



| شناسه          | قرارات و رویه اجرایی - دستور جلسه شماره ۱                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | تاریخ | ۱۴۰۴/۰۳/۲۰ |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|
| عنوان          | بررسی اصلاح عناوین شغلی (موضوع رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری شماره ۱۱۱۵ و ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۱۴ و بخشنامه‌های شماره ۱۴۰۱/۱۷۷۷/۱۴۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و شماره ۱۴۰۳/۸۰۴۷/۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ سازمان تامین اجتماعی)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |       |            |
| مرجع طرح موضوع | شوراهای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی البرز، فارس، خراسان شمالی، خراسان رضوی، خوزستان، چهارمحال و بختیاری، مازندران، اصفهان، اتاق بازرگانی تبریز، کنون انجمن‌های صنفی کارفرمایی شرکت‌های خدماتی، پشتیبانی و فنی و مهندسی استان تهران و شرکت بلوری نوری تازه (سهامی خاص)،                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |       |            |
| شرح دستور      | <p>هیات عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ دادنامه شماره ۱۱۱۵ و ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۱۴ را به استناد بند (الف) ماده ۱۰ قانون کار صادر نمود؛ که علاوه بر مشخصات طرفین، باید نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد، در قرارداد کار قید گردد، اختلاف حاصل از درج عنوان شغلی در لیست بیمه به جهت آنکه از مصادیق اختلاف ماده ۱۴۸ قانون کار است و 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 گیرد.</p> <p>ب. اولاً: براساس بند (الف) ماده ۱۰ قانون کار، علاوه بر مشخصات طرفین باید نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای 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 ۱۴۸ 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 هیات عمومی دیوان عدالت اداری از جمله دادنامه‌های شماره ۱۳۸۶/۱/۲۶ و ۱۳۸۷/۱۲/۱۱.۸۵۳ و ۱۳۸۶/۱۲/۱۱.۸۵۳ آن هیات مبنی بر الزام سازمان تامین اجتماعی به تبعیت از آرای مراجع حل اختلاف کار نافی صلاحیت شعب دیوان عدالت اداری در بررسی اسناد و مدارک ارائه شده در دعوی الزام آن سازمان به اصلاح عنوان شغلی نخواهد بود و عندالاقضاء، شعب دیوان عدالت اداری در صورت احراز وجود ایراد در آرای هیاتهای تشخیص و حل اختلاف کار، رأی مقتضی را صادر خواهند کرد. ثالثاً: 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. بنا به مراتب فوق، دادنامه شماره ۱۳۹۶/۶/۲۴.۹۹۰۹۹۷۰۹۵۵۶۰۱۷۲۹ صادره از شعبه ۱۵ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری که در مقام نقض دادنامه شماره ۱۳۹۶/۶/۲۴.۹۹۰۹۹۷۰۹۵۵۶۰۱۷۲۹ صادره از شعبه ۵۲ بدوی دیوان عدالت اداری صادر شده و همچنین دادنامه شماره ۱۳۹۸/۷/۲۰.۹۸۰۹۹۷۰۹۱۸۰۲۳۱۹ صادره از شعبه ۶۴ بدوی دیوان عدالت اداری که بر مبنای استدلال فوق رسیدگی به خواسته اصلاح عنوان شغلی در لیست بیمه را در صلاحیت هیاتهای 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.</p> |       |            |
|                | <p>لیکن سازمان تامین اجتماعی در اجرای رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری، اقدام به توجیه و توسعه صلاحیت خود در اجرای آرای صادره از هیاتهای تشخیص و حل اختلاف ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی در زمینه احراز عناوین شغلی نموده و طی بخشنامه‌های شماره ۱۴۰۱/۱۷۷۷/۱۴۰۱ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و شماره ۱۴۰۳/۸۰۴۷/۱۴۰۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ به شعبات تامین اجتماعی ابلاغ نموده است که مابه‌التفاوت حق بیمه ناشی از اصلاحات عناوین شغلی می‌بایست توسط واحد وصول حق بیمه محاسبه و مطابق مواد ۴۰ و ۴۲ الی ۴۵ قانون تامین اجتماعی از کارفرمایان مورد مطالبه قرار گیرد.