فصلنامه حقوق اداری
سال سیزدهم، زمستان ۱۴۰۴، شماره ۴۵
مقاله علمی پژوهشی

الزامات حقوقی حاکم بر محاسبه و پرداخت حق بیمه کارگران مشاغل سخت و زیان‌آور در پرتو رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

صائب دست‌پیمان[۱]، حمیدرضا رحمانی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۵

چکیده

کارفرمایان مکلف گردیده‌اند جهت برخورداری شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای قانونی، ۴ درصد مازاد بر ۳۰ درصد حق بیمه پرداخت نمایند. پژوهش حاضر با رویکردی توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای درصدد تطبیق رویه جاری با مقررات قانونی و پاسخ به این سوال که در محاسبه و پرداخت حق بیمه ۴ درصد چه الزامات حقوقی بر سازمان تامین اجتماعی و کارفرما حاکم است، برآمده و به این نتایج دست یافته است: حق بیمه مازاد می‌بایست بر مبنای میانگین حقوق دوران اشتغال بیمه‌شده محاسبه گردد؛ لیکن مطابق آخرین حقوق و مزایای متقاضی بازنشستگی محاسبه می‌شود که مغایر قانون است. افزون بر آن، بر پایه قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی موظّف است در مواردی که کارفرما حق بیمه چهار درصد را پرداخت نمی‌نماید، وظایف و تعهدات قانونی خود را ایفا کرده و کارگر الزامی به پرداخت حق بیمه ندارد در حالی که براساس رأی وحدت رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۸۲۲ مورخ ۱۳۹۷/۰۹/۰۶، متقاضیان برقراری مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانند در صورت تخلف کارفرما، حق بیمه چهار درصد مربوط به مشاغل موصوف را خود رأساً به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند و پس از پرداخت مبالغ مذکور جهت مطالبه وجوه پرداختی به کارفرما مراجعه کنند که مفاد این رأی مغایر منطوق ماده ۲۶۷ قانون مدنی به نظر رسیده و شایسته بود هیأت عمومی، حکم مندرج در قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی را مبنای عمل قرار می‌داد.

واژگان کلیدی: بازنشستگی پیش از موعد، حق بیمه، دیوان عدالت اداری، مشاغل سخت و زیان‌آور

۱. دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده مسئول)
saeb201004@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق، پردیس فارابیِ دانشگاه تهران، قم، ایران
hr.rahmani@ut.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

مقدمه

حقوق بشر بدون شک یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین مباحث فلسفه سیاسی معاصر است (R. Cruft S. et al. 2015: 1) و دامنه بحث از آن گسترشی به غایتِ همه روابط انسانی یافته است (حسینی و خسروی، ۱۳۹۹: ۱۸). حقوق بشر، حقوقی جهان‌شمول، ذاتی و غیرقابل سلب است که انسان‌ها به صورت برابر بایستی از آن بهره‌مند گردند (قاری سید فاطمی، ۱۳۸۱: ۱۱۸). تمامی اسناد حقوق بشری فرد را به عنوان ذی‌نفع اصلی در محور مباحث خود قرار داده‌اند (T. Van Boven, 1995: 468 – 470). با عطف توجه به چنین جایگاهی برای انسان و کرامت او، بدیهی است هر حوزه‌ای از زندگی اجتماعی که سلامت، امنیت و رفاه فرد را تهدید می‌کند به طور مستقیم وارد قلمرو الزامات حقوق بشری می‌شود و نیازمند حمایت ویژه خواهد بود. در همین راستا برخی مشاغل که ماهیت آن‌ها با سختی، زیان‌آوری و تهدیدهای جدی جسمی و روانی همراه است، از مصادیق بارز حوزه‌هایی به شمار می‌آیند که مقتضیات حقوق بشر ایجاب می‌کند از شاغلان آن به طور ویژه حمایت شود. اشتغال در چنین محیط‌هایی می‌تواند پیامدهایی همچون احساسات منفی، تنش، اضطراب، مشکلات عصبی و ناراحتی‌های روحی برای شاغلین به همراه داشته باشد (هکّی، ۱۳۹۲: ۱۷۲–۱۷۰). ازاین‌رو حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور نه تنها یک ضرورت شغلی یا رفاهی، بلکه تجلیِ روشن رعایت و ارتقای حقوق بنیادین بشر است. از جمله این حقوق عبارتند از: حق حیات، حق برخورداری از تأمین اجتماعی مناسب، حق برخورداری از بهداشت و سلامتی و حق بهره‌مندی از محیط زیست سالم. در این میان، «حق بر سلامت» جایگاهی ویژه دارد و می‌توان آن را حلقه اتصال نسل‌های مختلف حقوق بشر قلمداد نمود (زمانی، ۱۳۸۵: ۳۰) و بدین ترتیب، دسترسی به محیط کار مناسب، سالم و بهداشتی و نیز برخورداری از حمایت‌های لازم در حین اشتغال و دوران بازنشستگی، ناشی از حق مذکور است. (به نقل از دست پیمان و رحمانی، ۱۴۰۳: ۵۱۴)

بخش عمده‌ای از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور، کارگران مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی هستند. براساس فراز پایانی بند ۱ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون اصلاح مواد ۷۲ و ۷۷ و تبصره ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده ۷۶ مصوب ۱۳۷۱ (مصوب ۱۳۸۰/۰۷/۱۴) [از این پس، ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰] و قانون تفسیر بند مذکور مصوب ۱۳۹۰ «سابقه پرداخت

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به هر میزان، قبل یا بعد از اشتغال در مشاغل عادی به ازاء هر سال سابقه، یک و نیم سال محاسبه خواهد شد». بر پایه بندهای ۴ و ۶ قسمت «ب» ماده واحده مذکور نیز مقرر گردیده: «از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یک‌جا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.» و «بیمه-شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه‌شده کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یک‌جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.» به موجب بند ۱ ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ مقرر گردیده است: «حق بیمه ... به میزان بیست‌وهشت درصد مزد یا حقوق است که هفت درصد آن به عهده بیمه شده و هجده درصد به عهده کارفرما و سه درصد به وسیله دولت تأمین خواهد شد.» و بر اساس تبصره ۱ این ماده نیز مقرر گردیده: «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 می‌یابد.»، لذا در خصوص شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور کارفرمایان مکلف گردیده‌اند، ۴ درصد مازاد بر ۳۰ درصد به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه پرداخت نمایند.

از سوی دیگر صندوق‌های بازنشستگی با پشت سر گذاشتن دوران آغازین فعالیت و رسیدن به دوران میان‌سالی و کهن‌سالی خود و با پیشی‌گرفتن رشد مصارف نسبت به رشد منابع، حتی از نقطه سربه‌سری منابع و مصارف عبور کرده و به دوره ناترازی منابع و مصارف رسیده‌اند.[۱] از این‌رو نیازمند انجام اقدامات لازم جهت حفظ تعادل مالی خود هستند. در این ایام دولت‌ها با اتخاذ تمهیداتی نظیر افزایش نرخ حق بیمه، تعمیم و گسترش پوشش بیمه، افزایش سن بازنشستگی، تغییر نظام تأمین مالی و دیگر راه‌کارها، به تناسب شرایط اقتصادی و اجتماعی خود به دنبال حل این مشکل

۱- مواد ۲۸ و ۲۹ قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۴۰۳ نیز بر این امر صحه گذاشته و در راستای کاهش مالی صندوق‌های بازنشستگی تکالیفی را مقرر داشته است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

صندوق‌های بازنشستگی برمی‌آیند (ریاضی، ۱۳۹۷: ۱۸). قوانین بازنشستگی پیش از موعد نیز از چند جهت می‌توانند برای صندوق‌های بازنشستگی بار مالی به همراه داشته باشد. از یک سو با خروج زودهنگام افراد با ۲۰ الی ۲۵ سال سابقه خدمت میزان سال‌های بیمه‌پردازی کاهش و در مقابل میزان سال‌های دریافت مستمری افزایش می‌یابد و این توازن مالی صندوق را برهم‌می‌زند. از سوی دیگر، فرد بازنشسته دوباره به بازار کار وارد شده و یک فرصت شغلی را تصاحب می‌کند اما پرداخت مالی در قالب حق بیمه به صندوق ندارد. کاهش میزان وجوه پرداختی صندوق‌های بیمه‌ای و افزایش پرداخت های صندوق در بلندمدت صندوق را دچار نوسان و بحران کرده است (شکری، ۱۳۹۷: ۴۷ – ۴۶).

