعی و به استناد ماده (۲۲) قانون صدرالاشاره، هیأت محترم وزیران آیین نامه اجرایی ماده (۱۰) قانون یاد شده را در جلسه مورخ ۸۳/۱/۱۹ تصویب نمود:

همان طور که در ماده (۱۰) قانون نیز عنوان شد، بند (۲) ماده (۱) آیین نامه اجرایی یاد شده پرداخت پنجاه درصد (۵۰٪) مابه التفاوت کسورات شخصی که تقاضا بازنشستگی و ارائه شده است را بر عهده کارفرما نهاده است.

- حسب مواد (۲) و (۳) آیین نامه مذکور، سنوات باقیمانده و نحوه محاسبه مابه التفاوت کسورات سنوات باقیمانده مشخص شده است:

ماده (۲): سنوات باقیمانده به ترتیب زیر محاسبه می شوند:

تعداد ماه های سنوات باقیمانده = جمع ماه های سابقه پرداخت حق بیمه - جمع ماه های اشتغال بالقوه تا زمان بازنشستگی قانونی = تعداد ماه های سنوات باقیمانده

ماده (۳): نحوه محاسبه مابه التفاوت کسورات سنوات باقیمانده به شرح زیر است:

کسورات سنوات باقیمانده = تعداد ماه های سنوات باقیمانده × حقوق و مزایای متوسط آخرین ۱۲ ماه مآخذ پرداخت حق بیمه × نرخ قانونی حق بیمه

- بنابر ماده (۴) آیین نامه فوق الاشاره، سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوق های ذی ربط معادل مبلغ دریافتی از کارفرمایان موضوع این آیین نامه را در پایان هر سال به سازمان مدیریت و برنامه ریزی سابق و یا معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی فعلی منعکس می نمایند و سازمان مذکور معادل مبلغ مزبور را به عنوان بدهی دولت به سازمان تأمین اجتماعی و سایر صندوقها ذی ربط در ردیف جداگانه ای در لایحه بودجه بعدی پیش بینی و پرداخت می نماید.

فرض کنید کارفرمایی متقاضی بازنشستگی کارگر مرد مشمول قانون کاری است که دارای ۲۸ سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۵۱ سال سن می باشد چنانچه متوسط آخرین ۱۲ ماه دستمزد مبنای کسر حق بیمه وی مبلغ ۲ میلیون و ۴۰۰ ریال باشد نحوه محاسبه ۵۰ درصد سنوات باقیمانده تا زمان بازنشستگی قانونی که باید توسط کارفرما پرداخت و عیناً در تعهدات منظور شود به شرح زیر خواهد بود

کسری سنوات باقیمانده $336 - 360 = 24$

حق بیمه کسری سوابق ریال $24 \times 2400000 \times 23\% = 1900800$

سهم کارفرما $1900800 \times 50\% = 950400$

مستمری بازنشستگی این قبیل افراد بر وفق مفاد ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی میانگین دو سال آخر حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه محاسبه خواهد شد و چنانکه میانگین دو سال آخر میزان مستمری قابل پرداخت به شرح زیر خواهد بود.

$2/100/000 \times 30\% = 2100000$

در حالی که وفق مقررات ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی برقراری مستمری براساس میانگین آخرین دو سال مزد و حقوق بیمه شده می باشد و در قانون نوسازی صنایع نیز حق بیمه سنوات ارفاقی بر مبنای میانگین یک سال آخر اشتغال پیش بینی شده است، حق بیمه مأخوذه بابت سنوات ارفاقی به نوعی تابعی از میانگین دو سال اشتغال فرد کارگر است و اختلاف مبلغ ناشی از محاسبه میانگین دو سال آخر اشتغال که مبنای