</p> <p>در صورتی که حسب ضوابط و مقررات قانونی، به هنگام به کارگیری نیروی کار، تعیین حقوق و مزایا کارکنان براساس نوع شغلی است که در احکام و قراردادهای فی‌مابین تصریح شده است که کلیه پرداخت‌ها نیز بر آن اساس انجام می‌گیرد. کارفرمایان با تمکین به قانون و مصوبات شورای عالی کار همه ساله حداقل دستمزد و حقوق کارگران را تعیین و مکلفند صرفاً حداقل</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |       |            |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <p>دستمزد را در همه عناوین شغلی رعایت نمایند و بر اساس قرارداد فی مابین بر حقوق و نوع شغل تعیین شده توافق می نمایند و در زمان مقرر و براساس مواد ۳۶ و ۳۹ قانون تامین اجتماعی نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه در مهلت قانونی اقدام می نمایند.</p> <p>از سوی دیگر سازمان تامین اجتماعی نیز موظف است در فرصت ۶ ماهه در خصوص صحت و یا عدم صحت مندرجات لیست های ارسالی اظهار نظر نموده و در صورت مشاهده نقض یا اختلاف یا مغایرت به شرح ماده ۱۰۰ قانون تامین اجتماعی نسبت به دریافت مابه التفاوت حق بیمه اقدام نماید؛ مضافاً براساس ماده ۴۷ قانون تامین اجتماعی سازمان از دفاتر شرکت ها در سنوات مختلف بازرسی بعمل آورده و صحت لیست های ارسالی را تایید نموده و در صورت مغفول ماندن حق بیمه نسبت به مزد اعلامی مطالبه و مفاصا حساب صادر می گردد؛ لذا اعلام بدهی حق بیمه از سوی سازمان تامین اجتماعی طبق بخشنامه های صادره در ارتباط با اصلاح عناوین شغلی، بدون در نظر گرفتن احکام و قراردادهای منعقد شده بین کارگر و کارفرما است و با توجه به دادنامه وحدت رویه دیوان عدالت اداری مبنای قانونی جهت مطالبه حق بیمه مجدد وجود نداشته و مغایر قانون می باشد و قصور سازمان تامین اجتماعی در انجام بازرسی به هنگام، موجبات ضرر و زیان کارفرمایان را فراهم نموده است.</p> <p>لازم به ذکر است به استناد بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۴/۱۱۵۷۰ مورخ ۱۳۹۴/۱۱/۰۳ سازمان تامین اجتماعی کارفرمایان از فروردین ماه سال ۱۳۹۵ به درج عنوان شغلی بیمه شدگان در لیست های ارسالی ملزم شده و شغل تمامی افراد در لیست بیمه قبل از آن، با عنوان عام کارگر و کارفرما ثبت شده است، و سازمان تامین اجتماعی و کارگزاری های وابسته به سازمان در دریافت لیست بیمه و اعلام و درج عناوین شغلی حساسیتی نداشته و در بسیاری از موارد علیرغم اعلام عنوان شغلی از سوی کارفرما در لیست های مربوطه، کاربران بر اساس سهولت عناوین را بصورت "ایضاً" در لیست ها وارد نموده اند که این موضوع نیز مورد توجه کارشناسان شعب تامین اجتماعی در هنگام محاسبات مدنظر قرار نمی گیرد بنابراین تعمیم این الزام به لیست های مربوط به دوره های قبل از این تاریخ، فاقد وجاهت قانونی و برخلاف صراحت بخشنامه ابلاغی می باشد. علاوه بر آن نرم افزار و جداول محاسباتی حق بیمه سازمان تامین اجتماعی براساس بخشنامه های مذکور مبهم می باشد.</p> |                                |
| <p>کارفرمایان و فعالان اقتصادی به بخشنامه سازمان تامین اجتماعی معترض هستند و معتقدند که بخشنامه دارای ایرادات و مشکلات ذیل است:</p> <p>۱- حسب ضوابط و مقررات قانونی و به هنگام به کارگیری نیروی کار، تعیین حقوق و مزایا کارکنان براساس نوع شغل بوده که در احکام و قراردادهای فی مابین مندرج می باشد و کلیه پرداخت ها نیز بر آن اساس انجام شده است. ضمن آنکه کارفرمایان مصوبات شورای عالی کار به عنوان مرجع تعیین حداقل دستمزد را رعایت کرده اند.</p> <p>۲- کارفرمایان در زمان مقرر و براساس حقوق و مزایای پرداختی مطابق قرارداد منعقد و مقررات حاکم نسبت به ارسال لیست و پرداخت حق بیمه در مهلت قانونی اقدام می نمایند که آن سازمان نیز در فرصت ۶ ماهه اظهار نظری در خصوص عدم صحت مندرجات لیست های ارسالی معمول نداشته است. (مواد ۳۶ و ۳۹ قانون تامین اجتماعی)</p> <p>۳- همه ساله از دفاتر قانونی شرکت ها از سوی موسسه حسابرسی تامین اجتماعی، بازرسی به عمل آمده و کلیه بدهی های مربوطه نیز پرداخت یا تقسیط شده اند.