

## پیشگفتار

تأمین اجتماعی را می توان بعنوان یکی از اهداف مهم توسعه یافتگی کشورها قلمداد کرد و در این راستا دولت ها تلاش می کنند تا مجموعه سیاست هایی را در جهت کاهش ریسک (خطر پذیری) و یا حمایت از گروه یا اقشار خاص به کار گیرند.

کشورها با توجه به سطح توسعه یافتگی شان همواره تلاش می کنند تا با استفاده از ساز و کارها و برنامه های متفاوت به مقابله با نابسامانی هایی چون بیکاری، بیماری، خشکسالی، حوادث غیر مترقبه طبیعی و غیر طبیعی، آرامش و امنیت اجتماعی را در جامعه ایجاد نموده و آن را استمررا بخشند.

قبل از انقلاب اسلامی ایران، کارمطالعاتی و تحقیقاتی درمورد بیمه بیکاری سایر کشورها صرفاً در قالب بررسی نظری فراهم گردید. استقرار نظام بیمه بیکاری به عنوان یکی از مهمترین راهکارهای حمایتی است که در جهان پذیرفته شده و علی رغم پیگیری های زیاد، نتایج حاصل از آن منجر به اجرای مقررات پیرامون حمایت از بیمه شدگان بیکار شده است. پس از انقلاب اسلامی، در سال ۱۳۶۶ تعطیلی واحدها و مشکلات اقتصادی ناشی از جنگ تحمیلی ایران و عراق که منجر به رکود سرمایه گذاری در دو بخش دولتی و خصوصی شد و موجب گردید تا مسئولین کشور در تاریخ ۶۶/۳/۲۴، لایحه بیمه بیکاری را در مجلس شورای اسلامی برای مدت سه سال بطور آزمایشی تصویب و به مورد اجرا گذارند و سر انجام این قانون در تاریخ ۱۳۶۹/۶/۲۶ با اصلاحاتی مورد تصویب قرار گرفته که تاکنون در حال اجراء می باشد.

قانون بیمه بیکاری طی سالهای جنگ و پس از آن توانست کارگرانی را که بطور غیر ارادی بیکار می شدند مورد حمایت قرار داد و با پرداخت حداقل معاش زندگی مانع بروز بسیاری از آسیب های اجتماعی گردد.

## مقدمه

یکی از ابزارهای بسیار مهم و موثر تأمین امنیت و عدالت اجتماعی نظام تأمین اجتماعی است که نقش اساسی و تعیین کننده ای در برنامه ریزی ها و سیاستگذاری های توسعه ای چه در بعد کمی (رشد اقتصادی) و چه در بعد کیفی (رفاه اجتماعی) دارد.

امروزه زندگی انسانها در تمامی جوامع بشری اعم از کشورهای فراصنعتی و در حال توسعه و حتی توسعه نیافته شدیداً وابسته به ساز و کارهای تأمین اجتماعی شده است بخصوص تغییر و تحولات بعد از انقلاب صنعتی و گسترش شهرنشینی و تحرکات جمعیتی باعث تغییر و دگرگونی سریع و شتابان در روند کارکردهای نهادهای سنتی شده است و به تبع آن ضریب خطرات زندگی اجتماعی افزایش یافت، تاسیس، ایجاد و توسعه نهادهای رسمی و اجتماعی نوین نظام تأمین اجتماعی و پوششهای حمایتی را در عرصه حیات اجتماعی و خانوادگی انسانها ضروری و الزام آور کرده است. آنگاه می توان خوبی دریافت و احساس کرد که گروهی فاقد این سازو کار اثر بخش حمایتی می باشند. چرا که جهانی شدن اقتصاد و مناسبات و تعاملات اجتماعی تغییر در سیستم های اشتغال، و کنار گذاشتن بخشی از رسالتها و مأموریتها و ارزشهای دولت رفاه نه تنها هیچ یک نتوانسته تاثیر اهمیت رو به رشد پوشش های حمایتی را کاهش دهد، بلکه روز به روز بر دامنه و گستره شمول آن و نظامهای بیمه ای، حمایتی و امدادی افزوده شده است و متناسب با شرایط و نیازهای نوین، ساختارها و کارکردهای آن متحول گردید.

در این کتاب سعی شده است با توجه به قانون ، مقررات ، آئین نامه ها و دستورالعمل های موجود با پاسخگویی به پرسش ها ، ابهامات احتمالی کلیه احاد جامعه به ویژه جامعه هدف مرتفع گردد و کلیه شاغلین مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی و همچنین کارکنان ستادی و اجرایی سراسر کشور که به نوعی با این قانون سر و کار دارند از مطالب مندرج در آنه بهره مند گردند. بر همین اساس امیدواریم این مجموعه در پاسخگویی به نیازهای اساسی جامعه روبه رشد تأثیر کارساز و قابل توجهی داشته باشد.

## مستندات قانونی ضرورت تدوین کتاب پرسش و پاسخ:

### ماده «۱۹۶» قانون کار : مصوب آبان ماه ۱۳۶۹

وزارت کار و اموراجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشترکارگران ورشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی ، فیلم، اسلاید و آموزشهای لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قراردهد .

### ماده «۲۰۱» قانون کار :

وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روشهای مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند .

## «فصل اول»

### شرایط عمومی بیمه بیکاری

۱- مفهوم بیمه بیکاری چیست؟

به استناد ماده ۳ قانون بیمه بیکاری به عنوان یکی از حمایت های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر ، به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می شوند مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

۲- بیکار از نظر قانون بیمه بیکاری به چه کسی اطلاق می گردد؟

برابر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری ، بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد. و یا قرارداد وی به اتمام رسیده و کارفرما از تمدید آن امتناع می ورزد.

۳- منظور از بیکاری بدون میل و اراده کارگر چیست؟

هرگونه بیکاری که به استناد ماده ۲ قانون بیمه بیکاری خارج از میل ، اراده و اختیار کارگر بوده و وی در بیکاری خود هیچ دخل و تصرفی نداشته باشد و آمادگی اشتغال بکار را نیز داشته باشد، بیکاری بدون میل و اراده تلقی می گردد.

۴- آیا جنسیت در شرایط دریافت بیمه بیکاری تاثیرگذار می باشد؟

تمامی افراد مشمول قانون بیمه بیکاری به شرط واریز ۳٪ حق بیمه بیکاری و دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون صرف نظر از جنسیت می توانند از مقرری بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۵- چه کسانی از شمول قانون بیمه بیکاری مستثنی می باشند؟

بر اساس تبصره ماده «۱» قانون بیمه بیکاری، بازنشستگان ، از کارافتادگان کلی، صاحبان حرف و مشاغل آزاد ، بیمه شدگان اختیاری و اتباع خارجی از شمول این قانون مستثنی می باشند.

۶- سابقه بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه ( سیل ، زلزله ، جنگ ، آتش سوزی و...)

بیکار می شوند جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری چگونه است ؟

این موضوع جزء استثنائات در قانون بیمه بیکاری می باشد.

به استناد تبصره «۲» ماده ۲ قانون بیمه بیکاری و ماده «۶» آئین نامه اجرایی آن ، آن دسته از بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه بیکار می شوند، در صورتیکه سابقه پرداخت حق بیمه آنان کمتر از شش (۶) ماه باشد همانند مشمولینی که دارای شش (۶) ماه سابقه پرداخت حق بیمه می باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود..

۷- قانون بیمه بیکاری از چه تاریخی قابلیت اجرایی داشته است؟

قانون بیمه بیکاری در جلسه علنی روز دو شنبه مورخ ۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید و در تاریخ ۶۹/۷/۱۰ مورد تأیید شورای نگهبان و نهایتاً در تاریخ ۶۹/۷/۱۷ به مجلس شورای اسلامی برای اجرا ابلاغ گردید. به استناد ماده ۱۳ این قانون زمان اجرای آن از زمان اتمام اجرای قانون آزمایشی بیمه بیکاری ( ۱۳۶۹/۵/۶ ) لازم الاجرا است.

۸- وضعیت بیمه بیکاری متقاضیانی که علیرغم احراز اشتغال توسط مراجع ذی ربط، بیکار می شوند و غیر ارادی

بودن بیکاری آنان نیز محرز ولی حق بیمه آنان توسط کارفرما پرداخت نشده باشد ، چگونه است ؟

در صورت صدور رأی موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار توسط مراجع ذی ربط به استناد ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی، در

صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند، شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود. تأخیر

کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت ، رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

۹- در کارگاههایی که از تسهیلات بنگاههای اقتصادی و زودبازده استفاده نموده اند در صورت تعطیلی کارگاه

آیا کارگران مشمول بیمه بیکاری می باشند؟

از آنجائیکه این کارگاهها مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی می باشند ، لذا در صورت تشخیص بیکاری غیر ارادی،

مشمول بیمه بیکاری نیز می گردند.

۱۰- آیا کارگری که در آخرین کارگاه بیش از یکسال با پیمانکاران مختلف کار کرده باشد مشمول دریافت بیمه

بیکاری می گردد؟

با توجه به اینکه ملاک پرداخت بیمه بیکاری برای کارگران دارای قرارداد های موقت واریز حق بیمه به مدت یکسال

در آخرین محل کار می باشد لذا، تغییر پیمانکار تأثیری در برقراری بیمه بیکاری ندارد ، مشروط بر اینکه ماهیت کار

مستمر باشد .

۱۱- کارگری که بعد از سی روز از تاریخ بیکاری درخواست بیمه بیکاری نماید آیا مشمول برقراری مقرر بیمه بیکاری می گردد؟

به استناد بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری ، درخواست کارگر به همراه دلایل تأخیر ( مستندات ) در هیأت حل اختلاف مطرح گردد و در صورت موجه بودن تأخیر حداکثر به مدت ۳ ماه با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون مشمول برقراری مقرر بیمه بیکاری می گردد. بدیهی است مهلت تعیین شده برای ارائه درخواست بیمه بیکاری ۳۰ روز می باشد و مراجعه پس از آن مشمول بر قراری مقرر بیمه بیکاری نمی باشد ، مگر اینکه مستندات فوق الذکر ارائه گردد.

۱۲- چنانچه حق بیمه فرد متقاضی بیمه بیکاری علیرغم احراز کارکرد بالای یک سال در کارگاه توسط کارفرما بطور کامل پرداخت نشده باشد آیا این فرد مشمول بیمه بیکاری می گردد ؟

در صورت صدور رأی موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار توسط مراجع ذی ربط به استناد ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی، در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند، شخصاً مسئول پرداخت آن خواهد بود. تأخیر یا عدم پرداخت کارفرما در پرداخت حق بیمه ، رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

۱۳- آیا دانشجویان می توانند از مزایای مقرر بیمه بیکاری بهره مند شوند؟

باعنایت به تبصره «۲» ماده ۷ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری ، بیمه شده بیکار موظف است در فواصل زمانهای تعیین شده در اداره تعاون، کارورفاه اجتماعی حضور یافته و دفاتر مربوطه را امضاء نماید. لذا به استناد قانون مذکور منع قانونی مشاهده نشده ، مگر اینکه متقاضی مورد نظر در فواصل زمانی تعیین شده فوق اشاره قادر به حضور و غیاب و آمادگی برای اشتغال مجدد نباشد.



۱۴- اگر فردی در پایان قرارداد خود استعفا دهد مشمول استفاده از بیمه بیکاری می گردد؟

خیر، تمام قرارداد می بایست همراه با نامه عدم نیاز از سوی کارفرما باشد تا از مصادیق غیر ارادی بودن بیکاری محسوب گردد. لذا استعفا چه در ابتدا و چه در پایان قرارداد مغایر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری بوده و از مصادیق بیکاری ارادی تلقی می گردد.

۱۵- در صورتیکه کارگر در اثنای قرارداد کار اخراج شود آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

در صورت صدور رأی مراجع حل اختلاف مبنی بر قطع رابطه کاری و غیر ارادی بودن بیکاری با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می گردد.

۱۶- اگر حق بیمه توسط کارفرما پرداخت نشده باشد آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

در صورتیکه در رأی مراجع حل اختلاف رابطه کارگری و کارفرمایی (ماده ۲, ۳ قانون کار) احراز گردد، مشمول بیمه بیکاری خواهد بود مشروط بر اینکه ظرف سی روز از زمان بیکاری جهت تنظیم و درخواست بیمه بیکاری اقدام نموده باشد.

۱۷- قانون بیمه بیکاری حداقل سابقه بیمه را جهت برقراری بیمه بیکاری «۶» ماه اعلام نموده است، آیا

تفاهم نامه شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ ناقض قانون موصوف در رابطه با حداقل سابقه بیمه نمی باشد؟

تفاهم نامه مذکور در رابطه با کارگرانی است که به صورت قرارداد مدت موقت مشغول به کار بوده و پس از پایان قرارداد، از سوی کارفرما مجدداً قرارداد وی تمدید نمی گردد، در حالیکه کارگر با علم به این موضوع که پس از پایان قرارداد بیکار می شود و علیرغم آن قرارداد موقت را امضاء کرده است. به استناد دادنامه شماره ۸ مورخ ۱۶/ ۱ / ۸۳ دیوان عمومی عدالت اداری، بیکاری این قبیل افراد مغایر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری تشخیص داده شده و به منظور مساعدت

و رفع مشکلات افراد موصوف به استناد بند «۲» تفاهم نامه مشترک ، دارا بودن یکسال سابقه پرداخت بیمه در آخرین محل کار معیار و ملاک برقراری مقرری بیمه بیکاری قرار گرفت که مورد تأیید دیوان نیز واقع گردید..

۱۸- آیا خدام و کارکنان بقاع متبرکه مساجد، حسینیه‌ها تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه که از شمول موادی از قانون کار مستثنی شده‌اند مشمول قانون بیمه بیکاری می باشند؟

خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه‌ها ، تکایا، مدارس علوم دینی موقوفه عام غیر تولیدی حسب آئین نامه اجرائی مورخ ۷۳/۱۱/۲۶ هیات وزیران از شمول موادی از قانون کار مستثنی شده‌اند و از سوی دیگر رابطه کارگری و کارفرمایی محرز نمی باشد. لذا نمی توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۱۹- بیمه شدگان بیکار در چه صورت حائز شرایط بیمه بیکاری خواهند بود؟

الف- بیمه شده قبل از بیکار شدن حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت بیمه را در کارهای با ماهیت دائم و یا حداقل یک سال سابقه بیمه در آخرین کارگاه (در صورت پایان قرارداد رسم. مشمولین تبصره «۲» ماده ۲ این قانون از شمول این بند مستثنی می باشند.

ب- بیمه شده مکلف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری با اعلام مراتب بیکاری به واحدهای کار و امور اجتماعی آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه بعد از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.