بنابراین یکی از چالش‌های اصلی سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین صندوق بیمه‌گر اجتماعی کشور در شرایط فعلی به مخاطره‌افتادن پایداری مالی آن پس از گذشت حدود شش دهه از فعالیت آن است. در بررسی دلایل بروز این مشکل در سازمان تأمین اجتماعی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار، بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد. با تصویب ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ و حذف شرط سنی بازنشستگی برای افراد مشمول تعداد زیادی از بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی از صندوق خارج و به جرگه بازنشستگان وارد شدند و این مسئله باعث افزایش رشد هزینه‌های سازمان در مقایسه با رشد درآمدهای آن و متعاقب آن به مخاطره‌افتادن پایداری مالی این صندوق شد.

علی‌ایحال محاسبه حق بیمه مربوط به شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و تخلف کارفرما از پرداخت آن موجب پدیدآمدن مسائل حقوقی عدیده‌ای می‌گردد که این نوشتار با روش توصیفی – تحلیلی و گردآوری مطالب به شیوه مرسوم در رشته‌های علوم انسانی یعنی بهره‌گیری از منابع کتابخانه‌ای، تا حد توان متکفّل بررسی و ایضاح آن است. لذا در این خصوص این سوال اصلی مطرح است که سازمان تأمین اجتماعی در محاسبه حق بیمه ۴ درصد چه الزامات حقوقی را می‌بایست مطمح نظر قرار دهد؟ همچنین چه تکالیفی بر عهده کارفرمایان در خصوص پرداخت و تأدیه حق بیمه ۴ درصد قرار دارد؟ سوالات فرعی در این زمینه نیز عبارتند از اینکه: ۱– براساس قوانین و مقررات مربوط و با توجه به فرآیند طولانی زمان اشتغال مشمولین تا بازنشستگی مبنای محاسبه حق بیمه ۴ درصد میانگین حقوق و مزایای مشمولین در طول دوره اشتغال است و یا حقوق و مزایای

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

آخرین سال‌های اشتغال آنان؟ ۲- کارگران و سازمان تأمین اجتماعی در صورت امتناع کارفرمایان از پرداخت مبالغ مذکور از چه حقوق و تکالیفی برخوردارند؟

پژوهش‌های متنوع و در عین حال مفیدی پیرامون «مشاغل سخت و زیان‌آور» به رشته تحریر درآمده که ذکر همه آن‌ها در این مقال نمی‌گنجد و به برخی از آن‌ها در فهرست منابع اشاره شده است. وجه تمایز نوشتار حاضر از آن آثار، تلاش در راستای تبیین و تدقیق هرچه بیش‌تر در ارتباط با نحوه محاسبه و چگونگی پرداخت حق بیمه چهار درصد کارگران شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و نقد رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در این خصوص می‌باشد. با این حال، دو مقاله زیر با این پژوهش نزدیک به نظر می‌رسند:

حیدرنژاد، ولی‌اله؛ مولابیگی، غلامرضا و غمامی، سید محمدمهدی، «بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، شماره ۲۲، صص ۷۷ – ۵۵

ریاضی، محسن، «تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۴ (پیاپی ۵۰)، صص ۴۲ – ۱۵

مقاله نخست در پی شناساندن تفاوت موجود در رژیم حقوقی حاکم بر نظام استخدامی کارکنان دولت و مشمولان قانون کار، مرجع تشخیص و شرایط بهره‌مندی آنان از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور بوده و در این خصوص آرای صادره از دیوان عدالت اداری را نیز مورد توجه قرار داده است. مقاله دوم با محور قرار دادن بررسی قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور از لحاظ بار مالی بر سازمان تأمین اجتماعی در دو حالت مقایسه با شرایط عادی بازنشستگی و مقایسه با قانون اولیه بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور، بر افزایش شدید بار مالی بر سازمان تأمین اجتماعی اعتقاد داشته و مشارکت بیمه‌شده و دولت را در تأمین مالی طرح پیشنهاد داده است.

بر این بنیاد موضوع پژوهش پیش رو در سه قسمت سامان یافته است:

۱- مفاهیم و مبانی شامل مفهوم مشاغل سخت و زیان‌آور، بازنشستگی و بازنشستگی پیش از موعد؛ ۲- الزامات حقوقی سازمان تأمین اجتماعی در محاسبه حق بیمه ۴ درصد و ۳- حقوق و تکالیف کارگران، کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی در خصوص پرداخت حق بیمه ۴ درصد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

۱. مفاهیم و مبانی

در این بخش ابتدا به تعریف مختصر مشاغل سخت و زیان‌آور می‌پردازیم. سپس به تعریف بازنشستگی و بازنشستگی پیش از موعد خواهیم پرداخت. و در آخر نیز نکاتی درخصوص لزوم حفظ تعادل میان منابع و مصارف صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی ذکر می‌گردد.

۱-۱. مفهوم مشاغل سخت و زیان‌آور

قانون کار تعریفی از مشاغل سخت و زیان‌آور ارائه نداده است (حیدرنژاد و دیگران، ۱۳۹۹: ۵۹). ماده ۱ آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۷۱ نیز مشاغلی که بتوان سخت و زیان‌آوری آن‌ها را با به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی کاهش داد یا حذف نمود جزء مشاغل سخت و زیان‌آور به شمار نیاورد. با این وجود در مواد ۲ الی ۱۶ آیین‌نامه مذکور مشاغل سخت و زیان‌آور احصاء گردید لیکن قانونگذار در سنوات بعد در این زمینه تغییر نگرش داده و مشاغل مذکور را مادامی که صفت سخت و زیان‌آوری از آن‌ها کاهش نیافته یا حذف نگشته، جزء مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب نمود.

باری، تعریف دقیق‌تر از مشاغل سخت و زیان‌آور در بند «الف» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ ذکر شده است. در این بند مشاغل سخت و زیان‌آور «کارهایی است که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان‌آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.»

وفق ماده ۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ این مشاغل به دو گروه تقسیم گردیدند: ۱- مشاغلی که می‌توان با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان‌آوری آن‌ها را حذف نمود. ۲- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان‌آور بوده و با به‌کارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان‌آوری آن‌ها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان‌آوری آن‌ها حفظ می‌گردد.(دست پیمان و رحمانی، ۱۴۰۳: ۵۱۷)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

بر اساس ماده ۸ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵، وظیفه تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور بر عهده کمیته‌های استانی قرار دارد. کمیته‌های استانی در بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور به دو طریق عمل می‌کنند:

الف) **تطبیق** عناوین شغلی مورد ادعای متقاضی با عناوین شغلی که به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور تعیین شده‌اند؛

ب) بررسی عناوین شغلی مورد ادعای متقاضی و **تشخیص** آن به عنوان یک شغل سخت و زیان‌آور؛

امر تطبیق در مواردی است که مشاغل سخت و زیان‌آور به موجب قوانین و مقررات مربوطه تعیین شده‌اند که از جمله این دسته مشاغل می‌توان به اشتغال در ندامتگاه‌ها و زندان‌ها و مراکز روان درمانی، خبرنگاری، مشاغل مرتبط با انرژی اتمی[۱]، مشاغل بالینی[۲] و آتش‌نشانی[۳] اشاره نمود. و امر تشخیص نیز مستلزم اندازه‌گیری و اظهار نظر کارشناسان بهداشت حرفه‌ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا دیگر مراکز دارای مجوز از وزارت‌خانه یادشده درخصوص استاندارد حدود تماس شغلی عوامل بیماری‌زا و سخت و زیان‌آور است.