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>ایرادات و مشکلات مطروحه</p> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <p>۴- در بخشنامه مذکور به هیچگونه روش محاسباتی دقیق و مشخصی اشاره نشده است و هریک از شعب سازمان تامین اجتماعی به صورت سلیقه‌ای نسبت به بدهکار نمودن کارفرمایان اقدام و صورتحساب بدهی صادر می‌نمایند و ریز محاسباتی در این خصوص نیز در اختیار کارفرما قرار نمی‌گیرد و در حال حاضر کارفرمایان زیادی در هیات‌های تشخیص مطالبات بدوی و تجدید نظر سازمان تامین اجتماعی دادخواهی کرده‌اند.</p> <p>۵- آراء هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز منحصراً در خصوص عنوان شغلی است و موضوع مطالبه حق بیمه مجدد مغایر قانون می‌باشد و قصور سازمان در انجام بازرسی به هنگام، موجبات ضرر و زیان کارفرمایان را فراهم کرده است.</p> <p>۶- مبنای قانونی دستمزد احتساب حق بیمه مشخص نیست.</p> <p>۷- بخشنامه شماره ۱۴۰۳/۸۰۴۷/۱۰۰۰ در تاریخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ در شورای مقررات زدایی سازمان طرح و صادر و به کلیه شعب ابلاغ گردیده است. در این بخشنامه تصریح شد که مفاد آن جایگزین بند «الف» بخشنامه شماره ۱۴۰۱/۱۷۷۷/۱۰۰۰ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ می‌گردد. همچنین مقرر شده بود که نرم‌افزار اصلاح محاسبات به همراه جداول مربوطه نیز به کلیه شعب سازمان ارسال شود. لیکن با وجود گذشت مدت زمان قابل توجهی از زمان صدور بخشنامه، تاکنون نرم‌افزار و جداول محاسباتی جدید در اختیار شعب قرار نگرفته و در نتیجه، کارشناسان و کارفرمایان همچنان با ابهام و سردرگمی مواجه هستند. همچنین عدم ارائه ابزارهای جدید باعث شده است فرمول‌های پیشین که از شفافیت و مبنای قانونی لازم برخوردار نیستند، همچنان مبنای محاسبات قرار گیرند و بابت تغییر همه عناوین شغلی مورد درخواست مطالبه من غیر حقی از سوی سازمان صورت گیرد.</p>                                           |                                       |
| <p>این موضوع در نشست کارگروه تخصصی کمیته حمایت از کسب و کار در تاریخ ۱۴۰۴/۰۲/۱۷ با حضور نمایندگان محترم دیوان عدالت اداری و معاونت حقوقی ریاست جمهوری و دیگر ذینفعان این موضوع مطرح گردید و مقرر شد تا تعیین تکلیف نهایی دستور توقف اجرای بخشنامه‌های سازمان تامین اجتماعی در ارتباط با دریافت حق بیمه مجدد از اصلاح عناوین شغلی مورد پیگیری قرار گیرد و از ظرفیت ماده ۹۱ قانون دیوان عدالت اداری جهت شفاف سازی رای دیوان عدالت اداری استفاده گردد همچنین طبق گفته فعالان بخش خصوصی در جلسه کارگروه، بخشنامه شماره ۱۴۰۳/۸۰۴۷/۱۰۰۰ در تاریخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ بدون رعایت مواد ۲۴ و ۳۰ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار و آیین‌نامه‌های اجرایی آن و اعمال نظرات فعالان بخش خصوصی و در روز تعطیل ابلاغ شده است؛ لذا مقرر شد این موضوع از طریق معاونت حقوقی ریاست جمهوری نیز مورد پیگیری واقع شود. اهم نظرات به شرح ذیل است:</p> <p>- جناب آقای قدسی، مشاور دبیرخانه کمیته حمایت از کسب و کار: دیوان عدالت اداری رأی را بدون قید تاریخ اجرا، صادر نموده است و این رأی در سال ۱۴۰۰ صادر شده است ولی به زمان خیلی قبل از آن تسری می‌باید و اختیار را به هیأت تشخیص واگذار می‌کند. باز هم در رابطه با تأمین اجتماعی، اگر فردی کارمند شرکت ایکس باشد و اگر شغل را تراشکار و یا کارگر ساده می‌نوشتند باز هم فرقی نمی‌کرد زیرا حقوق آن عددی بوده است که در قرارداد تصریح شده است، ولی امروز مطالبه تفاوت دستمزدی بعنوان اصلاح عناوین شغلی از سال ۱۳۸۰ تا به امروز و آن هم بر اساس دستمزد امروز است که هیچ دفاعی بر آن مترتب نیست، اگر حتی قرار باشد آن روز دستمزد غیر واقعی را درج شده باشد هم یک سقف دستمزدی وجود داشته است.</p> | <p>جمع‌بندی<br/>جلسه<br/>کارشناسی</p> |