محاسبه مستمری است و میانگین یک سال آخر که مبنای محاسبه حق بیمه سنوات ارفاقی است ناچیز خواهد بود زیرا حق بیمه سنوات ارفاقی در اجرای این قانون براساس میانگین حقوق و مزایای ۱۲ ماه آخر اشتغال کارگر محاسبه می شود و همچنین هیچ گونه ضریبی بابت حق بیمه سنوات ارفاقی لحاظ نمی شود و مابه التفاوت مستمری پیش از موعد نیز اخذ نمی شود لذا دعاوی مطروحه درخصوص محاسبه حق بیمه سنوات ارفاقی در مستمری به ندرت بوده و در صورت طرح نیز به جهت این که سازمان هیچ گونه مازاد حق بیمه بابت سنوات ارفاقی دریافت نمی نماید و صرفاً حق بیمه ایام ارفاقی آن هم بر مبنای میانگین ۱۲ ماه آخر اشتغال و نه براساس آخرین حقوقی و مزایا وصول می نماید مردود است زیرا به جهت مذکور تفاوت اجرای ماده ۷۷ بین میانگین دو سال آخر اشتغال واقعی و میانگین سنوات ارفاقی ناچیز و قابل اغماض است. از سویی دیگر محاسبه مستمری براساس سنوات ارفاقی به جهت عدم پیش بینی افزایش سالیانه دستمزد اخذ حق بیمه سنوات ارفاقی و همچنین محاسبه مستمری سال هایی که هنوز اشتغال آن تحقق نیافته است غیر قابل قبول و توأم با اشکال است.

مبحث دوم: قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت

یکی دیگر از قوانینی که به منظور کوچک سازی دولت و بکارگیری نیروی مولد جوان در راستای بازنشستگی زود هنگام و پیش از موعد مقررات پیشین وضع گردید؛ قانون فوق می باشد که اجرای قانون از تاریخ تصویب به مدت ۳ سال تا پایان روز ۸۹/۶/۵ است.

به استناد ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۸۶/۶/۵ مجلس شورای اسلامی، به دولت اجازه داده شده است که کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه ها و موسسات دولتی را که حداقل ۲۵ سال برای مردان و حداقل ۲۰ سال برای زنان سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند با حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی و در صورت تقاضای کارمند و موافقت دستگاه متبوع تا سقف سی سال بازنشسته نماید.

با توجه به بار مالی ناشی از اجرای قانون مذکور بر صندوق‌های بازنشستگی، در تبصره (۲) ماده واحده مذکور پیش بینی شده است که سهم صندوق‌های بازنشستگی بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و نیز کسور بازنشستگی و یا حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما نسبت به سنوات ارفاقی از محل اعتبارات دستگاه اجرایی مربوطه تامین و به صندوق‌های مذکور پرداخت گردد.

با توجه به اعطای ۵ سال سنوات ارفاقی و بازنشستگی کارکنان دولت پیش از موعد مقرر قانونی بر منابع مالی صندوق‌های بازنشستگی ضرر مالی وارد می‌شود زیرا به واسطه اعمال قانون مذکور صندوق بازنشستگی از وصول حق بیمه در دوران اشتغال با لحاظ افزایش‌های سالیانه و سرمایه‌گذاری و جوه ماخوذه به ترتیبی که در ضوابط مالی صندوق پیش بینی شده (بند (۲) ماده ۲۸ ق.ت.ا.) محروم شده و در عین حال صندوق بازنشستگی مکلف است ۵ سال زودتر نسبت به ارائه تعهدات در قالب مستمری بازنشستگی اقدام نماید. لذا قانونگذار با در نظر گرفتن محاسبات بیمه‌ای، درصدد بوده که با اتخاذ تمهیداتی مانع از بهم خوردن تعادل میان منابع و مصارف صندوق‌های بیمه‌ای گردد. لذا مواد (۵) و (۶) آیین‌نامه اجرایی قانون مصوب ۸۶/۱۲/۲۷ هیات وزیران، ضابطه اجرایی مقرر مذکور را بدین ترتیب مشخص نموده است:

- کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر کسور بازنشستگی به صورت یکجا و با اعمال ضریب (۱/۱) محاسبه و در ردیف بودجه وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی پیش‌بینی می‌گردد.

- با توجه به مفاد تبصره‌های (۲) و (۳) ماده واحده قانون مذکور و بند (۵) و (۶) آیین‌نامه اجرایی حق بیمه سنوات ارفاقی از حاصل ضرب مدت سنوات ارفاقی (به ماه) در آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه در ضریب ۱/۱ در نرخ قانونی حق بیمه موضوع ماده ۲۸ ق.ت.ا. بدست می‌آید:

که وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی موظف هستند حق بیمه سنوات ارفاقی را به طور یکجا پرداخت نمایند.