۲-۱. مفهوم و مبنای بازنشستگی پیش از موعد

رسیدن بـه سن بازنشستگی بدین معناست که فرد دیگر قادر به کارکردن نیست و باید وارد جمعیت غیرفعال شود و از آن‌جا که جامعه در دوره فعالیت از خدمات نیروی کار چنین شخصی استفاده کرده، بنا بر اصل تعاون و همبستگی اجتماعی، باید هزینه زندگی او را در دوران پیری تأمین نماید (کرمی و عصمتی، ۱۳۹۸: ۱۴۵). وجود سیستم‌های بازنشستگی و حمایت از سالمندان سبب می‌گردد که فرد شاغل بدون استرس و دغدغه دوران کهولت و پیری خود، به فعالیت‌های تولیدی و خدماتی خود بپردازد که این نیز به نوبه خود باعث افزایش بازده کار و در نتیجه افزایش تولید می‌شود (رمضانی فرخد، ۱۳۹۰: ۵۵). بازنشستگی‌های خاص برای شاغلین مشاغل سخت و

۱- ماده ۱۱ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ و اصلاحی مصوب ۱۳۹۲.

۲- به موجب بند ۲ ماده واحده قانون ارتقای بهره‌وری کارکنان بالینی نظام سلامت مصوب ۱۳۸۸ و ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی آن مصوب ۱۳۸۸.

۳- به موجب ماده ۸۴ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۵.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

زیان‌آور نیز دارای یک سابقه و ریشه تاریخی است. بر این اساس کسانی که در کارهای سخت و زیان‌آور در حال فعالیت هستند، نیازمند رفتاری ویژه هستند. منطق این‌گونه برنامه‌ها این است که کارهای سخت و زیان‌آور باعث کاهش امید به زندگی و افزایش مرگ‌ومیر می‌شود و ازاین‌رو کاهش سن بازنشستگی و بازنشسته نمودن پیش از موعد افراد جهت برخورداری بیشتر از مزایای بازنشستگی می‌تواند مثمر ثمر واقع شود. توجیه عمومی برای وجود بازنشستگی‌های پیش از موعد در نظام تأمین اجتماعی کشورها را می‌توان اعطای یک امتیاز به صورت مزایای بازنشستگی برای کارکنانی که در معرض ریسک‌های مختلف ناشی از شرایط کاری هستند، دانست. سیاست‌های عمومی بازنشستگی می‌تواند ابزاری جهت تعدیل ریسک‌های مربوط به مرگ‌ومیر ناشی از شرایط کاری باشد (ریاضی، ۱۳۹۷: ۱۷).[۱] با توجه به مقاوله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از جمله مقاوله‌نامه شماره ۱۴۸ با عنوان محیط کار (آلودگی هوا، سر و صدا و ارتعاش)،[۲] مقاوله‌نامه شماره ۱۵۵ با عنوان مقاوله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی و مقاوله‌نامه شماره ۱۴۹ با عنوان مقاوله‌نامه کارکنان پرستاری عمده توجه به اصل پیش‌گیری و کاهش آثار آسیب‌زایی شغلی و محیط کار معطوف گردیده و در مرحله بعد حمایت‌های مالی از جمله بازنشستگی پیش از موعد مورد نظر قرار می‌گیرد.

اما جهت پی‌بردن به مفهوم بازنشستگی پیش از موعد ابتدا می‌بایست با مفهوم بازنشستگی آشنا شد. بازنشستگی بنا به تعریف علمی عبارت از وضعیتی است که افراد با داشتن سن معین و سنوات معینی از خدمت، ضمن خاتمه اشتغال، مادام‌العمر مستحق دریافت حقوق بازنشستگی می‌شوند (کاظمی لایق، ۱۳۹۴: ۴۹). در بند ۱۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴[۳] بیشتر جنبه اقتصادی بازنشستگی که بر از دست دادن وضعیت استخدام و به تبع آن، عدم وجود درآمد تأکید دارد مورد نظر قرار گرفته است (اردبیلی، ۱۳۷۹: ۴۹). اگرچه سالمندی یکی از اماره‌های ورود شخص به بازنشستگی است، ولی معادل آن نیست (بادینی، ۱۳۸۵: ۵). همچنین بازنشستگی را وضعیتی می‌دانند که در آن شخص به میل خود یا به اجبار، به دلیل رسیدن به سن معین یا داشتن سابقه

۱- به نقل از:

European trade union, “Better Understanding of “Arduous Occupations” within the European Pension Debate”, July 2014.

2- Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration)

۳- «بازنشستگی عبارت است از عدم اشتغال بیمه‌شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.»

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

کاری مشخص یا هر دو در قبال برخورداری از حقوق و مزایای خاص از کار کناره‌گیری می‌کند. (نعیمی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۹۳) به نظر بهترین تعریف از بازنشستگی در بند «ح» ماده ۲۱ آیین‌نامه استخدامی سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۶ آمده است.[۱] از دیدگاه حقوق تأمین اجتماعی نیز بازنشسته، به بیمه‌شده‌ای گفته می‌شود که برای وی حکم بازنشستگی صادر شده است و از مستمری بازنشستگی بهره‌مند می‌شود. صدور این حکم حسب مورد فرع بر رسیدن به سنی خاص یا داشتن سنوات بیمه‌پردازی به میزان مقرر و یا هر دوی آن‌ها می‌باشد (اکبرآبادی، ۱۳۹۳: ۱۴۰).

اما با بررسی مواد قانون تأمین اجتماعی ملاحظه می‌شود که عبارت بازنشستگی پیش از موعد در قانون مزبور تعریف نشده است. از دید کارگران و نمایندگان آن‌ها بازنشستگی پیش از موعد عبارت است از حقوق اجتماعی معوقه برای دوره کاری طولانی و راهی است برای آوردن نیروهای جوان به محیط کار (کرمی و عصمتی، ۱۳۹۸: ۱۴۶). این نوع بازنشستگی مختص بیمه‌شدگانی است که به جهت صعوبت کار و یا شرایط و ویژگی‌های نامناسب محیطی یا ایجاد فرصت تجدید نیروی انسانی و ساختاری برای کارفرمایان 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 بیمه‌پردازی آن‌ها حکم خاصی به جز آن‌چه که در مقررات عام از جمله ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مقرر شده، وضع کرده است (اکبرآبادی، ۱۳۹۳: ۱۴۱ – ۱۴۰). از نظرگاه کارفرمایان نیز بازنشستگی پیش از موعد عبارت است از ابزاری برای بازسازی و تجدید ساختار نیروی کار خود، در قالب شیوه‌ای مسالمت‌آمیز و به دور از تعارضات صنعتی و اجتماعی (نعیمی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۹۶). براساس تبصره ذیل ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی می‌توان مصادیق بازنشستگی پیش از موعد را به شرح زیر بیان کرد:

الف) بازنشستگی کسانی که ۳۰ سال سابقه کار داشته و حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند مشروط به داشتن حداقل ۵۰ سال برای مردان و ۴۵ سال برای زنان.

ب) بازنشستگی بیمه‌شدگانی که دارای ۳۵ سال تمام سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند.

ج) بازنشستگی پیش از موعد زنان با داشتن ۲۰ سال سابقه و ۴۲ سال سن.

د) بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان‌آور. (عراقی و دیگران، ۱۳۸۶: ۳۹۷–۳۹۲)

۱- «بازنشستگی؛ وضع کارکنانی است که طبق ضوابط و مقررات قانونی و به موجب حکم رسمی بازنشسته گردیده و از مستمری بازنشستگی استفاده می‌نمایند.»

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

لازم به ذکر است برابر بند ۲ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ با عنوان بخش حمایت‌ها مقرر گردیده: «در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور گردند با تأیید کمیسیون‌های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.»، لذا بازنشستگی شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور قبل از رسیدن به بیست متوالی یا بیست و پنج سال متناوب سابقه اشتغال در مشاغل مذکور به جهت فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال با تأیید کمیسیون‌های پزشکی یکی دیگر از مصادیق بازنشستگی پیش از موعد محسوب می‌گردد.