در قانون ۷ برابر حداقل دستمزد سقف حقوق و مزایای مشمول کسر حق بیمه بوده است و حداکثر چیزی که آن روز امکان پرداخت آن با هر عنوان شغلی وجود داشته است؛ پرداخت گردد.

**-جناب آقای اصابتی، مشاور دبیرخانه کمیته حمایت از کسب و کار:** در بحث حوزه روابط کار یا قانون کار ما دو تا موضوع داریم که حائز اهمیت هستند، یکی اینکه بعضی از واحدها دارای طبقه‌بندی مشاغل هستند واحدهای بالای ۵۰ نفر دارای طبقه بندی مشاغل هستند؛ بنابراین شرح شغل و عنوان شغل و اینها مشخص هست و باز اگر دوباره چنانچه سازمان تامین اجتماعی مابه‌التفاوتی بگیرد به نظر می‌رسد که جای سوال بسیار بزرگی است. در مورد واحدهایی که در مورد قرارداد با هم توافق می‌کند، نکته این است که در قوانین کار کف دستمزد وجود دارد و حداقل بایستی رعایت شود و اما بالاتر از حداقل را اینجا فی‌مابین کارگر و کارفرما توافق می‌شود و لیکن کف دستمزد و مبلغی که باید پرداخت شود ملاک اصلی هست. الان اتفاق عجیبی که دوستان هم فرمودند ممکن است بیفتد که کارگر مدعی پرداخت این مابه‌التفاوت شود.

**-جناب آقای کلافچی، مدیر عامل شرکت نوری تازه:** ما هم از شرکت‌های هستیم که به شدت از این موضوع لطمه دیده‌ایم. در این چند سال، بیش از ۲۰۰ پرونده‌ی اداره کاری علیه شرکت ایجاد شده است. تمام محاسبات بدون مینا و سلیقه‌ای اعمال می‌شود، حتی کیس‌هایی وجود دارند که در تجدید نظر مبلغ بابت یک کارگر یا اپراتور افزایش پیدا کرده است. ما در دیوان هم شکایت کرده‌ایم و درخواست ابطال این بخشنامه را داده‌ایم ولی خب متأسفانه حتی اصلاح بخشنامه هم که صورت گرفته است شعب رعایت نمی‌کنند و حتی با بخشنامه جدید، در مبالغ هیچ تغییری اتفاق نیفتاد.