حق بیمه سنوات ارفاقی = مدت سنوات ارفاقی (به ماه) \times آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه ماهانه بیمه شده \times ضریب $1/1$ \times نرخ قانونی حق بیمه (۲۷٪) - همانطور که در قانون و آیین نامه اجرایی آن اشاره گردید کارفرما موظف است علاوه بر پرداخت کسورات حق بیمه سنوات ارفاقی، نسبت به پرداخت ما به التفاوت مستمری در طول دوره سنوات ارفاقی نیز اقدام نماید. ما التفاوت مستمری سنوات ارفاقی از حاصل ضرب مبلغ مستمری قابل پرداخت (زمان برقراری) در مدت سنوات ارفاقی بدست می آید.

مستمری سنوات ارفاقی = مستمری قابل پرداخت زمان برقراری \times مدت سنوات ارفاقی به ماه وزارتخانه و موسسات دولتی موظفند ماالتفاوت مستمری همان سال را به وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام نمایند و وزارت مذکور موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع فصل اعتبارات دستگاهها کسر و به حساب سازمانهای بیمه گر از جمله تامین اجتماعی پرداخت نماید.

لیکن شرکت های دولتی و موسسات و نهادهای عمومی غیر دولتی باید کلیه هزینه ها اعم از حق بیمه و مستمری سنوات ارفاقی را به طور یکجا به صندوق های بیمه گر از جمله صندوق تامین اجتماعی پرداخت نمایند.

مثال:

بیمه شده زن مشمول قانون تامین اجتماعی و شاغل در یکی از وزارتخانه ها با داشتن ۲۱ سال و ۸ ماه و ۱۵ روز سابقه قابل قبول و آخرین حقوق و مزایای ماهانه ۴/۸۵۰/۰۰۰ ریال از تاریخ ۱۳۸۷/۴/۱۵ بازنشسته می گردد.

هزینه های ناشی از سنوات ارفاقی به شرح ذیل محاسبه می شود:

$$60 = 5 \times 12 = \text{مدت سنوات ارفاقی (ماه)}$$

$$86427000 = 60 \times 4850000 \times 1/1 \times 27\% = \text{حق بیمه سنوات ارفاقی (ریال)}$$

میزان مستمری این فرد بازنشسته براساس متوسط حقوق و دستمزد مشارالیها ظرف آخرین ۲۴ ماه بیمه پردازی قبل از تاریخ ترک کار معادل ۴/۱۵۰/۰۰۰ ریال می باشد که میزان مستمری سنوات ارفاقی به شرح زیر محاسبه می شود.

$$24900000 = 4150000 \times 60 = \text{محاسبه مستمری بازنشستگی سنوات ارفاقی (ریال)}$$

$۳۳۵۴۲۷۰۰۰ = ۲۴۹۰۰۰۰۰۰ + ۸۶۴۲۷۰۰۰ =$ مجموع هزینه‌های ناشی از سنوات ارفاقی (ریال)

وزارتخانه‌ها مورد اشاره باید هزینه‌های حق بیمه و مستمری در اولین سال برقراری را به طور یکجا پرداخت نماید. مبالغ هر یک از سنوات عبارتند از:

$۳۵۲۷۵۰۰۰ = ۸/۵/۶۰ \times ۲۴۹۰۰۰۰۰$ مستمری قابل پرداخت بابت سال ۱۳۸۷ (ریال)

$۴۹۸۰۰۰۰۰ = ۱۲/۶۰ \times ۲۴۹۰۰۰۰۰$ مستمری قابل پرداخت بابت سال ۱۳۸۸ (ریال)

$۴۹۸۰۰۰۰۰ = ۱۲/۶۰ \times ۲۴۹۰۰۰۰۰$ مستمری قابل پرداخت بابت سال ۱۳۸۹ (ریال)

$۴۹۸۰۰۰۰۰ = ۱۲/۶۰ \times ۲۴۹۰۰۰۰۰$ مستمری قابل پرداخت بابت سال ۱۳۹۰ (ریال)