۳-۱. لزوم حفظ تعادل میان منابع و مصارف صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی

بی‌شک عدم توجه مراجع قانونی به امور مؤثر بر منابع و مصارف صندوق‌های بیمه‌ای و پیشنهاد و تصویب لوایح قانونی بدون در نظر گرفتن اصول اقتصادی، تبعات و خسارات جبران‌ناپذیری را بر تعادل منابع و مصارف آن‌ها وارد می کند (مشیری تبریزی، ۱۳۹۸: ۱۶). طی سالیان، اضافات و الحاقاتی به تعهدات سازمان تأمین اجتماعی در قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ صورت گرفته که بعضاً به سبب عدم پیش‌بینی منابع لازم برای مصارف ایجادشده یا تقبل انجام تعهدات مذکور از سوی دولت و عدم ایفای کامل آن، مشکلاتی را در نظام تأمین مالی سازمان پدید آورده است. در این قوانین، که بنابه ملاحظات و مصالح روز کشور وضع شده‌اند، تأثیرات بر جریان منابع و مصارف سازمان نادیده گرفته شده است؛ این قوانین عمدتاً شرایطی را برای بازنشستگی افراد مشمول پیش‌بینی کرده‌اند که از یک طرف، منابع را کاهش داده و از سوی دیگر، مصارف را افزایش داده است که از جمله آن‌ها قوانین مصوب در حوزه بازنشستگی پیش از موعد است. این قوانین گرچه برای ایجاد زمینه اشتغال برای جوانان وضع می‌شوند لیکن عملاً سازمان را از دریافت حق بیمه سنوات خدمت باقیمانده تا سن قانونی بازنشستگی محروم می‌کنند؛ یعنی از طرفی، منابع سازمان را کاهش و از طرف دیگر، مصارف آن را افزایش می‌دهند (مشیری تبریزی، ۱۳۹۸: ۱۶). از طرف دیگر، با توجه به روند روبه رشد سالمندی جمعیت و افزایش تصاعدی تعداد مستمری بگیران و بازنشستگان، صندوق‌های بازنشستگی با چالش‌های جدی مواجه می‌شوند. هر عاملی که باعث به‌هم‌خوردن تناسب بین ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق بازنشستگی شود، موجب انحراف

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

صندوق از رسیدن به هدف نهایی، یعنی خودکفایی صندوق بازنشستگی خواهد شد (انصاری سامانی و غفوری، ۱۴۰۰: ۱۰۱).

ادوار مختلف قانون‌گذاری بنابه اوضاع اجتماعی و اقتصادی مواردی را به مقررات بازنشستگی اضافه نموده‌اند که تعادل صندوق را تحت‌الشعاع قرار داده است. طی سالیان گذشته و با کاهش میزان اشتغال‌زایی در کشور، سیاست‌ها و برنامه‌های مختلفی جهت رفع این مشکل به اجرا درآمد که اغلب آن‌ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر سازمان تأمین اجتماعی تأثیرگذاشت. قانون‌های مختلف بازنشستگی پیش از موعد جهت حل مشکلات بازار کار اتخاذ شده است. به عبارتی، در این سیاست‌ها و برنامه‌ها، دولت به قیمت فشار بر جریان منابع مالی و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، به دنبال حل مشکلات بازار کار بوده و به نوعی سازمان تأمین اجتماعی بار مسئولیت دولت در این زمینه را به دوش گرفته است. تعهدات مالی اضافی قانون‌گذار برای بازنشستگی‌های پیش از موعد و امتیازات حمایتی که بر عهده دولت گذاشته بود، به موقع پرداخت نگردیده و همین امر بر وخامت وضع مالی سازمان تأمین اجتماعی افزود. براساس مبانی نظری حاکم بر صندوق‌های بازنشستگی، در چنین شرایطی صندوق بازنشستگی جهت حفظ پایداری مالی نیازمند اصلاح قوانین و مقرراتی است که خارج از اصول کارکردی و قواعد حاکم بر فعالیت آن به عنوان یک صندوق بازنشستگی موجب تحمیل بار مالی بر آن شده‌اند (مشیری تبریزی، ۱۳۹۸: ۳۱).

۲. الزامات حقوقی سازمان تأمین اجتماعی در محاسبه حق بیمه ٤ درصد

همانطور که پیش از این گفته شد ضوابط حاکم بر محاسبه حق بیمه ۴ درصد جهت بازنشستگی پیش از موعد شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور در بندهای ۴ و ۶ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ تعیین شده است. بنابراین سازمان تأمین اجتماعی در محاسبه و تعیین روش پرداخت حق بیمه مذکور ملزم به رعایت احکام قانونی مزبور است. بر این اساس الزامات حقوقی که از بندهای ۴ و ۶ قسمت «ب» ماده واحده مذکور در خصوص محاسبه و تعیین روش پرداخت حق بیمه ۴ درصد قابل احصاء است به قرار ذیل می‌باشد:

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

۱-۲. محاسبه حق بیمه ٤ درصد بر مبنای مزد یا حقوق و نه مستمری بازنشستگی

براساس ماده ۱۴ آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ که عدم مغایرت آن با قانون مورد تأیید دیوان عدالت اداری نیز قرار گرفته است (رأی شماره ۲۴۲ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۰ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری)، مقرر گردیده بود: «کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط بازنشستگی بیمه‌شده شاغل در کارگاه وی طبق این آیین‌نامه معادل چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه‌شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور را که توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و مطالبه می‌گردد به طور یک‌جا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.» این ماده از دو منظر مغایر با بند ۴ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ به نظر می‌رسید: اولاً طبق این بند تصریح شده: «از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهاردرصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که در صورت تقاضای مشمولان قانون به طور یک‌جا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد. در حالی که در ماده ۱۴ آیین‌نامه مذکور عبارت «یا به طور اقساطی» قید نگردیده و علی‌الاطلاق عنوان گردیده بود: «... به طور یک‌جا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.»

ثانیاً در بند ۴ قسمت «ب» ماده واحده مذکور عنوان گردیده: «... چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد ...» براساس تبصره ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ حق بیمه به میزان سی درصد مزد یا حقوق است. در حالی که در ماده ۱۴ آیین‌نامه فوق‌الذکر بیان شده بود: «کارفرما مکلف است ... معادل چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری بیمه‌شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور را که توسط سازمان تأمین اجتماعی محاسبه و مطالبه می‌گردد به طور یک‌جا به سازمان یاد شده پرداخت نماید.» پر واضح است که میزان مزد یا حقوق[۱]، مبلغی متفاوت با مستمری[۲] برقراری بازنشستگی بیمه‌شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان‌آور وی می‌باشد که متأسفانه موارد مذکور در رأی شماره

۱- بند ۵ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: «مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه‌شده داده می‌شود.»

۲- بند ۱۶ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴: «مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.»

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

۲۴۲ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۰ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری مورد توجه قرار نگرفته است.

البته ماده ۱۴ آیین‌نامه مذکور در تاریخ ۱۳۹۳/۰۵/۲۶ بدین نحو مورد اصلاح قرار گرفت: «کارفرما مکلف است پس از تقاضای بیمه‌شده و با احراز شرایط بازنشستگی وی، حسب مورد مبالغ مقرر در جزءهای ۴ و ۶ بند «ب» ماده واحده قانون یاد شده را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.» و بدین ترتیب مغایرت‌های مذکور در این ماده رفع گردید. اما نکته جالب توجه این است که هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری بعد از اصلاح ماده مذکور در تاریخ ۱۳۹۳/۰۵/۲۶ متن سابق این ماده را که در تاریخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۶ تصویب شده بود، مغایر قانون تشخیص نداده است!