**-جناب آقای چینی، شورای گفت و گوی اصفهان:** آیا مرجعی بغیر از شورای عالی کار حق اینکه حقوق شخصی را مشخص کند دارد یا خیر؟ و اگر ما بر مبنای اعلام شورای عالی کار حقوق کارگرمان را پرداخت کرده‌ایم با تغییر عنوان شغلی چه کسی می‌تواند بگوید که این قرارداد قبلی ما باطل است و مابه‌التفاوت دریافت کند؟ سوال دوم اصلی این است که اصلاً بحث عنوان شغلی معول است علت اصلی کارهای سخت و زیان‌آور هست و به نظر می‌رسد در کارهای سخت و زیان‌آور مشکل اساسی است و در اصفهان الان بالای ۷۵ درصد مشاغلی که دارند زودتر از موعد بازنشسته می‌شوند و ۵۴ درصد از افرادی که بابت سخت و زیان‌آور شکایت کرده‌اند، پذیرفته شده‌اند.

**-جناب آقای لبافی، شورای گفت و گوی خراسان رضوی:** تشخیص شمول یا عدم شمول قانون کار به نیروی کار در واقع مراحل حل اختلاف مندرج در قانون کار متولی هستند و مرجعی غیر از مراجع مندرج در قانون کار نمی‌تواند مرجع تشخیص باشد. نکته‌ی دوم این است که در واقع قانون کار مرور زمان ندارد و چون مرور زمان ندارد، اشخاص عناوین شغلی را به هر شکلی دنبال می‌کنند، عده‌هایی که دریافت می‌کنند بعنوان یک سند کلی در اختیار نیروی کار قرار می‌گیرد. لذا عملاً نیروی کار می‌تواند بعد به استناد این آرای که صادر شده به استناد وصولی که شده می‌تواند بیاید آن بیست سال گذشته، آن سی سال گذشته را در مراجع حل اختلاف مندرج در قانون کار بیاد درخواست تفاوت مزد بکند. یعنی ما یک بحرانی داریم در کشور ایجاد می‌کنیم، ما با آرای که داریم صادر می‌کنیم تحت عنوان اصلاح عناوین شغلی و عده‌هایی که دریافت می‌کنیم بعنوان یک مرجع قانونی به نام تأمین اجتماعی این عده‌ها را دریافت می‌کنیم مشخص می‌شود که عدد اصلاح عناوین شغلی نیروی کار این عدد بوده است این نیروی کار طبق قانون می‌تواند چون مرور زمان در قانون کار نیست همه‌ی اون سال‌هایی که کار می‌کرده بر اساس آخرین اصلاحات در مراجع حل اختلاف مندرج در قانون کار شکایت بکند و تا یک ریال آخر هم تقاضای دریافت تفاوت



مزد ناشی از اصلاح عناوین بکند که این اتفاق در کشور در حال وقوع است. و نکته‌ی اساسی دیگر این است که نسبت مشاغل سخت و زیان‌آور به نسبت کل سایر مشاغل یک چیزی حدود ۲۰ درصد مشاغل یک کشور حدوداً مشاغل سخت و زیان‌آور است ولی امروز طبق آخرین اطلاعاتی که ما داریم بیش از ۵۲ درصد دارند از طریق سخت و زیان‌آور بازنشست می‌شوند یعنی ما در مدت کوتاهی نه نیروی کار را می‌توانیم در محیط کار نگه داریم و از طرفی دیگر منابع تأمین اجتماعی را از دست می‌دهیم. یعنی روند موجود به شکلی شده است که هم نیروی کار از محیط کار خارج می‌شود هم تأمین اجتماعی منابعش رو از دست خواهد داد.

**جناب آقای اثنی عشری، نایب رئیس کمیسیون مالیات اتاق ایران:** به موجب مقررہ تبصره یک ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی میزان و درصد حق بیمه مشخص است و مبنای حق بیمه دستمزد است نه عنوان شغلی. لذا به نظر می‌رسد که سازمان تأمین اجتماعی نمی‌تواند به هیچ وجه به مسئله عنوان شغلی ورود کند. مسئله عنوان شغلی در صلاحیت وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی است یعنی خود روابط کار می‌تواند در هیأت‌های حل اختلاف عنوان شغلی را مشخص کند صرفاً در مواردی که کارگاه دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل هست یا برای یک سری از مشاغل دستمزد مقطوع مشخص شده و اگر کارفرما رعایت نکرده باشد اینها می‌توانند مداخله بکنند. مضاف بر این الان نزدیک ۲۰ تا بیشتر رأی از شعب تجدیدنظر دیوان صادر می‌شود که آرا را باطل نموده‌اند.