ج- بیمه شده بیکار موظف است در دوره های کارآموزی و سواد آموزی که توسط واحد وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و نهضت سواد آموزی و سایر واحدهای ذیربط با تأیید وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی تعیین می شود شرکت نموده و هر دو ماه یکبار گواهی لازم در این مورد را به شعب تأمین اجتماعی تسلیم نماید.

۲۰- کارگری که به دلیل سهل انگاری و عدم رعایت مقررات کارگاه (قصور) از کار اخراج می گردد، مشمول برقراری بیمه بیکاری می باشد؟

در صورتی که قصور وی توسط کارفرما اثبات گردد و در مراجع حل اختلاف نیز تأیید گردد از مصادیق بیکاری ارادی تلقی شده و مشمول برقراری بیمه بیکاری نمی گردد.

۲۱- آیا افرادی که هنوز مشمول نظام وظیفه نشده اند، مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود؟

در صورت دارا بودن شرایط مندرج در قانون می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۲۲- آیا مشاغلی که دارای ماهیت پاره وقت می باشند (کار در مطب پزشکی، مربیان مهد کودک و...) در صورت بیکار شدن، مشمول دریافت مزایای بیمه بیکاری می شوند؟

این قبیل افراد در صورتی که بطور غیر ارادی بیکار شوند، مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند، لیکن از نظر احراز سوابق بیمه ای با توجه به پاره وقت بودن ماهیت کار، مطابق جدول ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، کل سابقه تجمیع و به تناسب آن بیمه بیکاری برقرار می گردد.

۲۳- چنانچه فردی پس از مرخصی زایمان اخراج شود و در خواست بیمه بیکاری نماید، آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

- چنانچه فرد در زمان استفاده از مرخصی زایمان، قرارداد وی معتبر و تداوم داشته باشد و پس از زایمان جهت ادامه فعالیت به محل کار بازگردد ولی کارفرما از پذیرش وی امتناع ورزد، در اینصورت کارگر می تواند با طرح دعوی در مراجع حل اختلاف موضوع را مورد پیگیری قرار دهد. بدیهی است اگر رأی مراجع مبنی بر اخراج غیر ارادی باشد، کارگر موصوف می تواند با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون بیمه بیکاری از مزایای آن بهره مند گردد.

۲۴- کارگران قرارداد دائم و یا در اثنای قرارداد که در مراجع حل اختلاف طرح دعوی نموده اند و خواسته آنان مزایایی غیر از بازگشت بکارمی باشد اما متن دادنامه به اخراج موجه و غیرارادای بودن اشاره دارد، آیا مشمول بیمه بیکاری می باشند؟

مراجع حل اختلاف صرفاً به خواسته های شاکی نفیاً یا اثباتاً، اظهار نظر می نمایند لذا، اشاره به اخراج موجه و غیرارادای مستلزم طرح بازگشت به کار است. بنابراین مراجع مذکور در صورتی که کارگر را اعاده بکار ننمایند لازم است به استناد ماده ۱۶۵ قانون کار مبنی بر علت قطع رابطه کاری اظهار نظر نموده ، چنانچه علت آن ناشی از میل و اراده فرد باشد مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی شود.

۲۵- آیا هیأت مدیره شرکت ها مشمول مقرری بیمه بیکاری می باشند؟

در صورت احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در مراجع حل اختلاف و با رعایت سایر شرایط مندرج در قانون مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری می گردند.

۲۶- کارگری از کارگاهی اخراج شده و بلافاصله در کارگاه دیگری به صورت قرارداد مدت موقت مشغول به کار گردیده است ، در صورت اخراج وی آیا مشمول بیمه بیکاری می باشد؟

حسب تفاهم نامه شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱، داشتن حداقل یکسال سابقه پرداخت حق بیمه در آخرین کارگاه برای کارگران قراردادی ملاک پرداخت مقرری بیمه بیکاری می باشد. در صورتی که کارگر فاقد قرارداد مدت موقت باشد برای تعیین تکلیف در ارتباط با قطع رابطه کارگری می بایست به مراجع حل اختلاف مراجعه نماید. در هر صورت سوابق بیمه ای فرد که دارای قرارداد مدت موقت است در آخرین محل کار نباید از یکسال کمتر باشد.

۲۷- کارگری بدون اطلاع کارفرما، غیبت کرده و پس از مراجعه، کارفرما از پذیرش وی خودداری می کند. آیا در

صورت درخواست، مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

هر گونه ترک کار و یا غیبت غیر موجه از سوی کارگر که منجر به اخراج و بیکاری وی گردد مشمول مقررات بیمه

بیکاری نمی شود لذا، فرد ابتدا باید در مراجع حل اختلاف طرح دعوی نموده و چنانچه بیکاری وی با میل و اراده

تشخیص داده شود مشمول بیمه بیکاری نمی شود.

۲۸- آیا مدیران عامل شرکت ها می توانند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

باتوجه به مواد ۱۲۴ و ۱۳۶ قانون تجارت، رابطه مدیرعامل با اعضاء شرکت رابطه وکیل و موکل بوده و از شمول قانون کار

خارج می باشد. لذا به دلیل عدم وجود رابطه کارگری و کارفرمایی مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی گردند.

۲۹- کارگران کارگاههای خانوادگی در چه شرایطی می توانند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

کارگاههای مذکور در صورت بکار گرفتن کارگر غیر از صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول

طبق آخرین لیست بیمه کارگاه از حالت کارگاه خانوادگی خارج و مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردند.

۳۰- کارگری پس از پایان مرخصی بدون حقوق به محل کار مراجعه و کارفرما از پذیرش وی خود داری

می نماید، در صورت ارائه درخواست، مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

با توجه به اینکه اخذ مرخصی توافقی بوده و از جانب کارفرما مورد تأیید قرار گرفته است، لذا در مدت زمان مرخصی

رابطه کارگری و کارفرمایی به حالت تعلیق قرار گرفته و چنانچه پس از پایان مرخصی کارفرما از پذیرش وی ( بنا به

دلایل متعدد) امتناع ورزد کارگر به استناد ماده ۲۰ قانون کار می تواند با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون بیمه

بیکاری از مزایای این قانون بهره مند گردد.

۳۱- کارگرانی که در خواست بازخریدی ارائه می دهند و مورد موافقت کارفرما نیز قرار می گیرد ، آیا مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردند؟

چون بیکاری افراد به واسطه بازخریدی، ناشی از میل و اراده تلقی شده، لذا به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری از مشمول مقررات این قانون خارج می گردند.

۳۲- در موارد مربوط به سازش کارگر و کارفرما ، وضعیت بیمه بیکاری کارگران پایان قرارداد چگونه است؟ کارگرانی که در پایان قرارداد مبادرت به تسویه حساب با کارفرما می نمایند صرفاً با ارائه نامه عدم نیاز و با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند ، در غیر اینصورت از مشمول مقررات این قانون خارج می گردند.

۳۳- چنانچه متقاضی بیمه بیکاری دارای کسب و کار باشد آیا مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می شود؟

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری شرط لازم جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری ، غیر ارادی بودن بیکاری می باشد ، اما شرط کافی نیست ، لذا آماده به کار بودن متقاضی نیز بسیار مهم می باشد، لیکن با توجه به سوال مطروحه ، منظور از کسب و کار ، هر نوع فعالیت ( اشتغال کاذب) نمی باشد ، بلکه کسب و کاری است که به استناد بند «ج» ماده ۸ قانون بیمه بیکاری با شغل و کار در زمان اشتغال متقاضی سنخیت و یا مشابه شغل مورد نظر و مشمول مقررات تأمین اجتماعی باشد.

۳۴- کارگرانی که در دستگاههای دولتی مشغول بکارمی باشند و فاقد قرارداد رسمی و پیمانی هستند ، وضعیت آنها از نظر قانون و مقررات بیمه بیکاری چگونه است ؟

با توجه به عام بودن قانون کار و به استناد ماده «۱» قانون بیمه بیکاری ، کلیه مشمولین قانون کار که تابع قانون تأمین اجتماعی باشند مشمول مقررات بیمه بیکاری نیز خواهند بود.

۳۵- چنانچه کارگری پس از اخراج در محل کارگاه درخصوص سنوات و سایر مزایا با کارفرما تسویه حساب کامل نماید واجد شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری می باشند؟

دریافت کلیه مطالبات و مزایای پایان کارقبل از طرح درخواست در اداره کاراز سوی کارگر رسمی ( دائمی) اخراج شده به منزله تسویه حساب قلمداد می گردد و ازاعمال بازگشت به کار جلوگیری بعمل می آورد ، لذا بیکاری از نوع ارادی تلقی شده و واجد شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی گردد. اما در خصوص کارگران اتمام قرارداد تسویه حساب منعی در برقراری بیمه بیکاری نخواهد بود.

۳۶- موارد استثنا ، شمول بیمه بیکاری برای کارگرانی که دارای سابقه بیمه بیکاری کمتر از ۶ ماه می باشند کدامند؟

به استناد تبصره «۲» ماده ۲ قانون بیمه بیکاری و ماده ۶ آئین نامه اجرایی این قانون ، بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیرمترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ و آتش سوزی و... بیکار می شوند در صورتی که سوابق پرداخت حق بیمه آنها کمتر از شش (۶) ماه باشد ، مطابق با مشمولینی که دارای «۶» ماه سابقه پرداخت حق بیمه می باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

۳۷- کارگری که به مدت ۴ ماه با کارفرما قطع رابطه داشته و پس از آن مجدداً دعوت به کار شده است و به مدت ۳ ماه نیز اشتغال داشته و جمع کل سابقه وی در این کارگاه بیش از یک سال می باشد آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

برابر ماده ۶ قانون بیمه بیکاری یکی از شرایط لازم جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری داشتن حداقل شش (۶) ماه سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال است. توضیح اینکه در مواردی که قطع رابطه ناشی از قراردادهای مدت موقت باشد، برابر بند «۱» تفاهم نامه مشترک شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ لازمه برخورداری از مزایای بیمه بیکاری داشتن حداقل یکسال سابقه بصورت مستمر در آخرین کارگاه ملاک عمل خواهد بود.

۳۸- آیا غیر قانونی بودن اشتغال افراد زیر ۱۵ سال در کارگاههای مشمول قانون کار بدین معنی است که در هنگام بیکاری، این افراد مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی شوند؟

با توجه به اینکه در ماده ۷۹ قانون کار، بکارگماری افراد زیر ۱۵ سال ممنوع می باشد و مجازات هایی در این خصوص در ماده ۱۷۶ همین قانون در نظر گرفته شده است، لیکن بیمه شدگان مورد اشاره در سوال، منعی برای بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری ندارند.

۳۹- کارگری پس از پایان مرخصی استعلاجی جهت ادامه کار از سوی کارفرما مورد پذیرش قرار نمی گیرد، آیا مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری می شود؟

در صورتی که رأی مراجع مبنی بر غیر ارادی بودن بیکاری داشته باشد، با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون بیمه بیکاری می تواند از مزایای این قانون بهره مند گردد.



۴۰- کارگرانی که بدون میل و اراده و ناشی از مشکلات اقتصادی، تبصره ۱ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری (اصلاح ساختار اقتصادی) بر اساس مصوبه کمیته استانی، موقتاً به بیمه بیکاری معرفی میشوند، آیا مدت استفاده از مقرری بیمه بیکاری جزء مدت استحقاقی مندرج در ماده ۷ قانون میباشد؟

کارگرانی که به هر نحوی از مزایای بیمه بیکاری بهره مند می شوند مدت استفاده آنها برابر جدول ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، جزء مدت استحقاق محسوب می شود و از مجموع دوره استحقاق آنها کسر خواهد شد.

۴۱- متقاضیانی که زمان ارائه درخواست، به دلیل عدم واریز حق بیمه توسط کارفرما فاقد سابقه کافی مورد نیازی باشند، و پرداخت حق بیمه معوقه از طریق مراجع حل اختلاف مدت زمان زیادی را می طلبد، آیا علی‌رغم گذشت زمان می تواند درخواست بیمه بیکاری را پیگیری نماید؟

به استناد ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، چنانچه متقاضی ظرف مدت زمان مقرر در قانون، مدارک مربوط به درخواست بیمه بیکاری را تکمیل نموده باشد، اطلاع رسیدگی مراجع حل اختلاف در ارتباط با درخواست متقاضی مانع از برخورداری از مزایای بیمه بیکاری نمی شود.

۴۲- آیا تاخیر در ارسال لیست بیمه از سوی کارفرمایان مانع از تعهدات سازمان تامین اجتماعی نسبت به پرداخت مقرری بیمه بیکاری میگردد؟

برابر ماده ۳۶ قانون تامین اجتماعی عدم پرداخت یا پرداخت با تأخیر رافع مسئولیت سازمان در قبال بیمه شده نخواهد بود.

۴۳- در صورت عدم ارسال لیست بیمه در ایام بلا تکلیفی و یا حق السعی توسط کارفرما، وضعیت بیمه بیکاری بیمه شده مذکور چگونه خواهد بود؟

باتوجه به ماده ۱۶۶ قانون کار رأی مراجع حل اختلاف برای طرفین دعوی (کارگر و کارفرما) قطعی و لازم الاجرا می باشد لذا در مواردیکه در آراء صادره صراحتاً درخصوص ایام مذکور اظهارنظر شده باشد طبق دستورالعمل های موجود در سازمان تأمین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نسبت به وصول حق بیمه لازم است اقدام قانونی انجام گیرد. علی ایحال این امر مانع از برخورداری فرد از مزایای بیمه بیکاری نمی گردد.

۴۴- آیا دریافت مقرری بیمه بیکاری کارگر برای کارفرما نیز بار مالی به دنبال خواهد داشت؟

فردی که مقرری بیمه بیکاری دریافت می نماید، در واقع این مقرری از طریق سازمان تأمین اجتماعی با وصول ۳٪ حق بیمه بیکاری در زمان اشتغال کارگر توسط کارفرما تأمین شده است، لذا کارفرما در زمان پرداخت مقرری بیمه بیکاری تعهدی ندارد.

۴۵- رانندگانی که حق بیمه پرداخت می نمایند، در صورت بیکار شدن مشمول مقرری بیمه بیکاری می باشند؟  
آندسته از رانندگانی که به استناد مصوبه مورخ ۳/۹/۱۳۸۰ بخشی از حق بیمه آنان توسط دولت پرداخت می گردد و ۳٪ حق بیمه بیکاری نیز برای این قبیل افراد توسط سازمان تأمین اجتماعی وصول نمی شود، چون رابطه کارگری و کارفرمایی وجود ندارد، مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی شوند. اما آن گروه از رانندگانی که قرارداد آنها بر مبنای رابطه کارگری و کارفرمایی می باشد، در صورت بیکاری غیر ارادی با داشتن شرایط مندرج در قانون، مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردند.