۲-۲. محاسبه حق بیمه ٤ درصد بر مبنای میانگین مزد یا حقوق سال‌های اشتغال

مستفاد از بند ۴ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ با عنوان بخش حمایت‌ها، پرداخت (۴٪) حق بیمه اضافی توسط کارفرما منوط به تقاضای برقراری مستمری بازنشستگی از سوی مشمولین قانون مذکور از سازمان تأمین اجتماعی است، بنابراین تا قبل از طرح چنین درخواستی، امکان مطالبه حق بیمه (۴٪) از کارفرما از سوی سازمان تأمین اجتماعی وجود نخواهد داشت. (رأی شماره ۳۷۲ – ۳۷۱ مورخ ۱۳۸۶/۰۵/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) البته برخی معتقدند: «... چنانچه کارگری در کار سخت و زیان‌آور اشتغال داشته باشد به صرف تقاضا، کارفرما مکلف به تأدیه چهار درصد حق بیمه به طور یک‌جا یا اقساطی خواهد بود ولو این‌که در حال حاضر شرایط بازنشستگی را دارا نباشد.» (نظریه شماره ۲۷۱۵۳ مورخ ۱۳۸۳/۰۵/۲۱ معاونت حقوقی رئیس‌جمهور) که این نظر با توجه به مقیّد شدن الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه ۴ درصد به «تقاضای برقراری مستمری بازنشستگی» از سوی متقاضی در رأی شماره ۳۷۲ – ۳۷۱ مورخ ۱۳۸۶/۰۵/۲۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به نظر صحیح نمی‌رسد؛ چراکه برقراری مستمری بازنشستگی و طرح درخواست آن از سوی متقاضی نیازمند این است که وی حائز شرایط برخورداری از مستمری مذکور باشد.

بنابه مراتب مذکور و با توجه به این‌که تا زمان قبل از طرح تقاضای برقراری مستمری بازنشستگی از سوی مشمولین قانون از سازمان تأمین اجتماعی، این سازمان نمی‌توانست کارفرما را

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

ملزم به پرداخت (۴٪) حق بیمه اضافی در هر ماه و به هنگام پرداخت حق بیمه عادی مطابق ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ نماید، سازمان مذکور اقدام به محاسبه چهار درصد حق بیمه بر مبنای **میانگین دستمزد دو سال آخر** متقاضی برخورداری از مستمری بازنشستگی براساس اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور نمود که این امر نیز مورد تأیید هیأت عمومی دیوان عدالت اداری قرار گرفت. (رأی شماره ۶۷۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۰۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) در حالی که در بند ۴ قسمت ب «ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ عنوان شده: «... چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد ...» و براساس تبصره ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ نیز حق بیمه به میزان سی درصد مزد یا حقوق است و بند قانونی مذکور حکمی مبنی بر محاسبه چهار درصد حق بیمه بر مبنای میانگین دستمزد دو سال آخر متقاضی برخورداری از مستمری بازنشستگی براساس اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور ندارد و به نظر رأی شماره ۶۷۳ مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۰۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری که اقدام سازمان تأمین اجتماعی را در این زمینه مورد تأیید قرار داده، مغایر مواد قانونی مذکور است.

در حال حاضر براساس بند «ب» بخشنامه شماره ۴۹/۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۲۴ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی که براساس رأی شماره ۲۹۸ الی ۳۰۷ مورخ ۱۳۹۵/۰۵/۲۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز عدم مغایرت آن با قانون احراز گردیده، حق بیمه مذکور بر مبنای آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه هنگام تقاضای بازنشستگی قابل محاسبه دانسته شده است که این امر نیز به نظر مغایر مفاد بند ۴ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ و ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ می‌باشد.

علاوه بر بند ۴ قسمت «ب» ماده واحده مذکور در بند ۶ قسمت «ب» این ماده واحده نیز مقرر گردیده است: «بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه‌شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یک‌جا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.»، لذا اثر ماده واحده مذکور به ماقبل از تصویب این قانون نیز تسری یافته است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

نحوه محاسبه حق بیمه (۴٪) بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تصویب این قانون می‌باشند بدین صورت است که میزان چهار درصد حق بیمه با توجه به میزان مستمری ماهانه سنوات قبل از تصویب قانون مذکور مشتمل بر ماه‌های اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور در هر سال احتساب می‌گردد. یعنی میزان مستمری هر ماه فرد متقاضی ضرب در دوازده ماه سال می‌گردد و میزان چهاردرصد حق بیمه با توجه به حاصل جمع این مبالغ محاسبه می‌گردد. (رأی شماره ۷۷۲ – ۷۷۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) در حال حاضر براساس قسمت دوم بند «ب» بخشنامه شماره ۴۹/۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۲۴ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی، «محاسبه (۴٪) میزان حق بیمه (بند ۶ ماده واحده مذکور) بر مبنای آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه و هم‌چنین (۴٪) میزان مستمری برقراری به نسبت سنوات اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور مربوط به ایام قبل از تصویب قانون (۱۳۸۰/۰۷/۱۴) محاسبه و به طور یک‌جا از کارفرما مطالبه می‌گردد.»

۳. حقوق و تکالیف کارگران، کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی در خصوص پرداخت حق بیمه ٤ درصد

سازمان تأمین اجتماعی در مقابل حق بیمه دریافتی از کارفرما و کارگر ملزم به اعطای حمایت‌ها و مزایای موضوع قانون تأمین اجتماعی است. در مواردی ممکن است کارفرمایان از تکلیف خود در پرداخت حق بیمه متعلقه قصور ورزند. در این حالت چنانچه سازمان تأمین اجتماعی حمایت‌ها و مزایای قانونی را به کارگران پرداخت نماید در بلند مدت دچار عدم تعادل مالی خواهد گردید. از سوی دیگر نمی‌توان در این حالت کارگر را از مزایا و حمایت‌های قانونی محروم نمود، لذا در این قسمت به حقوق و تکالیف کارگران، کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی در خصوص پرداخت حق بیمه ۴ درصد می‌پردازیم.

۱-۳. غیرقابل تسری بودن حق بیمه ٤ درصد به حق بیمه قراردادهای پیمانکاری

مفاد ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ به حق بیمه پیمان قابل تسری نیست (رأی شماره ۲۷۵ مورخ ۱۳۸۷/۰۴/۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری). به عبارت دیگر حق بیمه ۴ درصد موضوع بندهای ۴ و ۶ قسمت «ب» ماده واحده مذکور به حق بیمه قراردادهای پیمانکاری قابل تسری نیست.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

حق بیمه پیمان در ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ این‌گونه بیان گردیده است: «در مواردی که انجام کار به طور مقاطعه به اشخاص حقیقی یا حقوقی واگذار می‌شود کارفرما باید در قراردادی که منعقد می‌کند مقاطعه کار را متعهد نماید که کارکنان خود، هم‌چنین کارکنان مقاطعه‌کاران فرعی خود را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه نماید و کل حق بیمه را به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ این قانون بپردازد.» براساس تبصره ۲ الحاقی مصوب ۱۳۹۴ به این ماده نیز مقرر گردیده: «مبنای مطالبه حق بیمه در مورد پیمان‌هایی که دارای کارگاه‌های صنعتی و خدمات تولیدی یا فنی مهندسی ثابت می‌باشند و موضوع اجرای پیمان توسط افراد شاغل در همان کارگاه انجام می‌شود براساس فهرست ارسالی و بازرسی کارگاه است و از اعمال ضریب حق بیمه جهت قرارداد پیمان معاف می‌باشند و سازمان تأمین اجتماعی باید مفاصاحساب این‌گونه قراردادهای پیمان را صادر کند.» براساس ماده ۴۱ قانون مذکور نیز مقرر گردیده: «در مواردی که نوع کار ایجاب کند سازمان می‌تواند به پیشنهاد هیئت مدیره و تصویب شورای عالی سازمان نسبت مزد را به کل کار انجام یافته تعیین و حق بیمه متعلق را به همان نسبت مطالبه و وصول نماید.»، لذا در صورتی که قراردادهای پیمانکاری واجد شرایط مقرر در تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی الحاقی ۱۳۹۴ نباشند، حق بیمه آن‌ها براساس ضرایب مقطوع تعیین می‌گردد که سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند چهار درصد مبالغ تعیینی براساس ضرایب مذکور را به عنوان حق بیمه شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور شاغل تحت قراردادهای پیمان‌کاری محاسبه و از مقاطعه‌کار (کارفرما) دریافت نماید، بلکه حق بیمه مربوط از طریق همان سازوکار پیش‌گفته محاسبه و وصول خواهد شد.