**جناب آقای معاوی، مدیر عامل شرکت زرین نگار قطعه/ قزوین:** موضوع بحث ماده ۳۹ و ۱۰۱ قانون را که سازمان تأمین اجتماعی ۶ ماه فرصت دارد که از زمان دریافت لیست حقوق بتواند رسیدگی صادر کند اگر نکرد دیگر اختیار قانونی ندارد.

**شورای گفت و گوی خوزستان:** ما متأسفانه قانون را رها کرده‌ایم و به بخشنامه‌ها وصل شده‌ایم. تکلیف کارفرمایان را قانون تعیین می‌کند بر اساس موارد مندرج در قانون تأمین اجتماعی و قانون کار کارفرما مکلف است بر اساس مواد ۲۸، ۳۹، ۳۶، ۴۰ و ۱۰۱ و ۵۰ و ۳۸، در هنگام پرداخت مزد کسورات قانونی رو کسر و به تأمین اجتماعی پرداخت بکند.

**جناب آقای غلامی، نماینده شورای گفت و گوی البرز:** پیشنهاد فعالان اقتصادی ابطال بخشنامه ۸۰۴۷ و سپس تعیین نحوه محاسبه مابه‌التفاوت است. در صورتی که قرار به اخذ این مابه‌التفاوت باشد، باید بر اساس نرخ حقوق زمان مربوطه محاسبه شود، نه نرخ سال جاری. همچنین، قانون اختیار لازم را به تأمین اجتماعی داده است که در صورت عدم پرداخت بدهی از سوی کارفرما، امکان اخذ جرایم مربوطه را داشته باشد. با این حال، برای کارگاه‌هایی که پیش از سال ۱۳۹۵ دارای نظام طبقه‌بندی مشاغل بوده‌اند، ورود به این موضوع مغایر با قوانین تلقی می‌شود.

**جناب آقای غریبی، نماینده وزارت کار:** رسیدگی در هیأت‌های ما بر اساس قانون و مقررات است. مستحضر هستید تا سال ۱۴۰۰ که رای ۱۱۱۴ و ۱۱۱۵ صادر نشده بود هیأت‌های ما در خصوص اصلاح عنوان شغلی ورود نداشتند و در این قبیل موارد معمولاً پرونده به شعبات سازمان تأمین اجتماعی و کمیسیون‌هایی که وجود داشت محول می‌شد ولی بعد صدور رای دیوان و اینکه تکلیف نمود این دعاوا از جنس دعاوی کارگری و کارفرمایی موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار است ما مکلف شدیم نسبت به این موضوع ورود داشته باشیم در هر صورت رای دیوان بوده و در حکم قانون است و ما وظیفه داریم در اجرای رای دیوان ورود به این قبیل دعاوی هم داشته باشیم.

**جناب آقای راوریان، نماینده سازمان تأمین اجتماعی:** سازمان تأمین اجتماعی ماده ۳۹ را قبول دارد که ۶ ماه فرصت سازمان بوده و سازمان هم اصلاً ورودی به داستان نمی‌کند اما رای ۱۱۱۴ و ۱۱۱۵ صلاحیت داد که این لیست سال ۸۰ باز شود