۴۶- کارفرمایی دارای چند کارگاه متفاوت است. کارگر ظرف یکسال آخر به دستور کارفرما در سایر کارگاهها

اشتغال بکار داشته است. آیا این قبیل کارگران مشمول بیمه بیکاری می گردند؟

به استناد ماده ۳ قانون کار در تعریف کارگاه ، آمده است کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده

او در آنجا کار می کند ، لذا چنانچه کارفرمایی دارای چندین کارگاه با مدیریت واحد باشد و کارگر بنا به دستور و

صلاحدید وی در این کارگاه اشتغال داشته باشد ، در صورت وقوع بیکاری غیر ارادی با دارا بودن شرایط مندرج در

قانون ، کارگر مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردد.

۴۷- متقاضیانی که کارفرمای وی با موافقت تأمین اجتماعی بیمه معوقه اش را بصورت اقساط پرداخت می نماید

و پرینت سابقه بیمه، بیمه او را لغایت تاریخ بیکاری نشان نمی دهد مستحق دریافت بیمه بیکاری می باشد؟

با توجه به اینکه تأمین اجتماعی موضوع پرداخت حق بیمه کارگران را بصورت اقساط پذیرفته است، لذا کارگران مذکور

می توانند با رعایت سایر شرایط مندرج در قانون از مزایای بیمه بیکاری بهره مندگردند.

۴۸- آیا آراء صادره از سوی مراجع تشخیص و حل اختلاف ( ماده ۱۴۸ قانون کار) برای سازمان تأمین اجتماعی

ضمانت اجرایی دارد؟

به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به

بیمه نمودن کارگران خود اقدام نمایند، لذا در صورت عدم ارسال لیست بیمه آراء صادره از سوی مراجع حل اختلاف

ضمانت اجرایی دارد.

۴۹- بر اساس مفاد ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ عدم پرداخت حق بیمه کارگر توسط کارفرما به تأمین اجتماعی رافع مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی در قبال بیمه شده نمی باشد. آیا این به معنی برخورداری کارگر از مزایای بیمه بیکاری حتی با وجود عدم پرداخت حق بیمه توسط کارفرما به تأمین اجتماعی می باشد؟

بر اساس قانون تفسیر شمول ماده (۳۶) قانون تأمین اجتماعی به بیمه شدگان و رعایت آن توسط سازمان تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۸ مجلس شورای اسلامی و تأییدیه مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۳ شورای محترم نگهبان، مفاد ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی به معنای برخورداری بیمه شده از تمامی خدمات مورد تعهد و مسئولیت سازمان تأمین اجتماعی است و متقاضی می تواند با ارائه مستندات قانونی از جمله رأی ماده ۱۴۸ قانون کار به سازمان نسبت به برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اقدام نماید.

۵۰- کارگری پس از اخراج از ناحیه کارفرما اقدام به طرح شکایت می نماید . پس از اعلام تاریخ وقوع بیکاری محرز می گردد که کارفرما عمداً یا سهواً اقدام به پرداخت حق بیمه اضافه نموده وضعیت بیمه بیکاری این قبیل افراد چگونه خواهد بود؟

سازمان تأمین اجتماعی می بایست تاریخ اخراج را که بر اساس رای صادره از سوی مراجع حل اختلاف اعلام می گردد مورد ملاحظه قرار دهد، لذا چنانچه کارفرما عمداً و یا سهواً لیست اضافه حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید، ملاک پرداخت سازمان برای پرداخت مقرری ، تاریخ وقوع بیکاری می باشد که توسط واحد های کار و امورات اجتماعی اعلام می گردد.

۵۱- فردی که مشمول قانون کار نبوده اما مدتی را نزد سازمان تأمین اجتماعی دارای سابقه پرداخت حق بیمه می باشد. ظرف یکسال آخر در کارگاهی فعالیت نموده که مشمول قانون کار بوده است ، آیا در صورت بیکاری غیر ارادی می تواند مشمول بیمه بیکاری شود؟

به استناد ماده «۱» قانون بیمه بیکاری ، کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که مشمول قانون کار و کار کشاورزی می باشند، مشمول مقررات قانون بیمه بیکاری هستند، لذا از آنجائیکه در بخش نخست سوال مطروحه به نظر می رسد سابقه مورد نظر مشمول مقررات قانون کار نبوده ، بنابراین به استناد ماده فوق الذکر جزء سوابق بیمه شده جهت دریافت مقرری محسوب نمی گردد ، چنانچه براساس جدول بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مدت استحقاق با مجموع سوابق بیمه ای مندرج در قانون منطبق باشد و ۳٪ حق بیمه بیکاری نیز پرداخت شده باشد با دارا بودن شرایط مندرج در قانون فرد می تواند مشمول بیمه بیکاری گردد.

۵۲- با توجه به تأثیر تعداد افراد تحت تکفل در میزان مقرری دریافتی متقاضی آیا به هنگام تشکیل پرونده نیاز به ارائه کپی مدارک ایشان توسط متقاضی می باشد یا خیر؟

ارائه مستندات برای افراد متکفل و متأهل ضروری می باشد و تنها با ارائه مدارک مقرری بیمه بیکاری آنان برابر قانون افزایش می یابد.

۵۳- کارگری قبل از درخواست بیمه بیکاری با کارفرمای خود تسویه حساب مالی نموده است ، تکلیف کمیته دونفره بیمه بیکاری چیست؟

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری و سایر مقررات آن ، ملاک نوع بیکاری فرد است که باید غیر ارادی باشد و تسویه حساب کارگر با کارفرما بدون هماهنگی با واحدهای کار بنوعی مغایر با مقررات این قانون تلقی می گردد. علی ایحال چنانچه تسویه حساب و سازش کارگران دارای با ماهیت کار مستمر( بدون قرارداد، حین قرارداد

و یا رسمی) راساً و قبل از مراجعه به مراجع حل اختلاف صورت پذیرد طبق بند یک تفاهم نامه شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ مشمول بیمه بیکاری نخواهند بود، لیکن چنانچه سازش در مراجع حل اختلاف انجام شده باشد درخواست بیمه بیکاری متقاضی در کمیته بیمه بیکاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در صورت دارا بودن شرایط مقرر در قانون مشمول بیمه بیکاری خواهند بود. تسویه حساب کارگران پایان قرارداد که دارای ماهیت کار مستمر باشند منعی در برقراری بیمه بیکاری آنان نخواهد داشت.

۵۴- تکلیف متقاضیانی که همزمان تقاضای بازگشت بکار و بیمه بیکاری دارند به چه صورت می باشد؟  
متقاضی می تواند همزمان تقاضای بازگشت بکار و بیمه بیکاری خود را ارائه دهد و رسیدگی به پرونده بیمه بیکاری منوط به صدور آراء مراجع حل اختلاف مبنی بر بازگشت به کار و یا قطع رابطه کاری خواهد بود.

۵۵- در صورت صدور رای بازگشت بکار از جانب مراجع حل اختلاف و امتناع متقاضی از بازگشت بکار آیا واجد شرایط استفاده از مقرری بیمه بیکاری می باشد؟ خیر

عدم تبعیت کارگر نسبت به رأی بازگشت بکار به منزله بیکاری با میل و اراده تلقی می گردد و مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی شود.

۵۶- آیا تأمین اجتماعی حق دارد نسبت به برقراری بیمه بیکاری افراد معرفی شده از سوی واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی امتناع نماید؟

به استناد ماده ۳ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری تعیین تاریخ وقوع بیکاری بر عهده واحد کار و امور اجتماعی بوده و بیمه شده حسب دلالت ماده ۴ قانون بیمه بیکاری با معرفی واحد کار و امور اجتماعی از مزایای این قانون منتفع خواهد شد.

۵۷- کارگری به علت عدم پرداخت حقوق از سوی کارفرما ، ترک کار نموده است ، آیا مشمول بیمه بیکاری می شود؟

کارگر در صورت عدم پرداخت حقوق ماهیانه می بایست طبق قانون جهت رسیدگی ، به مراجع حل اختلاف (قانون کار) مراجعه نماید. ترک کار بدون ارائه دادخواست به واحدهای کار و امور اجتماعی به منزله بیکاری ارادی تلقی و مشمول بیمه بیکاری نمی شود.

۵۸- در برخی از موارد مشاهده می گردد که شعب تأمین اجتماعی از متقاضی معرفی شده توسط واحدهای کار و امور اجتماعی جهت برقراری بیمه بیکاری، آراء مراجع حل اختلاف را مطالبه می نمایند، ضرورت این امر چیست؟ به استناد ماده «۴» قانون بیمه بیکاری و ماده «۳» آئین نامه اجرایی آن تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ وقوع بیکاری بعهدده واحد کار و امور اجتماعی گذاشته شده است. علاوه بر آن به منظور سهولت در امر رسیدگی به درخواست متقاضیان و برابر بند «۲» تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کمیته دونفره تشخیص بیمه بیکاری نیز در این راستا بوجود آمده است. با توجه به توضیحات داده شده ، درخواست آراء مراجع حل اختلاف از متقاضی توسط سازمان تأمین اجتماعی هیچگونه وجاهت قانونی ندارد. توضیح اینکه در برخی از موارد اخذ آراء مراجع حل اختلاف الزامی است از جمله مراجعه بعد از ۳۰ روز، اخراج در اثنای قرارداد و یا در قراردادهای دائم

۵۹- وضعیت بیمه بیکاری متقاضیانی که درخواست آنان در کمیته دونفره مورد موافقت قرار گرفته ، لیکن جهت اقدامات بعدی به واحدهای کار و امور اجتماعی مراجعه ننموده اند چگونه است؟

با توجه به اینکه یکی از ملاک های برخورداری از بیمه بیکاری آماده به کار بودن فرد می باشد، لذا در صورتی که متقاضی پس از موافقت بیمه بیکاری جهت پیگیری آتی به اداره کار مراجعه ننماید ، موضوع از مصادیق ماده «۸»

قانون بیمه بیکاری تلقی گردیده و مقرری وی برقرار نمی گردد. لازم به ذکر است ، مراجعه و ارائه مستندات با تشخیص هیئت حل اختلاف تا ۳ (سه) ماه قابل بررسی خواهد بود.

۶۰- در صورتی که کارفرما بعد از اخراج کارگر و تشکیل پرونده در اداره کار لیست حق بیمه کارگر را به مدت یک ماه رد نماید و طرفین مدعی گردند لیست بیمه اشتباهاً رد شده است تکلیف واحد بیمه بیکاری چیست؟

موضوع در کمیته ستادی مورخ ۸۷/۵/۶ مورد بررسی قرار گرفته و پس از بحث و تبادل نظر، موارد ذیل جهت ایجاد وحدت رویه بین سازمان تامین اجتماعی و وزارت متبوع به تصویب رسید.

۱- در مواردیکه کارفرما عمداً و یا سهواً حق بیمه سهم کارگر را پس از قطع رابطه کاری واریز می نماید به یکی از روشهای زیر اعمال نظر گردد.

الف: در مورد کارگرانی که دارای قرارداد مدت موقت می باشند و پس از تسویه حساب مستقیماً به واحد بیمه بیکاری جهت بهره مندی از مزایای آن مراجعه و کمیته نیز با برقراری بیمه بیکاری اینگونه افراد موافقت می نماید متأسفانه در زمان برقراری ، اضافه پرداختی توسط کارفرما مانع از تحقق این امر می گردد در چنین مواردی کمیته هماهنگی استانی می تواند نسبت به اصلاح رای کمیته دو نفره ( فرم شماره ۲ بیمه بیکاری ) براساس آخرین واریزی حق بیمه توسط کارفرما حداکثر تا دو ماه اقدام نماید.

ب: در مورد کارگرانی که در حضور مراجع حل اختلاف با کارفرما تسویه حساب و قطع رابطه کاری می نمایند اگر اضافه پرداختی مربوط به یک ماه آخر ( بعد از قطع رابطه کاری ) باشد ، در چنین مواردی به منظور مساعدت به اینگونه افراد ، این اضافه پرداختی مانع از برقراری بیمه بیکاری نمی باشد.



۶۱- باتوجه به اینکه تصمیم بر برقراری یا عدم برقراری بیمه بیکاری بر عهده کمیته های تشخیص دو نفره می باشند، آیا رأی مراجع حل اختلاف ضرورتی دارد یا خیر؟

موضوع برقراری و یا عدم برقراری بیمه بیکاری توسط کمیته دونفره مانع رسیدگی پرونده در مراجع حل اختلاف نمی گردد. چنانچه کارگر اخراج شده دائمی ( غیر قراردادی) باشد و یا در اثنای قرارداد بیکار شده باشد و تقاضای بازگشت به کار، مطالبات قانونی و آنگاه بیمه بیکاری را داشته باشد در این حالت ضروری است که پرونده در مراجع حل اختلاف مورد بررسی و پس از صدور رأی قطعی و احراز قطع رابطه کاری با کارفرما در هیأت دو نفره مورد رسیدگی قرار می گیرد.

۶۲- آیا متقاضی بیمه بیکاری می تواند در مراحل برقراری بیمه بیکاری و یا پس از برقراری و دریافت مقرری ، فردی را بعنوان وکیل به اداره کار معرفی نماید تا شخص وکیل امور مربوط به ایشان را پیگیری و انجام دهد؟  
به استناد مفاد ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده بکار باشد. در موارد دیگر این قانون چنین آمده که مقرری بگیرموظف است در دوره های سوادآموزی و فنی و حرفه ای شرکت کند و در شغل پیشنهادی مشغول به کار شود. مهمتر اینکه موظف است در تاریخ های تعیین شده به اداره کار محل مراجعه نماید. بدیهی است باتوجه به موارد یاد شده مراجعه افراد به اداره کار کاملاً ضروری بوده و معرفی وکیل یا نماینده بدون حضور موکل به جای مقرری بگیر فاقد وجاهت قانونی خواهد بود.

۶۳- اگر رأی بازگشت به کار توسط کارفرما اجرا نشود آیا فرد متقاضی می تواند تقاضای بیمه بیکاری نماید ؟  
بلی: استنکاف کارفرما در پذیرش رأی بازگشت به کار صادره از سوی مراجع ذی ربط برای کارگر ملاک عمل برای بیمه بیکاری نخواهد بود. علی ایحال چنانچه مراجع حل اختلاف پس از رسیدگی مجدداً اقدام به اصدار رأی مبنی بر قطع

رابطه کاری و بیکاری غیر ارادی نماید، متقاضی با دارا بودن شرایط مندرج در قانون می تواند از مقرری بیمه بیکاری بهره مند گردد.