نکته قابل توجه این‌که این امر نافی حکم مقنن در باب حق شاغلین کارهای سخت و زیان‌آور در قراردادهای مقاطعه‌کاری نیست و منحصراً متضمّنِ عدم تسری حق بیمه چهار درصد به حق بیمه پیمان که براساس ضرایب مقطوع تعیین گردیده می‌باشد، لذا کلیه کارگرانی که با مقاطعه‌کاران (پیمانکاران) قرارداد کار دارند، مشمول ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ بوده و می‌توانند در صورت اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای آن نیز بهره‌مند گردند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

۲-۳. امتناع کارفرما از پرداخت حق بیمه ٤ درصد و حقوق و تکالیف کارگران و سازمان تأمین اجتماعی در این خصوص

براساس بند ۲۲ بخشنامه شماره ۹ حوزه فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی که عدم مغایرت آن با قوانین و مقررات نیز از سوی دیوان عدالت اداری احراز گردیده، عدم اطلاع کارفرما از این که شرایط محیطی کارگاه وی و مشاغل موجود در آن کارگاه در زمان اشتغال کارگران حائز شرایط سخت و زیان‌آور هستند، رافع مسئولیت وی در پرداخت حق بیمه چهار درصد نخواهد بود (رأی شماره ۱۶۶ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۱۸ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری).

براساس قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ مقرر گردیده: «... تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه‌شده نخواهد بود.» این امر بدین عبارت مورد تأیید هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز قرار گرفته است: «امتناع یا تأخیر کارفرما در ارسال لیست‌های بیمه و حقوق و دستمزد و پرداخت حق بیمه افراد مشمول قانون، رافع مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی در انجام وظایف و تعهدات قانونی مربوط نمی‌باشد.» (رأی شماره ۳۱۹ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۰۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) بنابراین در مواردی که سازمان تأمین اجتماعی به دلایل مذکور از برقراری مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور خودداری نماید، کارگر ذی‌نفع می‌تواند در شعب دیوان عدالت اداری علیه سازمان مذکور طرح دعوی بنماید. در خصوص کارگران شاغل در دستگاه‌های اجرایی نیز طبق آرای متعددی (آرای وحدت رویه شماره ۱۶۴ مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۰، ۳۹۴ مورخ ۱۳۸۹/۰۹/۲۹ و ۹۵ مورخ ۱۳۹۱/۰۲/۲۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) تصریح گردیده: «نداشتن اعتبار، مسقط حق مسلم شاکیان نبوده و حقوق ثابته مستخدمین را از بین نمی‌برد.»، بنابراین دستگاه‌های مذکور نیز به عنوان کارفرما در خصوص کارگران متبوع خود، نمی‌توانند به دلیل مذکور از پرداخت حق بیمه ۴٪ شانه خالی کنند.

حال این سوال مطرح است در صورتی که کارفرما به تکلیف خود مبنی بر پرداخت حق بیمه ۴ درصد عمل نکند و سازمان تأمین اجتماعی نیز از انجام تکلیف خود مبنی بر برقراری مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور بدون دریافت حق بیمه مربوطه خودداری نماید، آیا متقاضی برقراری مزایای مذکور جهت برخورداری از آن مزایا می‌تواند، خود رأساً نسبت به پرداخت حق بیمه مذکور به سازمان تأمین اجتماعی اقدام نماید یا خیر؟ و چه آثار حقوقی بر این عمل وی بار می‌گردد؟

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

به موجب رأی وحدت رویه شماره ۱۸۲۲ مورخ ۱۳۹۷/۰۹/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تصریح گردیده: «از آن‌جایی که کارفرمایان طبق ماده ۱۴۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مکلف شده‌اند براساس قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ نسبت به بیمه‌نمودن کارگران واحد خود اقدام کنند و حق بیمه متناسب با هر نوع بیمه را طبق ماده ۲۸ قانون مزبور به سازمان تأمین اجتماعی نیز بپردازند و ۴٪ حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور نیز در اصلاح قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۰ به قانون مذکور افزوده شده است، لذا در صورتی که کارفرمایان به تکلیف مزبور عمل ننمایند و کارگران که ذی‌نفع در امر بازنشستگی و استفاده از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور هستند، اقدام به پرداخت حق بیمه مذکور به سازمان تأمین اجتماعی بنمایند، می‌توانند به کارفرما مراجعه نموده و مبالغ پرداختی به سازمان تأمین اجتماعی را از وی مطالبه نمایند.» بنابراین مستنبط از رأی پیش‌گفته، متقاضیان برقراری مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانند در صورت تخلف کارفرما از وظیفه قانونی خود حق بیمه چهار درصد مربوط به مشاغل مذکور را خود رأساً به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نموده و حتی بعد از پرداخت مبالغ مذکور به کارفرما جهت مطالبه مبالغ پرداختی مراجعه کنند.

این رأی به نظر مغایر مفاد ماده ۲۶۷ قانون مدنی می‌باشد؛ چراکه براساس این ماده مقرر شده است که: «ایفای دین از جانب غیرمدیون جایز است اگرچه از طرف مدیون اجازه نداشته باشد ولیکن کسی که دین دیگری را ادا می‌کند اگر با اذن باشد حق مراجعه به او دارد والاّ حق رجوع ندارد.»، لذا در صورتی که کارگر اذن پرداخت حق بیمه را از سوی کارفرما نداشته باشد و مبلغ مذکور را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید، حق مراجعه به کارفرما را نخواهد داشت. از طرفی طبق رأی شماره ۳۱۹ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۰۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ مقرر گردیده: «امتناع یا تأخیر کارفرما در ارسال لیست‌های بیمه و حقوق و دستمزد و پرداخت حق بیمه افراد مشمول قانون، رافع مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی در انجام وظایف و تعهدات قانونی مربوط نمی‌باشد.» و سازمان تأمین اجتماعی موظف است در حالتی که کارفرما به وظیفه خود مبنی بر پرداخت حق بیمه چهار درصد عمل ننموده، وظایف و تعهدات قانونی خود مبنی بر برقراری حقوق و مزایای مربوطه را ایفا نماید و کارگر الزامی به پرداخت حق بیمه برای جلوگیری از ضرر خود ندارد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

البته در مقابل می‌توان گفت با توجه به اصل حمایتی بودن قانون کار، موضوع حق بیمه و حق کارگر در بهره‌مندی از امتیازات قانونی ذی‌ربط و الزام قانونی کارفرما به پرداخت حق بیمه مازاد، قابل تحلیل در چهارچوب موازین قانون مدنی نیست و اصولاً خارج از حیطه مسائل و شیوه تحلیل حقوق خصوصی است و رأی وحدت رویه مورد بحث نیز در شرایطی صادر شده که از طرفی هیأت عمومی دیوان عدالت با تعداد زیادی از کارگران مواجه بوده که جهت احقاق حق خود اقدام به پرداخت حق بیمه‌ای که پرداخت آن تکلیف کارفرما بوده، کرده‌اند و نمی‌توان بار چنین هزینه‌ای را بر دوش کارگر نهاد و از طرفی نیز به جهت عدم تعادل در منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی با توجه به مسائلی که پیش از این مورد اشاره قرار گرفت، نمی‌توان حکم به اعطای حقوق و مزایا از سوی این سازمان بدون دریافت حق بیمه، نمود.

اما مناسب بود هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به جای صدور چنین رأیی که شائبه مغایرت با ماده ۲۶۷ قانون مدنی را به ذهن متبادر می‌سازد، بر مبنای قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ که در خصوص موضوع مورد بحث تعیین تکلیف کرده است، اقدام به صدور رای وحدت رویه می‌نمود.