و تغییر کند، حالا که تغییر کرده است پس طبق همین ماده ۳۹، ۶ ماه فرصت وجود دارد. ما اصلاً به لیست ورود نمی‌کنیم و طبق ماده ۳۹ بدهی برای هیچ کارگاهی صادر نمی‌کنیم. اما رای صادر می‌شود یا شکایتی مسموع شناخته می‌شود که این لیست صحیح نیست، سازمان هم طبق ماده ۱۰۱ می‌تواند مجدداً بررسی نماید. در خصوص ماهیت قرارداد و غیره در مورد بعضی شرکت‌ها می‌بینید که لیست برابر قرارداد است و درست است ولی آیا مبالغ پرداختی به کارگر برابر قرارداد بوده یا مازاد داشته است. در هیچ جای صحبت دوستان اشاره نشد که قراردادش ۳ میلیون بوده ولی ۶ میلیون گرفته است و ۳ میلیون مازاد مزایای دیگری بوده است که طبق قانون باید حق بیمه‌اش را پرداخت می‌کرده است. اینجا کارفرما مکلف بوده و این موضوع را رعایت نکرده است، ما بسیاری کارگاه‌ها هم داریم که محاسبه شده و صفر شده است. پس مشکل اینطوری نیست. ما بخشنامه ۸۰۴۷ را طبق نظارت دیوان نوشتیم و تمام سعیمان را کردیم که حقی از کسی بصورت عام ضایع نشود.

**-جناب آقای کرمانی، نماینده دیوان عدالت اداری:** رای ۱۱۱۴ و ۱۱۱۵ رای بسیار خوبی است ماهیت آن رأی فقط ارجاع موضوع و تعیین صلاحیت هیأت‌های تشخیص حل اختلاف اداره کار است والا هیچ پیامی آن رأی نداشت آن رأی بسیار رأی خوبی است و هیأت‌های تشخیص حل اختلاف ادعاهای دو طرف را می‌شنوند و رأی می‌دهند و آن رأی هم قابل اعتراض در دیوان است و بعید می‌دانم حق کسی در این پروسه ضایع بشود و نیازی به اعمال ماده ۹۱ نیست، حالا درمورد بخشنامه اصلاح شده مانع از این نیست و فعالان بخش خصوصی می‌توانید دوباره شکایت بکنید اگر واقعا می‌بینید مشکلات هنوز پابرجا هست این حق طبیعی هر شخصی هست تا دوباره از این بخشنامه اصلاح شده شکایت نماید. ما هنوز که هنوز است **مبانی و فلسفه صدور این بخشنامه برایمان مشخص نیست** آیا این بخشنامه الان وجهت دارد صادر بشود. در ماده ۱۰ قانون کار صراحتاً بیان کرده است که تعیین دستمزد در بند ب ماده ۱۰ توافق است. شورای عالی کار فقط حداقل رو تعیین میکند و اصلاً سقف تعیین نمی‌شود و کارگر و کارفرما امکان دارد حقوق ۸۰ میلیون تعیین کنند و هیچ سقفی نداریم ولی کف را تعیین شده است تا نباید کمتر از این تعیین بشود. **هیچ جا قانونگذار به تأمین اجتماعی اجازه نداده است که شما باید تعیین دستمزد کنید و تنها ماده ۳۵ قانون تأمین اجتماعی که بحث دستمزد مقطوع می‌باشد و همچنان مبانی وجود این بخشنامه برای همکاران دیوان بسیار مبهم است و مشخص نیست.** این را قبول داریم حق بیمه سنوات ارفاقی در مشاغل سخت و زیان‌آور در خیلی از بحث‌ها واقعا آمده اند و باری به دوش تأمین اجتماعی گذاشته اند و تأمین اجتماعی با سختی مواجه هست ولی رای دیوان صرف اصلاح عناوین شغلی است طرف مثلاً قالب گیر بوده است و کارگر ساده شده است یا بالعکس.

**-جناب آقای تکلی، مشاور کمیته حمایت از کسب و کار:** در این مسئله، اصلاح عناوین شغلی تأثیرات گسترده‌ای بر کارگران، کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی داشته است. تغییرات غیرمنطقی در برخی عناوین شغلی موجب شده تا افراد بتوانند با تغییر عنوان خود، درخواست سخت و زیان‌آور بودن شغل را ثبت کنند، که این امر باعث افزایش غیر ضروری هزینه‌ها برای کارفرمایان و فشار مالی بر صندوق تأمین اجتماعی شده است.