۶۴- آن دسته از متقاضیان بیمه بیکاری که بدون قرارداد کتبی مشغول بکارند و بعد از یکسال اخراج می شوند، آیا کمیته دو نفره باید تصمیم بگیرد یا مراجع حل اختلاف؟

پرونده آن دسته از متقاضیانی که فاقد قرارداد کتبی می باشند، همانند سایر کارگران دائم می بایست در مراجع حل اختلاف مورد بررسی قرار گیرد.

۶۵- در برخی از موارد که پرونده بیمه بیکاری از سوی ادارات کل به ادارات دیگر در سایر استانها ارسال می گردد، علیرغم اینکه نظر اعضاء کمیته دو نفره موافق بوده است پرونده از سوی اداره مربوطه به دلیل اینکه نظر رئیس اداره درج نگردیده عودت داده شده است سوال این است آیا در صورت موافقت اعضاء کمیته دو نفره بیمه بیکاری نیازی به نظر رئیس ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد؟

انتقال پرونده قبل از برقراری بیمه بیکاری از استانی به استان دیگر و یا از اداره ای به اداره دیگر مجاز نمی باشد.

از طرفی انتقال بعد از برقراری مقرری بیمه بیکاری نیاز به رسیدگی مجدد از طریق اداره کار مقصد نداشته و صرفاً جهت ادامه پرداخت مقرری است و مقرری بگیر ملزم به رعایت ضوابط و مقررات مربوطه می باشد. بنابر این فقط در صورت اختلاف نظر بین اعضاء کمیته دو نفره نظر رئیس ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی ملاک خواهد بود.

۶۶- واحدهای صنفی به دلیل عدم وجود دفاتر رسمی ومدارک مستند در پرونده کارگران، معمولاً دلیل اخراج را

عدم نیاز عنوان می نمایند. در این حالت وضعیت بیمه بیکاری متقاضی چگونه خواهد بود؟

افراد شاغل در واحدهای صنفی ، همانند سایر کارگاههای تولیدی و صنعتی مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند .

لذا با توجه به مفهوم سوال اعلام عدم نیاز از سوی کارفرما مشروط به اینکه پایان قرارداد باشد ، با دارا بودن حداقل

یکسال سابقه در آخرین محل کار و سایر شرایط مندرج در قانون ، مشمول مقررات بیمه بیکاری می شوند. لیکن در

صورتیکه دارای قرارداد دائمی و یا اخراج در اثنای قرارداد باشند ، برخورداری از مقررات بیمه بیکاری منوط به آراء

صادر از سوی مراجع حل اختلاف می باشد.

۶۷- منظور قانون گذار از کلمه موجه در ذیل بند ماده « ۶ » قانون بیمه بیکاری مصوبه ۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای

اسلامی چیست؟

منظور ارائه مدارک ومستندات ( پزشکی ، محکومیت قضایی و...) است که از طریق مراجع حل اختلاف پس از رسیدگی

مورد تأیید قرار گیرد.

۶۸- تشخیص بیکاری غیر ارادی جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری بر عهده چه مرجعی می باشد؟

به استناد ماده «۴» قانون بیمه بیکاری و ماده «۳» آئین نامه اجرایی آن تشخیص بیکاری بدون میل و اراده و تاریخ

وقوع بیکاری بعهدده واحد کاروا موراجتماعی گذاشته شده است. لیکن به منظور سهولت در امر رسیدگی به درخواست

متقاضیان و برابر بند «۲» تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کمیته دوفره تشخیص بیمه بیکاری نیز در این

راستا ایجاد شده است.

۶۹- کارگران دائمی و یا اثنای قرارداد که در مراجع حل اختلاف طرح دعوی نموده اند و خواسته آنان مزایایی غیر از بازگشت بکار می باشد اما رأی صادره به اخراج موجه و غیر ارادی آنها اشاره دارد ، آیا مشمول بیمه بیکاری می شوند؟

یکی از شرایط مهم برخورداری از مزایای بیمه بیکاری، موضوع غیر ارادی بودن بیکاری متقاضی می باشد ، بدیهی است که فرد اخراج شده در مرحله اول می بایست نسبت به بازگشت به کار و استمرار اشتغال خود اقدام نماید که با ارائه دادخواست قابل بررسی می باشد . از طرفی مراجع حل اختلاف صرفاً به خواسته های شاکی نفیاً یا اثباتاً اظهار نظر می نمایند. اشاره به اخراج موجه و غیرارادی مستلزم ارائه طرح بازگشت بکار از سوی خواهان است. بنابراین در صورتی که مراجع مذکور کارگر را به کارگاه اعاده بکار نمایند می توانند به ماده ۱۶۵ و یا تبصره ماده ۱۵۸ قانون کار در خصوص علت قطع رابطه کاری وی اظهار نظر نمایند. لذا مشمول بیمه بیکاری نمی باشند.

۷۰- متقاضی پس از قطعی شدن آراء مراجع حل اختلاف و ابلاغ آراء چند روز مهلت دارد تا جهت تشکیل پرونده بیمه بیکاری به واحد تعاون، کار و رفاه اجتماعی (واحد بیمه بیکاری) مراجعه نماید ؟

این قبیل افراد همانند سایر متقاضیان و برابر بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری ، حداکثر ۳۰ روز فرصت دارند تا جهت تکمیل پرونده به واحد بیمه بیکاری مراجعه نمایند.

۷۱- آیا کسانی که در شهرستانی غیر از شهرستان یا استان محل سکونت خود کار می کنند می توانند هنگام بیکاری در شهرستان محل سکونت خود درخواست بیمه بیکاری نمایند؟

به استناد ماده «۴» قانون بیمه بیکاری متقاضی می بایست در شهرستان محل کار خود درخواست بیمه بیکاری نمایند و در صورت برقراری می توانند پرونده بیمه بیکاری خود را به شهرستان محل سکونت خود انتقال دهد.

۷۲- آیا واحدهای تابعه تأمین اجتماعی مجاز به حضور و غیاب مقرری بگیران می باشند ؟

شعبات تأمین اجتماعی در این خصوص مسئولیتی ندارند. به استناد تبصره «۲» ماده «۷» آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، بیمه شده بیکار از تاریخ ارائه تقاضای استفاده از مقرری بیمه بیکاری آمادگی خود را برای اشتغال بکار تخصصی و یا مشابه آن اعلام نموده است و موظف است در فاصله زمانهای معینی که توسط واحد کار و امور اجتماعی تعیین می گردد در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل حضور یافته و دفاتر مربوطه را امضاء نماید.

۷۳- در صورتی که بیکاری کارگران دارای کار با ماهیت غیر دائم به استناد آراء مراجع حل اختلاف و یا مدارک و شواهد موجود ناشی از عدم نیاز، اتمام کار، کاهش حجم کار و یا موارد مشابه باشد، مشمول بیمه بیکاری خواهند بود یا خیر؟

با توجه به اینکه قانون صراحتاً در این خصوص اشاره ای نکرده است، لذا به استناد بند «۱» تفاهم نامه منعقد شده در سال ۸۴ و مصوبه هیأت وزیران در سنوات قبل، در موارد فوق الذکر کارگران مشمول بیمه بیکاری قرار نخواهند گرفت.

۷۴- با توجه به اینکه تشخیص بیکاری غیر ارادی به عهده هیأتی متشکل از نماینده اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نماینده تأمین اجتماعی می باشد در مواردی که تشخیص بیکاری غیر ارادی برای هیات محرز نباشد و ابهام وجود داشته باشد چه باید کرد؟

به استناد ماده «۳» آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری تشخیص بیکاری غیر ارادی به عهده واحدهای کار است و به استناد دستورالعمل اجرایی تفاهم نامه در صورت اختلاف نظر در هیات بررسی کننده بیمه بیکاری، نظر رئیس واحد کار و امور اجتماعی ملاک عمل خواهد بود. مشروط بر اینکه مغایر قانون و تفاهم نامه مشترک دو دستگاه نباشد.

۷۵- آیا کارگران شاغل در کارهای با ماهیت دائم که به دلیل تعطیلی کارگاه بیکار می شوند نیاز به رأی هیئت تشخیص دارد؟  
کارگرانی که دارای قرارداد مدت موقت باشند و تعطیلی کارگاه با اتمام قرارداد آنها همزمان باشد این قبیل کارگران با ارائه قرارداد یکسال آخر به انضمام نامه عدم نیاز می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند ولی چنانچه کارگری

در اثنای قرار داد کار یا بدون قرار داد، با تعطیلی کارگاه مواجه شود، حتماً باید موضوع را از طریق مراجع حل اختلاف قانون کار پیگیری نماید.

۷۶- در صورت نقض نظر هیئت بررسی کننده بیمه بیکاری در یکی از شعبات دیوان عدالت اداری، آیا هیئت مذکور مکلف به تبعیت از مفاد دادنامه و موافقت با برقراری بیمه بیکاری متقاضی می باشد؟  
در چنین مواردی مفاد دادنامه دیوان عدالت اداری لازم الاجرا می باشد.

۷۷- آیا کارگر متقاضی بیمه بیکاری پس از بیکاری هر زمان به اداره کار مراجعه نماید امکان بهره مندی از بیمه بیکاری وجود دارد؟

مهلت قانونی به استناد بند «ب» ماده «۶» قانون بیمه بیکاری، ۳۰ روز از تاریخ وقوع بیکاری می باشد، البته مراجعه پس از ۳۰ روز در صورت عذر موجه و تایید و تشخیص هیأت حل اختلاف با ارائه مستندات کافی، تا ۳ ماه امکان پذیر می باشد.

۷۸- چنانچه متقاضی بیمه بیکاری به نظر هیئت دو نفره اعتراض داشته باشد، مرجع رسیدگی به اعتراض، کمیته استانی است، حال اگر متقاضی معترض به رأی کمیته استانی باشد مرجع بالاتر، از کمیته استانی چه مرجعی است؟

به استناد دستورالعمل اجرایی تفاهم نامه ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کمیته ستادی بالاترین مرجع رسیدگی در این خصوص می باشد.

۷۹- آیا تصمیم هیأت دو نفره بیمه بیکاری قابل اعتراض می باشد یا خیر؟

در صورت اعتراض متقاضی به آراء صادره کمیته دونفره ، موضوع از طریق کمیته هماهنگی استانی و کمیته ستادی قابل پیگیری خواهد بود.

۸۰- چنانچه کارفرمایان از بیمه نمودن کارگران خودداری نموده و کارگران نیز جهت رسیدگی به مراجع حل اختلاف مراجعه نمایند و پس از بررسی قانونی ، مراجع به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار به صدور رأی در خصوص احراز سابقه کار گردیده و کارفرما را مکلف به پرداخت حق بیمه ایام کارکرد شاکی می نماید، آیا این آراء در شعبات تأمین اجتماعی به عنوان مدارک قانونی محسوب می گردد و ضمانت اجرایی دارد؟ آیا این افراد مشمول بیمه بیکاری می گردند؟

بلی، آراء مراجع حل اختلاف به عنوان یکی از مدارک مستند جهت احتساب سوابق بیمه شدگان محسوب می گردد و به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرمایان مکلف اند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران خود اقدام نمایند. همچنین ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی کارفرما را مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می داند و تاخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در قبال بیمه شده نخواهد بود و آراء مراجع بعنوان مدارک قانونی محسوب شده و این افراد با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون مشمول بیمه بیکاری خواهند بود.

## «فصل دوم»

### شرایط اختصاصی بیمه بیکاری با توجه به نوع قرارداد کار

۸۱- آیا نوع فعالیت کارگاه اعم از دائمی-غیردائمی وفصلی در دریافت مقرری بیمه بیکاری تاثیرگذار است؟

بله، در خصوص کارگران دائمی چنانچه اخراج گردند، به استناد بند الف ماده ۶ قانون بیمه بیکاری با دارا بودن شش ماه سابقه پرداخت حق بیمه و احراز شرایط مندرج در قانون مشمول دریافت مقرری خواهند بود. لیکن کارگران دارای قرارداد غیر دائمی و موقت با دارا بودن یکسال سابقه پرداخت حق بیمه و احراز سایر شرایط مندرج در قانون مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند شد. کارگران فصلی و پروژه ای نیز چنانچه در اثنای فصل کار یا پروژه اخراج شوند با دارا بودن سایر شرایط، مشمول دریافت مقرری می گردند.

۸۲- با توجه به بند ۱ تفاهم نامه منظور از واژه پایان قرارداد، قرارداد مقاطعه کار می باشد و یا قرارداد کار کارگر؟

” منظور از واژه قرارداد“ در قسمت پایانی بند «۱» تفاهم نامه مشترک شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ در ارتباط با کارگران شاغل در کارهای با ”ماهیت غیر دائم می باشد. قابل ذکر است با توجه به عدم استفاده از واژه دیگر، مفهوم «قرارداد» در هر دو مورد (پایان قرارداد کارگر و کارفرما و پایان قرارداد پیمانکار) دلالت دارد. با توجه به روح حمایتی قانون بیمه بیکاری، بکارگیری آن در بررسی شمول یا عدم شمولیت متقاضیان منوط به ممانعت از تضييع حقوق افراد می باشد. همچنین در خصوص کارگران قرار داد موقت شاغل در کارهای با ماهیت دائم با پیمانکاران، در صورتی که



اتمام پیمان همزمان با پایان قرارداد باشد در صورت دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون بیمه بیکاری منعی برای برقراری بیمه بیکاری وجود نخواهد داشت.

۸۳- در صورتی که پس از پایان قرارداد، کارفرما حاضر به تمدید قرارداد با کارگر باشد ولی کارگر آماده به کار نباشد وضعیت بیمه بیکاری به چه صورت می باشد؟

برقراری بیمه بیکاری برای این قبیل کارگران مغایر ماده «۲» قانون بیمه بیکاری می باشد، لذا در چنین مواقعی بیکاری مصداق ارادی خواهد یافت و متقاضی فوق مشمول بیمه بیکاری نمی گردند.

۸۴- کارگران دارای قرارداد کار غیر مکتوب (شفاهی) شاغل در کارهای با ماهیت دائم چنانچه کمتر از یکسال سابقه کار در آخرین کارگاه داشته باشند و اخراج گردند آیا مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می گردند؟

موضوع علت اخراج و رسیدگی به آن ابتدا می بایست در مراجع حل اختلاف مورد رسیدگی قرار گیرد چنانچه به هر دلیل بازگشت به کار مقدور نباشد و از طرفی اخراج نیز غیر ارادی تشخیص داده شود در این صورت وفق بند «الف» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری با رعایت سایر شرایط مندرج در این قانون می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند شوند.

۸۵- کارگری که دارای قرارداد کار دائم باشد و اخراج و بیکار گردد آیا مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

برخورداری مزایای بیمه بیکاری این قبیل متقاضیان مشروط به احراز بیکاری غیر ارادی از سوی مراجع حل اختلاف قانون کار می باشد. بدیهی است در صورت غیر ارادی بودن نوع بیکاری فرد با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون از بیمه بیکاری بهره مند خواهد شد.