نکته جالب توجه اینکه استدلال مندرج در رأی وحدت رویه شماره ۱۸۲۲ مورخ ۱۳۹۷/۰۹/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری پیش‌تر در بخشنامه‌های شماره ۱۰۳۴۳۶ مورخ ۱۳۹۳/۰۲/۰۶ و ۱۱۶۴۸۰ مورخ ۱۳۹۵/۰۶/۲۴ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد تصریح قرار گرفته بود و هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بدین لحاظ که در شرح وظایف اداره کل روابط کار و جبران خدمت که به تأیید معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور رسیده است، اختیاری در خصوص صدور بخشنامه‌های مورد شکایت وجود ندارد، آن بخشنامه ها را ابطال کرد. (رأی شماره ۸۲۶ مورخ ۱۳۹۶/۰۲/۳۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری)

براساس گردش‌کار رأی شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۱۸ مورخ ۱۳۹۸/۰۵/۰۹ هیأت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی دیوان عدالت اداری، درخواست ابطال بند «ج» بخشنامه ۴۹/۵ به شماره ۱۰۰۰/۹۳/۹۲۱۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۲۴ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی درخواست گردید. براساس قسمت اخیر پاراگراف اول این بند از بخشنامه مذکور مقرر گردیده: «واحد مزبور نیز پس از وصول مبالغ یادشده مراتب را جهت اقدامات آتی به واحد امور فنی مستمری‌ها اعلام می‌دارد.»

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

منظور از مبالغ یادشده در این عبارت نیز همان مبالغ مربوط به حق بیمه چهار درصد موضوع بندهای ۴ و ۶ قسمت «ب» ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ می‌باشد .

دلایل شاکی برای ابطال این بند نیز «منوط نمودن صدور حکم بازنشستگی و برقراری مزایای متقاضیان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور پس از وصول حق بیمه از کارفرما توسط سازمان تأمین اجتماعی بود.» لیکن براساس رأی صدرالذکر با این استدلال که در بند یک قسمت «ب» ماده واحده مذکور، تقاضای مستمری بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور منوط به پرداخت حق بیمه مربوطه به سازمان تأمین اجتماعی دانسته شده است و براساس آرای صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری از جمله رأی وحدت رویه شماره ۱۸۲۲ مورخ ۱۳۹۷/۰۹/۰۶ به مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرمای اداره کار صلاحیت رسیدگی به درخواست کارگران مبنی بر استرداد حق بیمه ۴٪ پرداختی از ناحیه ایشان از کارفرما اعطاء گردیده است و این امر نوعاً مجوزی برای کارگران جهت پرداخت حق بیمه ۴٪ مربوطه و تقاضای برقراری مستمری بازنشستگی به سازمان تأمین اجتماعی و نیز محاسبه و وصول آن مطابق ماده ۵۰ قانون تأمین اجتماعی می‌باشد که ضمن برقراری مستمری بازنشستگی کارگر، حق بیمه متعلقه نیز قابل وصول می‌گردد، بند «ج» بخشنامه ۴۹/۵ سازمان تأمین اجتماعی مغایر قانون و قابل ابطال تشخیص نگردید. لذا هیأت عمومی دیوان عدالت اداری بار دیگر بر رویه خود که به نظر مغایر حکم مقرر در ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و مفاد رأی شماره ۳۱۹ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۰۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری می‌باشد، تأکید نمود.

نتیجه‌گیری

جهت برخورداری شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۰ کارفرمایان مکلف گردیده‌اند، ۴ درصد مازاد بر ۲۸ درصد به سازمان تأمین اجتماعی حق بیمه پرداخت نمایند. محاسبه حق بیمه مذکور و تخلف کارفرما از پرداخت آن موجب پدید آمدن مسائل حقوقی عدیده‌ای می‌گردد که این نوشتار در تلاش به منظور طرح و بررسی آنها برآمده و از رهگذر غور در قوانین و مقررات مربوط و رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در این خصوص، نتایج حاصله به شرح آتی بیان می‌گردد:

۴ درصد حق بیمه مازاد می‌بایست بر مبنای مزد یا حقوق بیمه‌شده محاسبه گردد و نه میزان مستمری بازنشستگی بیمه‌شده؛ چراکه میزان آن با مزد یا حقوق بیمه‌شده متفاوت است. همچنین

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

مبالغ مذکور از دو طریق یک‌جا و یا اقساطی از سوی کارفرمایان قابل پرداخت است و سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند کارفرمایان را به پرداخت یک‌جای مبالغ حق بیمه ۴ درصد مکلف نماید. از طرفی، ۴ درصد حق بیمه مازاد می‌بایست بر مبنای میانگین مزد یا حقوق سال‌های اشتغال بیمه‌شده محاسبه گردد در حالی که در حال حاضر، حق بیمه مذکور بر مبنای آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه هنگام تقاضای بازنشستگی قابل محاسبه دانسته شده است که این امر نیز به نظر مغایر قوانین و مقررات مذکور است. علی‌الخصوص اینکه براساس بند ۶ ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ اثر ماده واحده مذکور به ماقبل از تصویب این قانون نیز تسری یافته است.

نحوه محاسبه حق بیمه (۴٪) بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور به تاریخ قبل از تصویب این قانون می‌باشند بدین صورت است که میزان چهار درصد حق بیمه با توجه به میزان مستمری ماهانه سنوات قبل از تصویب قانون مذکور مشتمل بر ماه‌های اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور در هر سال احتساب می‌گردد. یعنی میزان مستمری هر ماه فرد متقاضی ضرب در دوازده ماه سال می‌گردد و میزان چهاردرصد حق بیمه با توجه به حاصل جمع این مبالغ محاسبه می‌گردد (رأی شماره ۷۷۲ – ۷۷۱ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری). در حالی که در حال حاضر، «محاسبه (۴٪) میزان حق بیمه (بند ۶ ماده واحده مذکور) بر مبنای آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه و هم‌چنین (۴٪) میزان مستمری برقراری به نسبت سنوات اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور مربوط به ایام قبل از تصویب قانون (۱۳۸۰/۰۷/۱۴) محاسبه و به طور یک‌جا از کارفرما مطالبه می‌گردد.» (قسمت دوم بند «ب» بخشنامه شماره ۴۹/۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۲۴ مستمری‌های سازمان تأمین اجتماعی)

حق بیمه ۴ درصد به حق بیمه قراردادهای پیمانکاری قابل تسری نیست، لذا در صورتی که قراردادهای پیمانکاری واجد شرایط مقرر در تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی الحاقی مصوب ۱۳۹۴ نباشند، حق بیمه آن‌ها براساس ضرایب مقطوع تعیین می‌گردد که سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند چهار درصد مبالغ تعیینی براساس ضرایب مذکور را به عنوان حق بیمه شاغلینِ مشاغل سخت و زیان‌آورِ شاغل تحت قراردادهای پیمانکاری محاسبه و از مقاطعه‌کار (کارفرما) دریافت نماید، بلکه حق بیمه مربوط از طریق همان سازوکار پیش‌گفته محاسبه و وصول خواهد شد. نکته قابل توجه این‌که این امر نافی حکم مقنن در باب حق شاغلین کارهای سخت و زیان‌آور در قراردادهای

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

مقاطعه‌کاری نیست و منحصراً متضمن عدم تسری حق بیمه چهار درصد به حق بیمه پیمان که براساس ضرایب مقطوع تعیین گردیده، می‌باشد، لذا کلیه کارگرانی که با مقاطعه‌کاران (پیمانکاران) قرارداد کار دارند، مشمول ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ مصوب ۱۳۸۰ بوده و می‌توانند در صورت اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور از مزایای آن نیز بهره‌مند گردند.