$۴۹۸۰۰۰۰۰ = ۱۲/۶۰ \times ۲۴۹۰۰۰۰۰$ مستمری قابل پرداخت بابت سال ۱۳۹۱ (ریال)

$۱۴۵۲۵۰۰۰ = ۳/۵/۶۰ \times ۲۴۹۰۰۰۰۰$ مستمری قابل پرداخت بابت سال ۱۳۹۲ (ریال)

چنانچه بیمه شده مذکور شاغل در یکی از شرکت‌های دولتی یا موسسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌بود، آن نهاد عمومی باید به صورت یکجا مجموع هزینه‌های ناشی از سنوات ارفاقی را به صندوق بیمه‌گر (تامین اجتماعی) پرداخت می‌نمود.

- با توجه به این که آخرین دستمزد زمان اشتغال مبنای محاسبه کسورات سنوات ارفاقی می‌باشد تاکنون اغلب بازنشستگان قانون پیش از موعد کارکنان دولت با طرح شکوایه در دیوان عدالت اداری در اجرای تبصره ماده ۷۷ قانون تامین اجتماعی خواستار محاسبه حقوق بازنشستگی بر مبنای دستمزد دو سال آخر سنوات ارفاقی (سال‌های ۲۹ و ۳۰) به جای دستمزد دو سال آخر ایام اشتغال قبل از تاریخ ترک کار گردیده‌اند.

همانطور که عنوان شد صرفاً آخرین دستمزد زمان اشتغال ملاک محاسبه کسورات بازنشستگی در سنوات ارفاقی می‌باشد که در صورت محاسبه مستمری به طریق مذکور، در واقع آخرین دستمزد و مزایای مشمول کسر حق بیمه به علاوه ده درصد آن مبنای پرداخت مستمری بازنشستگی قرار خواهد گرفت و در این حالت یک فرد بازنشسته که حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی نیز دریافت داشته است با ۳۰ سال سنوات جهت محاسبه مستمری ۳۰ روز حقوق، ۱۰ درصد بیشتر از آخرین دستمزد زمان اشتغال دریافت خواهد نمود. با توجه به این که در محاسبه مستمری به طریق مذکور

علاوه بر این که این افراد اکثراً ۵ سال زودتر از مزایای بازنشستگی بهره مند خواهند شد، در زمان برقراری بازنشستگی یک روز پس از ترک کار) ده درصد بیشتر از دستمزد زمان اشتغال به عنوان مبلغ مستمری دریافت خواهند کرد که در اینجا اگر چه تبصره ماده ۷۷ به ظاهر رعایت شده است لیکن بند (۵) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی که به تعریف مزد یا حقوق می پردازد مورد توجه قرار نگرفته است، همین طور با عنایت به این که صرفاً آخرین دستمزد ملاک محاسبه و پرداخت مستمری قرار خواهد گرفت تفاوت آشکاری بین دستمزد ماه آخر اشتغال و سایر ماه ها وجود آمده که به دلیل محاسبه مستمری براساس دستمزد سنوات ارفاقی تعدیل نوسانات دستمزد که قانونگذار در تبصره ذیل ماده ۷۷ پیش بینی نموده است مورد توجه قرار نخواهد گرفت. مضافاً این که در این صورت مستمری بازنشستگی این افراد براساس دستمزد سال های آتی که در آن اشتغال نداشته و دستمزدی دریافت نکرده است و با توجه به این که دستمزد زمان های آینده (ایام بازنشستگی) در مبنای محاسبه مستمری بازنشستگی در زمان حال قرار خواهد گرفت برخلاف بند (۱۵) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی اشتغال بیمه شده در زمان بازنشستگی مورد پذیرش قرار گرفته و در نتیجه مفاد ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی و تبصره ذیل آن به شکل نوین اجرایی شده است که در این صورت هدف قانونگذار رعایت خواهد شد.