۸۶- اگر کارگری دارای قرارداد دائم باشد و از طرف کارفرما اخراج گردد و به مراجع ذیصلاح اقامه دعوی نماید

و لی خواهان بازگشت به کار نباشد، آیا می تواند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نماید؟

خیر، به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری یکی از شرایط اساسی برای دریافت مقرری بیمه بیکاری، بیکاری بدون

میل واراده و آماده به کار بودن فرد می باشد. بنابراین عدم درخواست بازگشت به کار به منزله بیکاری ارادی تلقی

شده و متقاضی مربوطه نمی تواند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردد.

۸۷- آیا برای کارگران فاقد قرارداد کتبی، داشتن یکسال سابقه پرداخت حق بیمه در آخرین کارگاه الزامی است؟

خیر، این قبیل کارگران با اخذ رأی از مراجع مبنی بر موجه و غیرارادی بودن بیکاری می توانند طبق بند الف ماده ۶

قانون بیمه بیکاری با حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه از مقرری بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۸۸- اگر کارگری در اثناء قرارداد اخراج گردد و با کارفرمای خود سازش و تسویه حساب نماید آیا مشمول برقراری مقرری

بیمه بیکاری می باشد؟

خیر، حسب ماده ۲۵ قانون کار هیچکدام از طرفین (کارگر و کارفرما) به تنهایی حق فسخ قرارداد را ندارند، حسب

دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۷۳/۴/۲۲ وحدت رویه اجرای بیمه بیکاری مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری

نمی باشند.

۸۹- اگر کارگری بعد از برقراری مقرری بیمه بیکاری بنا به درخواست کارفرما، به محل کار باز نگردد، آیا مشمول

ادامه مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

در چنین شرایطی با توجه به قطع رابطه کاری فی مابین طرفین و عدم استجابات مقرری بگير نسبت به خواسته کارفرما

، پس از برقراری مقرری بیمه بیکاری فرد مشمول بوده و ادامه پرداخت مقرری منعی ندارد یعنی: در واقع کارفرما

نمی تواند صرفاً به تقاضای شخصی خود درخواست بازگشت به کار کارگر را داشته باشد، لذا لازم است تقاضای

بازگشت به کار کارگر توسط کارفرما به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه گردد و ادارات مربوطه می بایست با بررسی جمیع جهات در خصوص اشتغال مجدد تصمیم گیری نماید تا از سوء استفاده های احتمالی جلوگیری بعمل آید.

۹۰- کارگری قبل از اتمام قرارداد اخراج می شود. وی از همان ابتدا تقاضای بیمه بیکاری می نماید. هیأت تشخیص نیز برای کارگر مذکور اقدام به صدور مزایای قانونی تا پایان قرارداد می نماید. با توجه به اینکه کارگر قبل از پایان قرارداد درخواست بیمه بیکاری نموده است و سپس قطع رابطه کاری اتفاق افتاده، آیا می بایست مجدداً تقاضای بیمه بیکاری نماید یا خیر؟ اگر مهلت ۳۰ روز پایان پذیرد وضعیت به چه صورت می باشد؟

این قبیل کارگران ابتدا باید در مراجع حل اختلاف نسبت به بازگشت بکار طرح دعوی نمایند چنانچه رای مراجع حل اختلاف مبنی بر قطع رابطه کاری باشد در این صورت می توانند از تاریخ ابلاغ رای طی ۳۰ روز به واحد بیمه بیکاری جهت درخواست مراجعه نمایند.

۹۱- کارگری در شرکت یا کارگاهی با ماهیت کار دائم و مستمر و دارای سابقه کار بیش از چند سال مشغول به فعالیت می باشد کارفرما بنا به دلایلی، چند ماه یا روز حق بیمه وی را پرداخت نمی نماید و بر اساس تفاهم نامه امکان برقراری بیمه بیکاری مقدور نمی گردد در این صورت چه باید کرد؟

به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار کارفرما مکلف است حق بیمه کارگران مربوطه را به تأمین اجتماعی پرداخت نماید در غیر اینصورت، کارگر می تواند در مراجع حل اختلاف قانون کار بابت پرداخت حق بیمه و اجرای (ماده ۱۴۸ قانون کار) طرح دعوی نماید و چنانچه باز هم کارفرما از پرداخت امتناع ورزد موضوع از طریق مراجع قانونی بالاتر (دیوان عدالت اداری) توسط کارگر قابل پیگیری خواهد بود. در هر حال عدم ارسال لیست بیمه توسط کارفرما، رافع مسئولیت سازمان در قبال بیمه شده نبوده، لذا با احراز سابقه اشتغال، عدم برقراری بیمه بیکاری و جاهت قانونی ندارد.

۹۲- داشتن حداقل یکسال سابقه در آخرین کارگاه طبق تفاهم نامه مشترک ۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ الزامیست ، لیکن در برخی موارد این موضوع درمورد کلیه کارگران دائم و اثنای قرارداد یکسان تلقی می گردد ، در این خصوص چگونه باید تصمیم گیری کرد؟

داشتن حداقل یکسال سابقه در آخرین کارگاه طبق تفاهم نامه مشترک صرفاً مربوط به کارگران اتمام قرارداد مدت موقت می باشد و تسری آن به کارگران دائمی و یا اخراج در اثنای قرارداد مغایرت قانونی دارد ، بدیهی است در خصوص این قبیل کارگران بر اساس ماده «۶» قانون بیمه بیکاری عمل خواهد شد.

۹۳- باتوجه به مفاد بند ۲ دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۷/۲۲ «در موارد مربوط به سازش بین کارگر و کارفرما، چنانچه طرفین رأساً مبادرت به سازش نمایند از شمول بیمه بیکاری خارج و در صورتیکه سازش در مراجع حل اختلاف قانون کار صورت پذیرد، کارگر می تواند تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گیرد». در شرایط فعلی که کارگر پس از اخراج ناشی از پایان قرارداد مبادرت به تسویه حساب با کارفرما نماید و سپس مراجعه به اداره کار محل نموده و تقاضای بیمه بیکاری را ارائه می کند آیا مشمول دستورالعمل فوق می گردد؟

از آنجا که ارائه برگه عدم نیاز به همراه آخرین قرارداد یکی از شرایط بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری بوده تا بیکاری بدون میل و اراده محرز گردد ، لذا کارگرانی که به واسطه اتمام قرارداد مجبور به تسویه حساب می گردند مشمول بیمه بیکاری می باشند.

۹۴- وضعیت بیمه بیکاری کارگران فصلی به چه صورت می باشد ؟

به استناد بند «۱» مصوبه ۷۰۰۳۷ / ۲۱۱۶۶ مورخ ۷۸/۱۲/۲۴ هیأت وزیران « کارگران فصلی در صورتی که در اثنای فصل کار بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود».

۹۵- آن دسته از کارگرانی که بدون قرارداد کتبی مشغول بکارند و بعد از یکسال اخراج می شوند، آیا کمیته دو

نفره باید تصمیم بگیرد یا مراجع حل اختلاف؟

این قبیل کارگران ابتدا می بایست درخواست خود را مبنی بر بازگشت به کار و سایر مطالبات به مراجع حل اختلاف

قانون کار ارائه نمایند. در صورت صدور رأی مبتنی بر قطع رابطه کاری، کارگر می بایست پس از اخذ رأی نهایی برای

تشکیل پرونده و طرح در کمیته دوفره جهت برخورداری از بیمه بیکاری ظرف مدت ۳۰ روز پس از ابلاغ رأی به واحد

مربوطه مراجعه می نماید.

۹۶- آیا کارگران دائم و یا موقت که طبق صورتجلسات شورای سازش بیکاری آنها غیر ارادی تشخیص داده

می شود می توانند از بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

به استناد دادنامه شماره ۱۷۴ مورخ ۹۲/۳/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری صورتجلسات شورای سازش ملاک

قانونی و به عنوان اولین مرحله رسیدگی به اختلافات کارگرو کارفرما بر شمرده نشده و ابطال گردید. از طرفی استناد

بند «۲» دستورالعمل وحدت رویه شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ در موارد مربوط به سازش بین کارگر و کارفرما

چنانچه رأساً مبادرت به سازش نمایند از شمول بیمه بیکاری خارج و در صورتی که سازش در مراجع حل اختلاف قانون

کار صورت پذیرد، مشمول مقررات می باشند.

۹۷- در صورتیکه کارگاههایی باماهیت کار دائمی تعطیل گردد آیا کمیته می تواند با اعلام کتبی کارفرما بدون

طرح در هیأت تشخیص و حل اختلاف در خصوص بیمه بیکاری کارگران اظهارنظر نماید؟

با توجه به اینکه عمدتاً متقاضیان مورد نظر درخواست هاو مطالبات قانونی دیگری غیر از بیمه بیکاری دارند ، بنابر این

برای ایجاد وحدت رویه و صیانت از نیروی کار ترجیحاً موضوع می بایست توسط مراجع حل اختلاف مورد بررسی قرار

گیرد.

۹۸- چنانچه عدم تمدید قرارداد از سوی کارگر باشد آیا متقاضی مشمول استفاده از بیمه بیکاری می گردد؟

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری موضوع از مصادیق ارادی تلقی گردیده و این قبیل افراد نمی توانند از مزایای

قانون بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۹۹- در صورتیکه کارگر در اثنای قرارداد مدت معین اخراج شود آیا مشمول بیمه بیکاری می گردد؟

به استناد بند «۲» مصوبه شماره ۲۱۱۶۶/۷۰۰۳۷ مورخ ۱۳۷۸/۱۲/۲۴ کارگران دارای قرارداد مدت معین در صورتی که

در اثنای مدت قرارداد بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود.

۱۰۰- مجموع سابقه حق بیمه پرداختی کارگری که بصورت قراردادی در یک کارگاه کار می کند بیش از یکسال

است ولی در سال آخر کارکرد در برخی از ماهها ۳۰ روز کامل بیمه برایش واریز نشده است. در صورتیکه اخراج وی

بدلیل اتمام قرارداد باشد آیا مشمول بیمه بیکاری می شود یا خیر؟

با توجه به ماده ۱۴۸ قانون کار و رأی صادره از سوی مراجع حل اختلاف مبنی بر احراز اشتغال و رابطه کارگری و

کارفرمایی و به استناد ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی این قبیل افرادی می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند .

۱۰۱- چنانچه کارگر پس از بیکاری همزمان با اتمام قرارداد کار باماهیت دائم در محل کارگاه با کارفرما تسویه

حساب کامل نماید مشمول بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری می باشد؟

در صورت عدم تمدید قرارداد از سوی کارفرما و اعلام کتبی عدم نیاز، این قبیل افراد می توانند از مزایای قانون بیمه

بیکاری بهره مند شوند.

۱۰۲- کارگر که فاقد قرارداد مدت معین می باشد و در مراجع حل اختلاف در خواست بازگشت بکار داشته باشند،

اما به دلیل تسویه حساب با کارفرما ، بازگشت بکار منتفی می گردد، لکن در متن دادنامه به اخراج موجه

و غیر ارادی اشاره می شود. آیا مشمول بیمه بیکاری هست یا خیر؟

همواره اولویت اول برای کارگر می بایست اشتغال بکار باشد نه استفاده از بیمه بیکاری، بنابراین کسانی که فاقد قرارداد

هستند باید قبل از انجام تسویه حساب ابتدا در مراجع خواهان بازگشت بکار باشند. تسویه حساب مستقیم با کارفرما

موجب می گردد تا بیکاری جنبه ارادی پیدا کرده و از شمول بیمه بیکاری خارج گردد.

۱۰۳- آیا متقاضیان بیمه بیکاری که دارای قرارداد دائم باشند و از طرف کارفرما اخراج گردند و به مراجع ذیصلاح

اقامه دعوی جهت بازگشت به کار نمایند، می توانند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری، یکی از شروط برخورداری از مزایای بیمه بیکاری ، غیر ارادی بودن نوع بیکاری

و آماده به کار بودن است، بنابر این با توجه به اینکه متقاضی بیمه بیکاری از طریق مراجع ذیصلاح ارائه دعوی ننموده ،

نوع بیکاری از مصادیق ارادی تلقی شده و مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی گردد.

۱۰۴- کارگرانی که قبل از اتمام قرارداد بیکار میشوند و در مراجع بازگشت بکار خواسته اند، در زمان رسیدگی مدت قرارداد منقضی گردیده بنابراین بازگشت بکار امکانپذیر نیست. تکلیف بیمه بیکاری برای برقراری و یا عدم آن چیست؟ چنانچه مشمول بیمه بیکاری باشد از چه تاریخی مقرری پرداخت می گردد. (از زمان بیکاری یا اتمام قرارداد).

چنانچه رأی عدم بازگشت به کار توسط مراجع صادر شود به استناد بند «ج» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری ، مقرری بیمه بیکاری آنان از روز اول بیکاری قابل پرداخت است.

۱۰۵- کارگران دارای قرارداد کار شفاهی شاغل در کارگاههای دائم چنانچه کمتر از یکسال سابقه کار در آخرین کارگاه داشته باشند و اخراج گردند آیا مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می گردند؟

موضوع علت اخراج و رسیدگی به آن ابتدا می بایست در مراجع حل اختلاف مورد رسیدگی قرار گیرد چنانچه به هر دلیل بازگشت به کار مقدور نباشد و از طرفی اخراج نیز غیر ارادی تشخیص داده شود در این صورت وفق بند «الف» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری با رعایت سایر شرایط مندرج در این قانون می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند شوند.

۱۰۶- کارگری به دلایل مختلف برای ادامه همکاری شرایطی راتعیین می نماید (مثلا افزایش دستمزد و...) اما کارفرما حاضر به پذیرش آن شرایط نیست. همکاری طرفین تا اتمام قرارداد ادامه می یابد و پس از آن تمدید نمی گردد. آیا مشمول بیمه بیکاری هست یاخیر؟

کارگر در چارچوب قانون کار می تواند مدعی افزایش دستمزد و سایر مزایای قانونی باشد ، اگر کارفرما قرارداد را به دلیل فوق الاشاره ( چارچوب قانون) تمدید ننماید و عدم نیاز کارگر را اعلام نماید ، موضوع از مصادیق غیر ارادی تلقی شده، لذا چنانچه کارفرما از اعلام مکتوب عدم نیاز خود داری نماید ،موضوع از طریق مراجع حل اختلاف قابل بررسی می باشد و این قبیل متقاضیان با توجه به رأی صادره می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.



۱۱۶- اگر سابقه کارکرد منتهی به اخراج پایان قرارداد با مرخصی زایمان همزمان شود، سابقه بیمه جهت برقراری بیمه بیکاری چگونه محاسبه می گردد؟

صرف استفاده از مرخصی زایمان منتهی به پایان کارکرد، مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نمی گردد.