براساس رویه دیوان عدالت اداری، متقاضیان برقراری مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور می‌توانند در صورت تخلف کارفرما از وظیفه قانونی خود حق بیمه چهار درصد مربوط به مشاغل مذکور را خود رأساً به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند و حتی بعد از پرداخت مبالغ مذکور به کارفرما جهت مطالبه مبالغ پرداختی مراجعه نمایند که مفاد این رأی به نظر مغایر مفاد ماده ۲۶۷ قانون مدنی می‌باشد؛ چراکه براساس این ماده مقرر گردیده: «ایفای دین از جانب غیرمدیون جایز است اگرچه از طرف مدیون اجازه نداشته باشد ولیکن کسی که دین دیگری را ادا می‌کند اگر با اذن باشد حق مراجعه به او دارد والاّ حق رجوع ندارد.»، لذا در صورتی که کارگر اذن پرداخت حق بیمه را از سوی کارفرما نداشته باشد و مبلغ مذکور را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید، حق مراجعه به کارفرما را نخواهد داشت. از طرفی «امتناع یا تأخیر کارفرما در ارسال لیست‌های بیمه و حقوق و دستمزد و پرداخت حق بیمه افراد مشمول قانون، رافع مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی در انجام وظایف و تعهدات قانونی مربوط نمی‌باشد.» (قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) و سازمان تأمین اجتماعی موظف است در حالتی که کارفرما به وظیفه خود مبنی بر پرداخت حق بیمه چهار درصد عمل ننموده، وظایف و تعهدات قانونی خود مبنی بر برقراری حقوق و مزایای مربوطه را ایفا نماید و کارگر الزامی به پرداخت حق بیمه برای جلوگیری از ضرر خود ندارد.

البته در مقابل برخی معتقدند با توجه به اصل حمایتی بودن قانون کار، موضوع حق بیمه و حق کارگر در بهره‌مندی از امتیازات قانونی ذی‌ربط و الزام قانونی کارفرما به پرداخت حق بیمه مازاد، قابل تحلیل در چهارچوب موازین قانون مدنی نیست و اصولاً خارج از حیطه مسائل و شیوه تحلیل حقوق خصوصی است و رأی وحدت رویه شماره ۱۸۲۲ مورخ ۱۳۹۷/۰۹/۰۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز با توجه به اصل حمایتی بودن قانون کار و حمایت از کارگران و همچنین با لحاظ وضعیت سازمان تأمین اجتماعی از حیث تعادل در منابع و مصارف این سازمان صادر شده است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

النهایه مناسب بود هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به جای صدور چنین رأیی که شائبه مغایرت با مفاد ماده ۲۶۷ قانون مدنی را به ذهن متبادر می‌سازد، بر مبنای قسمت اخیر ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ که در خصوص موضوع مورد بحث تعیین تکلیف نموده است، به اصدار رأی وحدت رویه مبادرت می‌ورزید، بنابراین اصلاح رأی وحدت رویه مذکور با لحاظ این امر، مورد پیشنهاد است. در اهمیت حمایت از شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور توجه به این نکته نیز جالب است که هرچند قانونگذار در ماده ۲۹ قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۴۰۳ به منظور کاهش ناترازی صندوق‌های بازنشستگی و تقویت توان آنها اقدام به افزایش سن بازنشستگی کرده است، لکن شاغلان در مشاغل سخت و زیان‌آور را از شمول این حکم مستثنی و آنها را مشمول قوانین و مقررات خاص خود دانسته است.[۱] بر این اساس تحمیل بار حاصل از ناترازی صندوق‌های بازنشستگی بر کارگران شاغل در چنین مشاغلی امر صوابی به نظر نمی‌رسد.

۱- تبصره ۳ ماده ۲۹ قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۴۰۳.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

فهرست منابع

۱. فارسی

الف) کتب

۱- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۹). بازنشستگی؛ شناخت مسائل و مشکلات بازنشستگان و طریق مشاوره با آنان، تهران: چاپ گلشهر.

۲- عراقی، سید عزت اله؛ بادینی، حسن و شهابی، مهدی (۱۳۸۶). درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی: نقد قانون تأمین اجتماعی ایران براساس مطالعه تطبیقی، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

۳- هکّی، فرشید (۱۳۹۲). حقوق کار؛ تحلیل اقتصادی و رویکرد حقوق بشری، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش.

۴- نعیمی، عمران؛ جعفری، زهرا؛ جوان جعفری، محمدرضا؛ رشوندی بوکانی، مهدی؛ رضوانی مفرد، احمد؛ طباطبایی حصاری، نسرین؛ فدایی جویباری، حمید و قاسمی، محسن (۱۳۸۹). قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی: محشای تحلیلی، کاربردی، تهران: انتشارات جنگل.

ب) مقالات

۱- اکبرآبادی، محمد (۱۳۹۳). نحوه محاسبه مستمری بازنشستگی در بازنشستگی پیش از موعد، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۴ – ۳.

۲- انصاری سامانی، حبیب و غفوری، زهرا (۱۴۰۰). سیاست بازنشستگی پیش از موعد و بیکاری جوانان: مرور تجارب بین‌المللی، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۶، شماره ۲.

۳- بادینی، حسن (۱۳۸۵). مقایسه نظام حقوقی بازنشستگی کشوری و تأمین اجتماعی، فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، دوره ۲، شماره ۴.

۴- حسینی، محمدجواد و خسروی، حسن (۱۳۹۹). «سرآغازی بر حقوق بشر اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۲، شماره ۵.

۵- حیدرنژاد، ولی‌اله؛ مولابیگی، غلامرضا و غمامی، سید محمدمهدی (۱۳۹۹). بهره‌مندی از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور در رویه قضایی دیوان عدالت اداری، فصلنامه حقوق اداری، دوره ۷، شماره ۲۲.

۶- دست‌پیمان، صائب؛ رحمانی، حمیدرضا (۱۴۰۳). حدود صلاحیت کمیته‌های استانی تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان‌آور و ماهیت آرای صادره از آن‌ها، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۷، شماره ۲۴.

۶- رمضانی فرخد، احمد (۱۳۹۰). تأمین اجتماعی اهرم تحقق عدالت، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۰، شماره ۳۳ – ۳۲.

۷- ریاضی، محسن (۱۳۹۷). تأثیر اجرای بازنشستگی مشاغل سخت و زیان‌آور بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۴، شماره ۴.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]

۸- زمانی، سید قاسم، (۱۳۸۵). شبیه‌سازی درمانی و حق بر سلامتی در قلمرو حقوق بین‌الملل بشر، فصلنامه پژوهش حقوق و سیاست دانشگاه علامه طباطبایی (ره) (پژوهش حقوق عمومی)، دوره ۸، شماره ۱۹.
۹- شکری، ستاره (۱۳۹۷). بررسی اثرات بازنشستگی پیش از موعد بر سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۵، شماره ۴.
۱۰- کاظمی لایق، داوود (۱۳۹۴). بازنشستگی سخت و زیان‌آور در نگاه نقد؛ بررسی کامل اجرای بازنشستگی زودتر از موعد سخت و زیان‌آور، ماهنامه علمی – تخصصی فن‌آوری سیمان، شماره ۹۱.
۱۱- کرمی، حامد و عصمتی، زینب (۱۳۹۸). تحلیل نظام حقوقی حاکم بر بازنشستگی اعضاء غیرهیئت علمی متصدی مشاغل سخت و زیان‌آور در دانشگاه‌ها با نگاهی به آراء دیوان عدالت اداری، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره اول، شماره اول.
۱۲- قاری سید فاطمی، سید محمد (۱۳۸۱). مبانی توجیهی – اخلاقی حقوق بشر معاصر، مجله تحقیقات حقوقی دانشگاه شهید بهشتی، دوره ۵، شماره ۳۶ – ۳۵.
۱۳- مشیری تبریزی، حسین (۱۳۹۸). ارزیابی مالی قوانین تأثیرگذار بر جریان منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۵، شماره اول.

2. Latin Source

A) Book

– R. Cruft S. Liao., & Renzo M. Matthew. (2015). The Philosophical Foundations of Human Rights: An Overview, Philosophical Foundations of Human Rights, Philosophical Foundations of Law. Oxford: Oxford University Press.

B) Article

- T. Van Boven. (1995). “human rights and rights of people”. European Journal of International Law, volume 3, number 6. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.ejil.a035931

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.66224/qjal.13.45.55]