درخصوص دعاوی مطروحه به طرفیت این صندوق آنچه که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که وصول حق بیمه سنوات ارفاقی و مابه التفاوت ناشی از برقراری مستمری پیش از موعد به معنای نادیده انگاشتن ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی نمی باشد، هر چند که در دعاوی مطروحه و آراء صادره عدم لحاظ ماده ۷۷ علناً و به صورت صریح خواسته دعوی نبوده لکن صدور حکم علیه سازمان به نوعی بیانگر عدم لحاظ مفاد ماده ۷۷ است که این امر اساساً نظر قانونگذار نمی باشد زیرا در صورت برقراری مستمری بر مبنای حق بیمه های مأخوذه سنوات ارفاقی حکم مقرر در ماده ۷۷ را که ناظر به میانگین مزد یا حقوق بیمه شده است نقض نموده و موضوع زمانی اهمیت یابد که با توجه به تعریف بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مزد یا حقوق در

قبال کار انجام شده تعریف شده است. به عبارتی محاسبه مستمری بر مبنای حقوق و مزایایی است که در قبال کار و اشتغال پرداخت شده است.

هر چند استناد سازمان در دعاوی مطروحه اینست که وفق ماده ۷۷ منظور حق بیمه ایام اشتغال واقعی است که به جهت عدم ذکر این عبارت در ماده مذکور استدلال سازمان با ایراد مواجه می شود لکن چنانچه موضوع مزد و حقوق آمده در ماده ۷۷ به تعریف مندرج در بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی تطبیق یابد دلالت به مزد و حقوقی دارد که در قبال کار انجام یافته اخذ شده است و سازمان با اخذ حق بیمه آن مکلف به محاسبه و برقراری مستمری خواهد بود و از آنجایی که حق بیمه سنوات ارفاقی را نیز دریافت داشته باید در سنوات پرداخت حق بیمه محاسبه نماید.

به عبارتی این نکته باید تبیین گردد که مستمری بیمه شده موضوع ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی از دو جزء مجزا تشکیل شده است جزء اول آن مزد و حقوق کارگر است که به واسطه اشتغال اخذ نموده که مبنای محاسبه میانگین قرار می گیرد و جزء دوم آن سنوات پرداخت حق بیمه است که شامل سنوات اشتغال واقعی و احياناً ارفاقی است که در میانگین مزد و حقوق ضرب می شود. هر یک از اجرای مذکور به جهت تأثیر در میزان مستمری به صورت مجزا و جداگانه محاسبه می گردند، در حالی که در دعاوی مذکور شرایط صدر ماده ۷۷ و جزء اول آن ملحوظ نخواهد شد. اخیراً نیز شعبه ۲۷ دیوان عدالت اداری با این استدلال که سال های ارفاقی ناظر به آینده است که در آن سالها عملاً اشتغالی صورت نگرفته و شاکی بازنشسته می باشد و میزان حقوق و مزایای سالهای ارفاقی معلوم نمی باشد حکم به رد شکایت صادر نموده است.

شایان ذکر است دوره اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت تمدید گردید لیکن با توجه به تغییر و اصلاح آیین نامه اجرایی مربوطه توسط دولت آیین نامه مذکور تاکنون به صندوق های بیمه گر و صندوق تأمین اجتماعی ابلاغ نشده است.

نتیجه:

وفق ماده ۱۰ قانون تسهیل نوسازی صنایع کشور و ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۳، کارفرما می‌تواند بازنشستگی کارکنان دارای ۲۵ سال سابقه بیشتر را از سازمان تأمین اجتماعی تقاضا کند و سازمان نیز مکلف به صدور حکم بازنشستگی می‌باشد. البته کارفرما مکلف است ۵۰ درصد از کسورات بیمه ای را به سازمان پرداخت نماید. بدین معنا که اصولاً حداقل سابقه لازم جهت صدور حکم بازنشستگی ۳۰ سال می‌باشد. بیمه شدگانی که دارای سابقه ای کمتر از ۳۰ سال می‌باشند باید نیمی از حق بیمه آنان به صندوق های بیمه ای مربوطه پرداخت گردد.

در عین حال باید توجه داشت که قلمرو زمانی قانون و آیین نامه مذکور تا پایان مدت قانون برنامه چهارم توسعه بوده است ولی به موجب بند ۸۰ قانون برنامه پنجم توسعه در طول سال های اجرای این قانون نیز (یعنی تا سال ۱۳۹۵) تمدید شده است.

بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و موسسات عمومی تابع مقررات خاصی از جمله قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت و آیین نامه اجرایی آن^۱ و ... می‌باشد. مطابق ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶: «به دولت اجازه داده می‌شود، از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمات قابل قبول داشته باشند با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته نمایند». هم چنین بر اساس ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی همان قانون مصوب ۱۳۸۶/۱۲/۲۶: «کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط

۱- براساس ماده ۱۲۸ قانون مدیریت خدمات کشوری. این قانون قدرت اجرایی خود را حفظ کرده است.

سنتی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارائه درخواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند. تبصره ۱- بانوان شاغل که فاقد شرط سابقه خدمت مقرر در این ماده می‌باشند، به شرط داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سنوات خدمت قابل قبول می‌توانند با ارائه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند...». نکته قابل تأمل درخصوص اجرای این قانون توسط دستگاه‌های عمومی غیردولتی از جمله سازمان است که با توجه به تأمین بار مالی اجرایی آن از طریق منابع داخلی دستگاه تکلیفی به اجرای این قانون نسبت به کارکنان خویش ندارد و می‌تواند با درخواست کارمند مخالفت نماید.

منابع و مأخذ:

- ۱- نعیمی، عمران و دیگران، ۱۳۸۹، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران: انتشارات جنگل.
- ۲- عراقی، عزت الله و دیگران، ۱۳۸۶، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- ۳- پرتو، حمیدرضا و دیگران «رژیم حقوقی حاکم بر بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی»، مجله مدرسه حقوق، شماره ۶۸، اسفند ۱۳۹۰.
- ۴- ----- و سعادت، علی «رژیم حقوقی حاکم بر تأمین اجتماعی و کلاهی دادگستری»، مجله مدرسه حقوق، شماره ۶۹، اردیبهشت، ۱۳۹۱.
- ۵- -----، «ماهیت مستمری بازماندگان در قانون تأمین اجتماعی»، مجله کانون وکلای مازندران، اسفند ۱۳۸۸.

«بررسی آیین نامه‌ها و شیوه نامه‌های رفع اختلاف دستگاه‌های اجرایی و جایگاه سازمان تأمین اجتماعی در آن»

شهاب اسدی*

مقدمه:

آنچه مسلم است مجموعه حاکمیت کشور به ویژه دولت و دستگاه‌های اجرایی تابعه آن که دامنه و وسعت حوزه فعالیت هایش، مجموعه مختلفی از فعالیت‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی هر کشور را در بر می‌گیرد در مسیر اقدام‌ها و عملیات اجرایی خود طبیعتاً در موارد بسیاری با تداخل، تقابل و اختلاف نظر در حوزه فعالیت‌های قسمت‌های مختلف یک دستگاه اجرایی دولت، یا بین دستگاه‌های اجرایی مختلف دولت و یا بین دستگاه‌های اجرایی دولتی با اشخاص حقوقی غیردولتی مواجه خواهد شد. که تحقق و بروز این گونه مشکلات هم از بعد نظری آن قابل پیش‌بینی است و هم در عمل و اجرا در طول دوره‌های زمانی متفاوت، حسب شرایط و اوضاع و احوال مختلف و تغییر و تحول قوانین، احیاناً اجمال و ابهام یا تعارض قوانین حاکم بر روابط فی مابین این دستگاه‌ها رخ داده است. در کشور ما پس از وقوع انقلاب اسلامی ایران و تغییر و تحول ساختار بسیاری از سازمانها، وزارتخانه‌ها، نهادهای موجود در آن زمان و تأسیس سازمانها و نهادهای جدید و نیز شرایط خاص حاکم بر کشور به سبب وقوع ده سال جنگ تحمیلی و تحریم‌های صورت گرفته علیه کشور موجب تغییر سریع قوانین و مقررات حاکم بر جامعه و گسترده شدن تغییرات مربوط به ساختار وزارتخانه‌ها، مؤسسات، نهادها و سازمان‌های مختلف دولتی و در نتیجه ایجاد زمینه بروز ابهامات و اختلاف نظرها در حدود