۱۰۷- تفاهم نامه مشترک شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ داشتن حداقل یکسال سابقه بیمه را در آخرین کارگاه الزامی دانسته ولی نمایندگان شعبات تأمین اجتماعی اصرار بر لحاظ آخرین سال کارکرد در کارگاه دارند. بطور مثال اگر متقاضی ۱۰ سال در کارگاه سابقه کار داشته باشد و یکسال آخر ۱۶ روز مرخصی بدون حقوق داشته و خلاء بیمه ای ایجاد شده است، چرا ملاک یکسال آخر بوده و موافقت با برقراری بیمه بیکاری صورت نمی گیرد؟

همانگونه که در تفاهم نامه مشترک اشاره شده در سوال آمده، حداقل سابقه بیمه ی کارگر جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری، کارکرد یکساله وی در آخرین کارگاه می باشد.

۱۰۸- بر اساس دستورالعمل مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و تأمین اجتماعی به شماره ۱۰۰۰/۱۰۴۲۸ مورخ ۷۹/۱/۳۰ در بند ۵ اعلام گردیده که کارگران فصلی در صورتیکه در اثنای فصل اخراج گردیده اگر بیکاری آن غیر ارادی تشخیص داده شود مشمول بیمه بیکاری خواهند بود در حالیکه بر اساس بند اول تفاهم نامه سال ۸۴ حداقل سابقه کار بایستی یک سال در آخرین محل کار باشد که این دو با یکدیگر در تعارض می باشد نحوه اعمال آن به چه طریقی بایستی باشد؟

این دو موضوع نه تنها در تعارض با هم نبوده، بلکه موضوعات مطروحه در هر دو (دستورالعمل و تفاهم نامه مشترک) اشاره شده است که کارگرانی که در اثنای قرارداد یا فصل کار بیکار می شوند می توانند از مقرری بیمه بیکاری بهره مند گردند. تفاهم نامه شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ در خصوص کارگران قراردادی است که در پایان قرارداد

اخراج می شوند و کارگران فصلی نیز مطابق دستورالعمل مورد اشاره در سوال از مزایای مقرر در قانون بیمه بیکاری منتفع می شوند.

۱۰۹- احراز کفالت مقرری بگیریانی که زن و شوهر از یکدیگر طلاق می گیرند و دارای فرزندی باشند به چه صورت می باشد؟

هر کدام از طرفین که حضانت فرزند را از مراجع قضایی داشته باشند با ارائه مستندات مربوطه و به استناد ماده ۱۴ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری متکفل محسوب می شوند.

۱۱۰- کارگرانی که فاقد قرارداد موقت هستند و تسویه حساب هم نکرده اند، فقط بازگشت بکار می خواهند اما مراجع از بازگشت بکار آنان به هر دلیل رأی صادر نمی کنند ولی در متن دادنامه به اخراج موجه و غیرارادی بدون محاسبه مطالبات و سنوات اقدام می نمایند. در این حالت تکلیف بیمه بیکاری برای برقراری و یا عدم آن چیست؟ این قبیل کارگران با رعایت سایر شرایط مندرج در قانون می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۱۱۱- چنانچه متقاضی قبل از اتمام قرارداد از استراحت پزشکی استفاده نماید و پس از استعلاجی با توجه به اتمام مدت قرارداد، کارفرما از پذیرش مجدد وی خودداری نماید آیا بیمه بیکاری تعلق می گیرد یا خیر؟ برای پاسخ به این سوال لازم است به بررسی دو وضعیت پرداخته شود:

الف- چنانچه پایان استعلاجی همزمان با پایان قرارداد کار باشد و کارگر پس از مراجعه به محل کار، کارفرما از پذیرش وی امتناع ورزد و عدم نیاز وی را اعلام نماید، کارگر می تواند با احراز شرایط قانونی از مزایای بیمه بیکاری منتفع گردد.

ب- چنانچه پایان استعلاجی بعد از اتمام قرارداد صورت پذیرد و کارگر پس از پایان دوره استعلاجی جهت اشتغال به محل کار مراجعه و کارفرما به دلیل پایان قرارداد از پذیرش وی امتناع ورزد در این صورت کارگر می تواند طرح دعوی

را به مراجع تشخیص ارائه و نسبت به وضعیت اشتغال خود پیگیری نماید و در ارتباط با بیمه بیکاری نیز با توجه به رای صادره ، موضوع قابل رسیدگی خواهد بود.

۱۱۲- چنانچه کارگر پس از بیکاری همزمان با اتمام قرارداد کار با ماهیت مستمر در محل کارگاه با کارفرما تسویه حساب نماید مشمول بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری می باشد؟

مطابق بند «۲» دستورالعمل وحدت رویه به شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۷۳/۴/۲۲، چنانچه کارگر و کارفرما رأساً مبادرت به سازش نمایند از شمول بیمه بیکاری خارج می شوند، لیکن در ارتباط با کارگران دارای قرارداد مدت موقت چنانچه پس از پایان قرارداد، کارفرما قرارداد وی را تمدید ننماید و با اعلام کتبی عدم نیاز وی ، در اینصورت تسویه حساب کارگر مانعی در برخورداری از مزایای بیمه بیکاری نخواهد بود.

۱۱۳- کارگری پس از چندین سال کار متوالی دچار بیماری ویا کاهش توانایی جسمانی گردیده است. کارفرما به همین دلیل وی را اخراج می نماید. آیا واجد دریافت بیمه بیکاری هست یا خیر؟

اگر قرارداد کار دائمی باشد باید مراجع حل اختلاف در خصوص این قبیل افراد رأی صادر نمایند و چنانچه مشمول از کار افتادگی کلی شوند به استناد تبصره ماده «۱» قانون بیمه بیکاری از شمول این قانون خارج می باشند ، لیکن در صورتیکه کاهش توانایی جسمانی منجر به از کارافتادگی جزئی و یا مشمول از کارافتادگی نگردد در صورت آماده به کار بودن می تواند از مزایای بیمه بیکاری برابر مقررات بهره مند گردد.

۱۱۴- زنان کارگر که با احتساب ۹ ماه استراحت پزشکی (دوران بارداری)، سابقه بیمه آنان در آخرین کارگاه یکسال می شود و پس از اتمام استراحت به دلیل جایگزین نمودن فرد دیگری از سوی کارفرما اخراج می شوند. آیا مشمول بیمه بیکاری هستند یا خیر؟

این قبیل کارگران ابتدا باید جهت ادای دین به محل کار مراجعه نمایند چنانچه کار فرما از پذیرش وی امتناع ورزد در اینصورت می توانند موضوع را در مراجع حل اختلاف مورد پیگیری قرار دهند.

۱۱۵- چنانچه همزمان با بیکاری کارگر و اتمام قرارداد مدت موقت، کارفرما مایل به انعقاد قرارداد مجدد با کارگر باشد و متقاضی از بازگشت بکار خودداری نماید، آیا بیمه بیکاری شامل حال وی می گردد؟

زیرا در آن صورت بیکاری کارگر از مصادیق بیکاری ارادی تلقی شده و مشمول برخورداری از بیمه بیکاری نمی گردد.

۱۱۶- خانم کارگری که دارای قرارداد موقت می باشد بعد از مرخصی زایمان به محل کار مراجعه می کند و کارفرما از پذیرش او خودداری میکند آیا مشمول برقراری بیمه بیکاری می باشد؟

در صورتی که فاقد قرارداد و یا در اثنای قرارداد باشد می تواند با طرح دعوی موضوع را از طریق مراجع حل اختلاف قانون کار مورد پیگیری قرارداد دهد و پس از اخذ رأی مراجع موضوع بیمه بیکاری توسط کمیته های مربوطه قابل رسیدگی می باشد.

۱۱۷- آیا کارگری که بعد از اتمام قرارداد موقت مدتی در همان کارگاه مشغول به کار بوده و اخراج گردد ، مشمول برقراری بیمه بیکاری می باشد؟

این قبیل افراد با طرح دعوی و اخذ آرای مراجع حل اختلاف قانون کار می توانند موضوع بیمه بیکاری خود را مورد پیگیری قرار دهند.

۱۱۸- در خصوص کارگران دارای قرارداد موقت شاغل در کارهایی با ماهیت دائم ملاک بیمه بیکاری چه می باشد؟  
کلیه کارگران دارای قرارداد مدت موقت که ماهیت کار آنها مستمر بوده ، چنانچه قرارداد آنان به پایان رسیده باشد و به واسطه اتمام قرارداد اخراج گردند با دارا بودن یکسال سابقه پرداخت حق بیمه در آخرین کارگاه مشمول مقررات بیمه بیکاری می گردند.

۱۱۹- چنانچه کارگران دائمی که فاقد قرارداد می باشند با هماهنگی با کارفرما و بعضاً با صرفنظر از بعضی از مزایای قانونی خود بصورت صوری مبادرت به انعقاد قرارداد مدت موقت نمود ه تا از مزایای بیمه بیکاری بهره مند شوند در این خصوص تکلیف بیمه بیکاری آنها چگونه خواهد بود ؟

چنانچه کارگر با کارفرما در خصوص قراردادهای منعقدہ تبانی نمایند و قرارداد جنبه صوری داشته باشد مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی گردد ، لیکن به استناد ماده ۱۹ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری در مواردی که بیمه شده بیکار تحت هر عنوان من غیر حق مبالغی را از صندوق بیمه بیکاری دریافت نموده باشد ، ملزم به پرداخت وجوه دریافتی مذکور خواهد بود.

۱۲۰- کارگران شاغل در ماهیت غیردائم در چه صورتی می توانند از بیمه بیکاری استفاده نمایند؟  
با توجه به صراحت بند یک تفاهم نامه سال ۱۳۸۴ که اذعان می دارد ، در کارهایی با ماهیت غیر دائم چنانچه فرد در اتمام قرارداد و یا اتمام بخشی از کار ، اتمام پروژه و... بیکار گردد ، مشمول بیمه بیکاری نخواهد بود و در غیر اینصورت مشمول دریافت مقرری خواهند بود.

۱۲۱- وضعیت بیمه بیکاری کارگران فصلی و یا پروژه ای چگونه است؟  
به استناد مصوبه شماره ۳۷/۷۰۰۳۷/۲۱۶۶ مورخ ۷۸/۱۲/۲۴ هیأت وزیران و بند «۵» دستورالعمل مشترک ۱۰۴۲۸/۱۰۰۰ مورخ ۷۹/۱/۳۰ وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی، کارگران فصلی در صورتیکه صرفاً در اثنای فصل کار

اخراج گردند و بیکاری آنها غیر ارادی تشخیص داده شود مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهند بود. لیکن برابر بند ۱ تفاهم نامه مشترک شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کارگران شاغل در کارهایی با ماهیت غیر دائم ( نظیر پروژه ها، فعالیت‌های عمرانی و نظایر آن) که در پایان کار، قرارداد و یا اتمام بخشی از کار بعنوان عدم نیاز بیکار می گردند مشمول بیمه بیکاری نخواهند شد.

۱۲۲- تشخیص اخراج در اثناء و پایان کار کارگران با ماهیت غیردائم به چه نحو خواهد بود؟

تشخیص غیر ارادی در اثناء قرارداد کار بر عهده مراجع حل اختلاف قانون کار خواهد بود که با ارائه دادخواست از سوی متقاضی به مراجع مربوطه میسور می باشد، لیکن در صورت اتمام قرارداد کار به استناد بند «۱» تفاهم نامه مشترک شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ متقاضی مشمول مقررات بیمه بیکاری نخواهد بود.

۱۲۳- آیا کارگران شاغل در کارهای با ماهیت غیر دائم در صورت تعدیل نیرو مشمول مقررات بیمه بیکاری خواهند شد؟

چنانچه تعدیل نیرو توسط کارفرما ناشی از اتمام بخشی از کار و عدم نیاز صورت گیرد طبق بند یک تفاهم نامه مشمول نخواهند بود و لیکن چنانچه بیکاری کارگر ناشی از اتمام کار، قرارداد کار و یا اتمام بخشی از پروژه نباشد و کارفرما به دلایل متعدد ( کمبود منابع مالی، عدم تمایل به همکاری با کارگر و...) قادر به ادامه فعالیت نباشد، بیکاری غیر ارادی تلقی شده و متقاضی مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشد.

۱۲۴- در خصوص شرکتهایی که پیمانکاران مختلف دارند و کارگر در پیمانهای مذکور اشتغال داشته لیکن در

آخرین پیمان به علت اتمام قرارداد یا پیمان اخراج گردد، آیا مشمول مقررات بیمه بیکاری می شود؟

در کارهای با ماهیت دائم ، چنانچه انجام کار از طریق پیمانکاران مختلف صورت پذیرد ، در صورتی که فرد در آخرین

کارگاه حداقل یکسال سابقه کار داشته باشد ، جابه جایی پیمانکاران مانع از برخورداری فرد از مزایای بیمه بیکاری

نخواهد بود.

۱۲۵- در صورتیکه کارگری در اثنای پروژه اخراج شود و کارفرما پروژه را ناتمام اعلام نماید ولی شرکت در حال

تعدیل نیرو و کاهش حجم کاری باشد و کارگر نیز قرارداد کتبی با کارفرما نداشته باشد، در چنین مواردی آیا

کمیته های دونفره اختیار دارد صرفاً براساس نامه کارفرما مبنی بر کاهش حجم کار با بیمه بیکاری کارگر موافقت

نماید؟

در اینگونه موارد لازم است تصمیمات کمیته های دونفره بر اساس مستندات و مدارک مثبت اتخاذ گردد، لذا

تصمیم گیری صرفاً بر اساس اظهارات کارفرما یا کارگر نخواهد بود و این اظهارات به تنهایی نمی تواند ملاک عمل قرار

گیرد.

۱۲۶- آیا کارگران شاغل در کارها با ماهیت غیر دائم نظیر پروژه ها و فعالیت های عمرانی که در پایان کار و یا

اتمام بخشی از آن به عنوان عدم نیاز بیکاری می شوند مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می گردند؟

به استناد ذیل بند «۱» تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ کارگران شاغل در کارهایی با ماهیت غیر دائم ( نظیر

پروژه ها، فعالیت های عمرانی و نظایر آن) که در پایان کار ، قرارداد و یا اتمام بخشی از کار بعنوان عدم نیاز بیکار

می گردند مشمول بیمه بیکاری نخواهند شد.