برای حل این مشکل، پیشنهادهای ارائه شده که شامل اصلاح برخی آرای قانونی نظیر رأی‌های ۱۱۱۴ و ۱۱۱۵، تعیین محدودیت زمانی برای بررسی درخواست‌ها (تا پیش از سال ۱۳۹۵)، رسیدگی دقیق‌تر به اصلاح عناوین شغلی با حضور نمایندگان تأمین اجتماعی، کارگران و کارفرمایان و اصلاح بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی با مشارکت تمامی ذی‌نفعان است. همچنین تأکید شده که تغییر عناوین شغلی نباید بار مالی اضافی بر تأمین اجتماعی تحمیل کند، مگر آنکه منطقی و منطبق بر قوانین





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <p>باشد. از سوی دیگر، افزایش درخواست‌های بازنشستگی پیش از موعد باعث شده تا درصد قابل توجهی از منابع صندوق تأمین اجتماعی به این موضوع اختصاص یابد که در بلندمدت مشکلات بیشتری ایجاد خواهد کرد. به همین دلیل، تأکید شده که این فرآیند باید به صورت دقیق‌تر اصلاح شود تا کارفرمایان بتوانند نیروی کار خود را حفظ کنند و صندوق تأمین اجتماعی نیز دچار ناترازی نشود. همکاری میان سازمان تأمین اجتماعی، دیوان عدالت اداری و وزارت کار برای حل این چالش ضروری است.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                           |
| <p>۱- ارسال نامه به دیوان عدالت اداری طی شماره ۱۰/۱/۲۴۲۳/ص مورخ ۱۴۰۴/۰۲/۳۱ و درخواست صدور دستور موقت مبنی بر توقف فوری اجرای اقدامات ناشی از بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به شماره‌های ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ در تاریخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ و ابطال بخشنامه‌های مذکور به دلیل مغایرت با قوانین جاری و همچنین بازبینی مجدد رای دیوان عدالت اداری با اعمال ماده ۹۱ قانون دیوان عدالت اداری و در جهت شفاف سازی و جلوگیری از تفسیر پذیری رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری</p> <p>۲- ارسال نامه به معاونت حقوقی ریاست جمهوری طی شماره ۱۰/۱/۲۶۲۶/ص مورخ ۱۴۰۴/۰۳/۰۵ مبنی بر درخواست طرح موضوع در معاونت حقوقی و بررسی پیشنهاد لغو بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی به شماره‌های ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و ۱۴۰۳/۸۰۴۷/۱۰۰۰ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ به لحاظ عدم رعایت مواد ۲۴ و ۳۰ قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار و آیین‌نامه‌های اجرایی آن و مغایرت با رای دیوان عدالت اداری</p> <p>۳- برگزاری نشست در شورای عالی کار در تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۳۰</p> <p>طبق اعلام و گزارش نماینده اتاق از این نشست، معاونت روابط کار و سازمان تأمین اجتماعی بر وجود مشکل صحه گذاشته‌اند و موافقت نموده‌اند که شیوه نامه ای با مشارکت نمایندگان کارگری، کارفرمایی به منظور عدم بررسی درخواست‌های قبل از سال ۹۵ در مراجع حل اختلاف اداره کار تدوین شود.</p> | <p><b>اقدامات بعد از جلسه کارگروه</b></p> |
| <p><b>در سطح اول:</b> صدور دستور موقت مبنی بر توقف فوری اجرای اقدامات ناشی از بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی به شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۱/۱۷۷۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۲/۱۸ و بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۱۴۰۳/۸۰۴۷ در تاریخ ۱۴۰۳/۰۹/۲۷ و ابطال بخشنامه‌های مذکور به دلیل مغایرت با قوانین جاری و همچنین بازبینی مجدد رای دیوان عدالت اداری با اعمال ماده ۹۱ قانون دیوان عدالت اداری و در جهت شفاف سازی و جلوگیری از تفسیر پذیری رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری</p> <p><b>در سطح دوم:</b> تدوین شیوه نامه ای با مشارکت نمایندگان اتاق ایران، جامعه کارگری و کارفرمایی، وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی جهت عدم بررسی درخواست‌های قبل از سال ۹۵ در هیات‌های حل اختلاف کار و عدم تسری عناوین شغلی به قبل از سال ۹۵</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p><b>پیشنهاد دبیرخانه</b></p>            |