۱۲۷- در چه صورت کارگران شاغل در کارهای با ماهیت غیر دائم نظیر پروژه ها و فعالیت های عمرانی مشمول بیمه بیکاری می گردند؟

چنانچه کارگر شاغل در کار با ماهیت غیر دائم در اثنای پروژه یا کار معین از کارمنفک شود به استناد بند «۱» تفاهم نامه مشترک ( مشروط بر اینکه اتمام قرارداد ، اتمام بخشی از کار و اتمام پروژه ) نباشد، مشمول مقررات بیمه بیکاری خواهد گردید.

۱۲۸- آن دسته از کارگران شاغل در کارهایی با ماهیت غیر دائم نظیر پروژه ها و فعالیت های عمرانی با چه شرایطی می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند؟

الف- در صورتی که اتمام پروژه نباشند.

ب- در صورتی که اتمام قرارداد نباشند.

ج- در صورتی که اتمام بخشی از کار نیز نباشند.

۱۲۹- کارگران شاغل در کارهایی با ماهیت غیر دائم نظیر پروژه ها و فعالیت های عمرانی داشتن حداقل چه سابقه بیمه ای الزامی است ؟

برابر ماده ۶ قانون بیمه بیکاری دارا بودن حداقل ۶ ماه سابقه کار برای دریافت مقرری الزامی است، لیکن به استناد بند «۱» تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ در کارهایی با ماهیت غیر دائم ، داشتن حداقل یکسال سابقه در آخرین کارگاه ملاک عمل خواهد بود.

لازم به توضیح است در ارتباط با افرادی که در اثنای قرارداد یا کارمعین بصورت غیر ارادی بیکار می شوند، سابقه کمتر از یکسال با ارائه دادخواست در مراجع حل اختلاف قانون کار و صدور رأی مبنی بر تأیید قطع رابطه کاری ، مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند.



۱۳۰- آیا کارگران شاغل در کارهای با ماهیت غیر دائم (نظیر پروژه ها و فعالیت های عمرانی) در صورت اتمام قرارداد می توانند از مقرری بیمه بیکاری منتفع گردند؟

به استناد ذیل بند «۱» تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ در صورت اتمام قرارداد مشمول بیمه بیکاری نخواهند بود

۱۳۱- عملیات اجرایی پروژه ای به دلایل مختلف از جمله عوامل غیرمترقبه، عدم تخصیص بودجه در زمان ممکن و... متوقف می گردد. در این حالت کارگران نه حالت اشتغال دارند و نه حالت اخراج در این وضعیت آیا می توان از بیمه بیکاری استفاده نمود یا خیر؟

لازمه بهره مندی از بیمه بیکاری قطع رابطه کاری از سوی کارفرما می باشد، بنابر این اگر قطع رابطه کاری ناشی از کمبود منابع مالی پروژه و نظایر این باشد، بیمه شده بیکار ملزم است مراتب بیکاری خود را به واحدهای کار اعلام و در صورت پذیرش قطع رابطه کاری از سوی مراجع، برخورداری از مقرری بلامانع می باشد.

۱۳۲- کارگری که در کارهایی با ماهیت غیر دائمی (پروژه ها) مشغول کار می باشد و به دلیل اتمام بخشی از کار و عدم نیاز از سوی کارفرما اخراج می گردد آیا مشمول برقراری بیمه بیکاری می باشد؟

اگر آن بخش از کار پروژه که کارگر برای انجام آن استخدام شده به اتمام برسد و این اتمام کار با اتمام قرارداد توأم باشد کارگر مشمول بیمه بیکاری نمی گردد.

۱۳۳- آیا افرادی که در دفاتر مرکزی کارهای پروژه ای مشغول بکار هستند و چندین سال سابقه پرداخت بیمه در آنجا را داشته باشند مشمول بیمه بیکاری قرار می گیرند یا خیر؟

چنانچه کارگرانی در دفاتر مرکزی پروژه اشتغال بکار داشته باشند ماهیت کار آنان دائمی تلقی شده و می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۱۳۴- آیا کارگرانی که در دفاتر مرکزی اشتغال به کار داشته ولی کارفرما لیست بیمه آنها را از محل اجرای پروژه و به همراه لیست کارگران پروژه ای از یک استان یا شهرستان دیگری پرداخت می کند، در اینصورت وضعیت بیمه بیکاری آنها به چه نحو خواهد بود؟

به استناد ماده ۷ آئین نامه طرز تنظیم صورت مزد و حقوق مصوب ۱۳۵۴/۱۲/۱۹ شورای عالی تأمین اجتماعی موضوع ماده ۳۹ « کارفرما مکلف است صورت مزد یا حقوق بیمه شدگان را به واحد مربوطه سازمان که کارگاه در حوزه عمل آن واقع است بفرستد و در صورتی که کارفرمایی دارای کارگاه های متعدد باشد، صورت مزد بیمه شدگان مربوط به هر کارگاه را جداگانه تنظیم و به واحد مربوطه ارسال دارد.

۱۳۵- در صورتی که بیکاری کارگران به استناد آراء مراجع حل اختلاف و یا مدارک و شواهد موجود ناشی از عدم نیاز، اتمام کار، کاهش حجم کار و یا موارد مشابه باشد و ماهیت کار غیر دائم باشد با نظر رئیس اداره کار مشمول بیمه بیکاری خواهند بود یا خیر؟

به استناد بند «۲» دستورالعمل اجرایی تفاهم نامه مشترک ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۱، در صورت وجود اختلاف بین نماینده واحدهای کار و امور اجتماعی و تأمین اجتماعی، نظر رئیس اداره کار مربوطه ملاک عمل خواهد بود، لیکن در مورد سوال مطروحه بدیهی است که نظر رئیس اداره می بایست منطبق با قانون، مقررات جاری صورت پذیرد.

۱۳۶- کارگرانی که علیرغم داشتن قرارداد دائم با کارفرما تسویه حساب می کنند، آیا مشمول مقررات بیمه بیکاری می شوند؟

با توجه به ماهیت کار، این قبیل کارگران می بایست در مراجع حل اختلاف تسویه حساب نمایند، چنانچه در خارج از این مراجع تسویه حساب کنند، مشمول مقررات بیمه بیکاری نمی شوند.

۱۳۷- شرکت هایی که دارای مشاغل با ماهیت دائم هستند ، بخشی از کار خود را به صورت برون سپاری به شرکت های پیمانکار واگذار کرده و با آنها قرارداد منعقد می کنند و در پایان قرارداد با آنها قطع رابطه می نمایند، آیا این قبیل افراد مشمول بیمه بیکاری می باشند؟

با توجه به نوع ماهیت کار ، کارگرانی که در این قبیل کارگاهها قرارداد کار آنها خاتمه می یابد مشروط بر اینکه در آخرین کارگاه حداقل یکسال سابقه کار داشته باشند، صرفنظر از اینکه با یک یا چند پیمانکار متعدد قرارداد کار داشته باشد ، منعی جهت برخورداری از مزایای بیمه بیکاری وجود نخواهد داشت.

۱۳۸- چرا کارگران پروژهها علیرغم پرداخت ۳٪ حق بیمه بیکاری ، مشمول دریافت بیمه بیکاری نمی شوند؟  
به استناد ماده «۲» قانون بیمه بیکاری بیکار از نظر این قانون بیمه شده ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد، لذا نمی توان موضوع بیکاری خارج از میل و اراده را به این قبیل کارگران نسبت داد. از طرف دیگر پیش بینی قانونگذار مبنی بر این است که کارگران شاغل در کارهایی با ماهیت غیر دائم ( پروژه و...) ممکن است در آینده در کارهایی با ماهیت دائم اشتغال به کار یابند، لذا در صورت پرداخت ۳٪ حق بیمه بیکاری سوابق آنها محفوظ تا در صورت احراز شرایط بتوانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۱۳۹- در قراردادهای مدت معین چنانچه کارگری در حین قرارداد اخراج گردد و سابقه کار وی در آخرین کارگاه زیر یکسال باشد آیا می تواند از مقرری بیمه بیکاری استفاده نماید؟

کارگری که در حین قرارداد مدت معین اخراج می گردد باید ضمن مراجعه به مراجع حل اختلاف تقاضای بازگشت به کار نماید . چنانچه بیکاری وی غیر ارادی تشخیص داده شود به استناد ماده «۶» قانون بیمه بیکاری می تواند از مزایای این بهره مند گردد.

۱۴۰- در مورد کارگران مشمول قانون کار که در دستگاه های دولتی مشغول به کار می باشند و از سوی هسته

گزینش در حین قرارداد مدت معین اخراج می گردند آیا مشمول مقررات بیمه بیکاری می باشند؟

چنانچه کارگران شاغل در دستگاههای دولتی رابطه کارگری و کارفرمایی بین آنها حاکم باشد و مشمول قانون کار و

تأمین اجتماعی باشند ، رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی در صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار بوده و

پس از صدور رأی نهایی تصمیم گیری در خصوص بیمه بیکاری توسط کمیته های مربوطه صورت می گیرد.

۱۴۱- در خصوص شرکتهایی که پیمانهای مختلف دارند و کارگر در پیمانهای مذکور اشتغال داشته لیکن در آخرین پیمان

کارگر به علت اتمام پیمان و تعطیلی کار گاه اخراج گردد آیا ماهیت کار دائم یا غیر دائم تلقی می شود؟

ماهیت کار دائم تلقی شده و مشمول دریافت مقرری خواهد بود.

## «فصل سوم»

### شرایط ونحوه دریافت مقرری

۱۴۲- مدت پرداخت بیمه بیکاری به متقاضیان واجد شرایط بیمه بیکاری چه میزان است؟

مدت پرداخت بیمه بیکاری به بیمه شدگان واجد شرایط به سابقه پرداخت حق بیمه به وضعیت تأهل ( تکفل) وتجرد آنان بستگی دارد، به استناد بند «الف» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری برای مجردین حداقل ۶ و حداکثر ۳۶ ماه و برای متأهلین یا متکفلین حداقل ۱۲ و حداکثر ۵۰ ماه می باشد. البته در تبصره بند الف ماده ۷ به افراد مسن مشمول قانون بیمه بیکاری که در هنگام وقوع بیکاری دارای ۵۵ سال سن و یا بیشتر باشند به استناد ماده ۱۰ آئین نامه اجرایی این قانون در صورت عدم اشتغال تا رسیدن به سن بازنشستگی مقرری بیمه بیکاری آنان ادامه می یابد.

۱۴۳- مقرری بیمه بیکاری از چه تاریخی قابل پرداخت است و آیا این دوره جزء سوابق محاسبه می گردد.  
به استناد بند «ج» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مقرری بیمه بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت می باشد. در پاسخ به بخش دوم سوال و به استناد تبصره «۲» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری دوران دریافت مقرری بیمه بیکاری جز سوابق از لحاظ فوت، بازنشستگی و از کار افتادگی محسوب می شود.

۱۴۴- اگر سابقه کارکرد منتهی به اخراج پایان قرارداد با مرخصی زایمان همزمان شود، سابقه بیمه جهت برقراری بیمه بیکاری چگونه محاسبه می گردد؟

صرف استفاده از مرخصی زایمان منتهی به پایان کارکرد، مانع استفاده از مقرری بیمه بیکاری نمی گردد.

۱۴۵- فردیکه مشمول قانون کار نبوده اما مدتی را نزد تامین اجتماعی دارای سابقه پرداخت حق بیمه می باشد. ظرف یکسال آخر درکارگاهی فعالیت نموده است که مشمول قانون کار است آیا می تواند مشمول بیمه بیکاری باشد؟

به استناد ماده ۱ قانون بیمه بیکاری کلیه مشمولین قانون تامین اجتماعی که تابع قانون کار و کار کشاورزی باشند مشمول مقررات قانون بیمه بیکاری نیز می باشند. بنابر این متقاضیان مربوطه مدت زمانی را که نزد تامین اجتماعی ۳ درصد حق بیمه بیکاری برای آنان توسط کارفرما پرداخت می گردد، این مدت زمان جزء سوابق بیمه ای وی جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری محسوب می گردد.

۱۴۶- میزان مقرری بیمه بیکاری برای افراد مجرد و متأهل یا متکفل چگونه محاسبه می شود؟

به استناد بند «ب» تبصره ماده ۷ قانون بیمه بیکاری میزان مقرری بیمه بیکاری معادل ۵۵ درصد (۵۵٪) متوسط مزد یا حقوق و یا کارمزد روزانه بیمه شده می باشد به مقرری افراد متأهل یا متکفل حداکثر ۴ نفر به ازای هریک از افراد ده درصد (۱۰٪) حداقل دستمزد افزوده خواهد شد در هر حال مجموع مقرری دریافتی مقرری بگیر نباید از حداقل دستمزد کمتر و از هشتاد درصد (۸۰٪) متوسط مزد و حقوق وی بیشتر باشد.

۱۴۷- مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری به چه صورت می باشد؟

مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و میزان آن به شرح زیر است:

الف- جمع مدت پرداخت مقرری از زمان برخورداری از مزایای بیمه بیکاری اعم از دوره اجرای آزمایشی و یا دائمی آن برای مجردین حداکثر (۳۶) ماه و برای متأهلین یا متکفلین حداکثر (۵۰) ماه بر اساس سابقه کلی پرداخت حق بیمه و به شرح جدول ذیل می باشد:

سابقه پرداخت حق بیمه حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی

حداکثر مدت استفاده از مقرری جمعاً با احتساب دوره های قبلی		سابقه پرداخت حق بیمه
برای متاهلین یا متکفلین	برای مجردین	
۱۲ ماه	۶ ماه	از ۶ ماه لغایت ۲۴ ماه
۱۸ ماه	۱۲ ماه	از ۲۵ ماه لغایت ۱۲۰ ماه
۲۶ ماه	۱۸ ماه	از ۱۲۱ ماه لغایت ۱۸۰ ماه
۳۶ ماه	۲۶ ماه	از ۱۸۱ ماه لغایت ۲۴۰ ماه
۵۰ ماه	۳۶	از ۲۴۱ ماه به بالا

۱۴۸- علاوه بر مقرری بیمه بیکاری چه مزایایی دیگری به مقرری بگیران تحت پوشش قانون بیمه بیکاری تعلق می گیرد؟

در طول دریافت مقرری بیمه بیکاری صرفاً مقرری تعیین شده در قانون پرداخت می گردد و هیچ گونه مزایای دیگری از جمله عیدی، پاداش، سنوات، بن و سایر مزایا پرداخت نمی شود، لیکن به استناد تبصره «۲» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری مدت دریافت مقرری جزء سوابق از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب می گردد ، ضمن اینکه افراد مقرری بگیر از پرداخت مالیات نیز معاف می باشند.

۱۴۹- آیا افرادی که واجد شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری تشخیص داده می شوند در پایان هر سال پاداش (عیدی) نیز به آنها تعلق می گیرد؟

به استناد ماده ۳ قانون بیمه بیکاری، این قانون به عنوان یکی از حمایت های تأمین اجتماعی است و سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه مقرر، به بیمه شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می شوند مقرری بیمه بیکاری پرداخت نماید.

۱۵۰- مقرری بگیریانی که در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری به شغل یا مشاغلی گمارده شوند که میزان حقوق و مزایای آن از مقرری بیمه بیکاری کمتر باشد تکلیف چیست ؟

به استناد تبصره «۱» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری مابه التفاوت دریافتی بیمه شده از حساب صندوق بیمه بیکاری پرداخت می شود.

۱۵۱- آیا مقرری بیمه بیکاری نیز مشمول کسر مالیات می گردد؟

به استناد تبصره «۶» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمری های تأمین اجتماعی از پرداخت هرگونه مالیات معاف می باشد.

۱۵۲- مبنای محاسبه پرداخت بیمه بیکاری به چه نحو می باشد؟

به استناد تبصر «۱» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری ، متوسط مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار به منظور محاسبه مقرری بیمه بیکاری عبارتست از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار و در مورد بیمه شدگانی که کارمزد دریافت می کنند آخرین مزد عبارتست از جمع کل دریافتی بیمه شده که به مأخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین (۹۰) روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر (۹۰)



در صورتی که بیمه شده کارمزد، ظرف (۳) ماه مذکور مدتی از غرامت دستمزد استفاده نموده باشد متوسط مزدی که مبنای محاسبه غرامت دستمزد قرار گرفته به منزله دستمزد ایام بیکاری تلقی و در محاسبه منظور خواهد شد.

۱۵۳- احراز کفالت مقرری بگیریانی که زن و شوهر از یکدیگر طلاق می گیرند و دارای فرزندی باشند به چه صورت می باشد؟

در صورتی که زوجین بطور همزمان مشمول مقررات بیمه بیکاری باشند و در صورت متارکه به استناد تبصره «۴» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری با ارائه مستندات مثبت، یکی از زوجین مبنی بر حضانت یا تحت تکفل قرارگرفتن فرزندان می تواند از مزایای کفالت موضوع این قانون بهره مند گردند.

۱۵۴- آیا زن و شوهری که همزمان بیمه بیکاری دریافت می نمایند می توانند از افزایش مقرری به ازاء هریک از فرزندان استفاده نمایند؟ خیر

به استناد تبصره «۴» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری در صورت بیکاری زوجین فقط یکی از آنان (زن یا شوهر) محق افزایش مقرری به ازاء هریک از فرزندان خواهد بود.

۱۵۵- چنانچه مقرری بگیری حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری ازدواج نماید آیا مدت استحقاق وی نیز افزایش می باید یا صرفاً مبلغ مقرری تغییر میکند؟

به استناد ماده ۱۴ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری در صورتیکه در طول مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری در تعداد افراد تحت تکفل تغییراتی حاصل شود، میزان و مدت استحقاق مقرری وی طبق مقررات بند «ب» ماده ۷ قانون محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۱۵۶- آیا در مدتی که کارگران از مزایای بیمه بیکاری استفاده می کنند مشمول مزایای رفاهی حین اشتغال مانند عائله مندی، بن کارگری و غیره نیز می گردند؟

نظر به اینکه در زمان استفاده از مزایای بیمه بیکاری کارگران فاقد رابطه کاری و مزدی با کارفرما می باشند پرداخت صرفاً از طریق سازمان تأمین اجتماعی و از حساب بیمه بیکاری انجام می گیرد ، لذا سایر مزایای رفاهی مربوط به زمان اشتغال بوده بنابر این در مدت دریافت بیمه بیکاری مقرری بگیر مشمول مزایایی مانند کمک هزینه مسکن، عائله مندی و بن کارگری نمی شود.

۱۵۷- در ارتباط با سایر مزایا و مطالبات قانونی برای افراد متقاضی بیمه بیکاری چگونه عمل خواهد شد؟  
به استناد تبصره ماده ۴ قانون بیمه بیکاری، بیکاران مشمول این قانون کلیه حقوق و مزایا و خسارات مربوطه ( موضوع قانون کار) را دریافت خواهند نمود. بدیهی است بعد از برقراری بیمه و در طول دوران استحقاق بیمه بیکاری هیچگونه مزایای دیگری غیر از مقرری ، مقرر در قانون دریافت نخواهند کرد.

۱۵۸- در مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری مقرری بگیر از چه مزایای دیگری بهره مند خواهد شد؟  
پرداخت حق بیمه، بهره مندی از خدمات درمانی ، دوره های آموزشی مهارت های کاربردی فنی و حرفه ای، معافیت مقرری از پرداخت مالیات ، اولویت در اخذ پروانه کسب و کار و سایر مزایا از قبیل بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت بهره مند خواهد شد.

۱۵۹- اگر کارگری در پایان قرارداد موقت قصد کار در کارگاه را نداشته باشد مشمول برقراری مقرری بیمه بیکاری می باشد؟

به استناد ماده « ۲ » قانون بیمه بیکاری ، بیکاری وی غیر ارادی تلقی شده و مشمول مقرری بیمه بیکاری نمی باشد.

۱۶۰- احراز کفالت خواهر و برادر بیمه شده بیکار با چه شرایطی مشخص خواهد شد؟

تعیین احراز کفالت بر عهده مراجع ذی صلاح (قضایی، ثبت و...) می باشد، لیکن به استناد تبصره ماده «۱۴» آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، احراز کفالت خواهر و برادر بیمه شده بیکار با ارائه مدارک مثبت بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد.

۱۶۱- مقرری بگیریانی که درحین استفاده از مقرری به خدمت اعزام می شوند تکلیف باقیمانده استحقاق آنها به چه شکل می باشد؟

به استناد ماده ۱۱ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، مقرری بیمه شدگانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری به خدمت وظیفه عمومی اعزام می گردند در صورتیکه متأهل نباشند قطع می گردد و پس از پایان خدمت وظیفه عمومی در صورت عدم اشتغال، با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً نسبت به برقراری باقیمانده مدت استحقاقی، آنان اقدام خواهد شد.

۱۶۲- در صورتیکه علت بیکاری به واسطه اعزام کارگر به خدمت سربازی باشد آیا مشمول بیمه بیکاری خواهد بود یا خیر؟

در صورتیکه مقرری بیمه بیکاری متقاضی، تا قبل از اعزام به خدمت سربازی برقرار گردد طبق ماده ۱۱ این قانون عمل خواهد شد و چنانچه مقرری متقاضی قبل از اعزام مشخص و برقرار نشود برابر ماده ۲ قانون بیمه بیکاری عمل می شود.

۱۶۳- در چه صورتی مقرری بیمه بیکاری کسانی که به خدمت وظیفه عمومی اعزام می گردند قطع نمی گردد؟  
به استناد ماده ۱۱ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، در صورتی که متأهل و یا متکفل باشد مقرری وی قطع نمی گردد، لیکن در صورتیکه متأهل و یا متکفل نباشند مقرری وی قطع می گردد و پس از پایان خدمت وظیفه عمومی

در صورت عدم اشتغال، با معرفی واحد کاروآموراجتماعی مجدداً نسبت به برقراری باقیمانده مدت استحقاقی، آنان برقرار خواهد شد.

۱۶۴- در چه صورتی مقرری بیمه بیکاری کسانی که بر اساس حکم صادره شده از سوی مراجع ذیصلاح بازداشت یا زندانی می شود قطع نمی گردد؟

به استناد ماده ۱۲ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری در مورد کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری براساس حکم صادر شده از سوی مراجع ذیصلاح بازداشت یا زندانی می گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور مبنی بر مجرمیت آنان، مشروط بر آنکه متأهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری متوقف می گردد و پس از گذراندن دوره محکومیت به شرط عدم اشتغال، با معرفی واحد کاروآموراجتماعی مجدداً برقرار خواهد شد.

۱۶۵- مدت زمان برای مراجعه جهت دریافت ادامه مقرری بیمه بیکاری افراد مجرد پس از ترخیص از خدمت سربازی و نیز افراد بازداشت شده توسط مراجع قضایی پس از گذراندن دوره بازداشت به اداره کار محل چند روز می باشد؟

به دلیل عدم تصریح در قانون بیمه بیکاری و آیین نامه اجرایی آن مدت زمان خاصی پیش بینی نشده است ولی با توجه به بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری حداکثر مدت زمان لازم برای مراجعه ۳۰ روز بعد از ترخیص و یا رفع بازداشت خواهد بود .

۱۶۶- تکلیف قانونی واحدهای کاروآموراجتماعی در ارتباط با موضوع نظام وظیفه متقاضیان چیست؟

به استناد ماده ۱۱ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری ، در صورتی که متأهل و یا متکفل باشد مقرری وی قطع نمی گردد، لیکن در صورتیکه متأهل و یا متکفل نباشند مقرری وی قطع می گردد و پس از پایان خدمت وظیفه عمومی در

صورت عدم اشتغال، با معرفی واحد کاروآموراجتماعی مجدداً نسبت به باقیمانده مدت استحقاقی، مقرری آنان برقرار خواهد شد.

۱۶۷- در صورتیکه مقرری بگیر بیمه بیکاری محکوم به زندان شود تکلیف دریافت مقرری او چه خواهد شد؟  
ماده ۱۲ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری صراحتاً اعلام می کند ، کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری براساس حکم صادر شده از سوی مراجع ذیصلاح بازداشت یا زندانی می گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور مبنی بر مجرمیت آنان، مشروط بر آنکه متأهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری متوقف می گردد و پس از گذراندن دوره محکومیت به شرط عدم اشتغال، با معرفی واحد کاروآموراجتماعی مجدداً برقرار خواهد شد.

۱۶۸- شخصی تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرد نامبرده مدتی را حضور و غیاب نموده و از مقرری خود استفاده می نماید ولی بعد از آن هیچ مراجعه ای به اداره کار نداشته و مشخص می شود که به علت حمل مواد مخدر بازداشت بوده همسر وی طی درخواستی خواهان دریافت مابقی مقرری بیمه بیکاری همسر خود شده است . آیا می تواند مقرری همسرش را دریافت نماید؟

ماده ۱۲ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری صراحتاً اعلام می کند ، کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری براساس حکم صادر شده از سوی مراجع ذیصلاح بازداشت یا زندانی می گردند در صورت صدور رأی مراجع مذکور مبنی بر مجرمیت آنان، مشروط بر آنکه متأهل نباشند پرداخت مقرری بیمه بیکاری متوقف می گردد و پس از گذراندن دوره محکومیت به شرط عدم اشتغال، با معرفی واحد کاروآموراجتماعی مجدداً برقرار خواهد شد.

۱۶۹- آیا استفاه از مقرری بیمه بیکاری همزمان با دریافت مستمری امکانپذیر می باشد؟  
به استناد تبصره «۳» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری دریافت مقرری بیمه بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی گردد.

## «فصل چهارم»

### شرایط خاتمه و قطع مقرری بیمه بیکاری

۱۷۰- آیا استفاده از مقرری بیمه بیکاری همزمان با دریافت مستمری امکان پذیر می باشد؟

در صورتی که متقاضی بیمه بیکاری مشمول مستمری و یا از کار افتادگی کلی ( موضوع بند «۱» تبصره ماده ۱ قانون بیمه بیکاری) باشد، مشمول دریافت بیمه بیکاری نمی گردد، لیکن برابر تبصره «۳» ماده ۷ این قانون دریافت مستمری جزئی مانع دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی شود.

۱۷۱- کارگرانی که از مقرری بیمه بیکاری استفاده می کنند در صورت اشتغال مجدد در حین استفاده از مقرری، اقدام به قطع مقرری بیمه بیکاری آنان می شود. آیا دستفروشی و دوره گردی را می توان از مشاغل قابل قبول برای قطع مقرری بیمه بیکاری دانست؟

منظور از اشتغال مجدد موضوع بند الف و تبصره ۲ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۱۷ آئین نامه اجرایی، اشتغال به کار در مشاغلی است که عرفاً بتوان آنها را جزء شغل قابل قبول و پذیرفته شده و به تبع آن دارای شرایط کارتابع ( تبعیت حقوقی، اقتصادی و انجام کار توسط خود فرد) و یا کار بصورت خویش فرمایی دارای مجوز از مراجع ذیربط باشد. لذا عناوینی چون دست فروشی، دوره گردی و سایر مشاغل کاذب مشابه از مصادیق شغل به مفهوم یاد شده شناخته نمی شود و به این اعتبار تلقی آنها به عنوان اشتغال بکار مجدد و قطع مقرری بیمه بیکاری کارگر و جاهت قانونی ندارد.

۱۷۲- در چه مواردی می توان بیمه بیکاری مقرری بگیر را قطع نمود؟

برابر ماده ۸ قانون بیمه بیکاری در موارد زیر مقرری بیمه بیکاری قطع خواهد شد.

الف: زمانیکه مقرری بگیر مجدداً اشتغال بکاریابد.

ب: از شرکت در دوره های آموزشی و سوادآموزی خودداری نماید.

ج: بیمه شده بیکار از قبول شغل تخصصی خود یا شغل مشابه پیشنهادی توسط واحدهای کار خودداری نماید.

د: بیمه شده بیکار ضمن دریافت مقرری بیمه بیکاری مشمول استفاده از مستمری یا بازنشستگی یا از کارافتادگی کلی شود.

و: بیمه شده به نحوی از انحاء با دریافت مزد بلا تکلیفی به کار مربوطه اعاده گردد.

۱۷۳- در صورت اعزام به خدمت سربازی حین دریافت مقرری، آیا مقرری قطع می گردد؟

به استناد ماده ۱۱ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری در صورت متأهل نبودن مقرری قطع می گردد و پس از پایان خدمت وظیفه عمومی در صورت عدم اشتغال با معرفی واحد کار و امور اجتماعی مجدداً مقرری برقرار خواهد گردید.

۱۷۴- عدم مراجعه مقرری بگیران در تاریخ های تعیین شده برای حضور و غیاب از مصادیق قطع مقرری است ، پس از سپری شدن چه مدتی مقرری قطع خواهد شد؟

عدم مراجعه مقرری بگیر به منزله اشتغال مجدد و یا انصراف تلقی شده و در این حالت واحد کار و امور اجتماعی می بایست با بررسی موردی نسبت به اشتغال و یا عدم اشتغال مقرری بگیر اقدام و در صورت شاغل بودن نسبت به قطع مقرری اقدام نماید.

۱۷۵- عمده ترین دلایلی که باعث قطع مقرری بیمه بیکاری کارگر می گردد چیست؟

پایان دوره مقرری ، اشتغال مجدد، عدم شرکت در دوره های آموزشی ، عدم حضور به موقع، عدم قبول شغل پیشنهادی ، بازنشستگی ، فوت، سربازی (مجرد) و از کارافتادگی کلی ، اشتغال پنهان ، محکومیت کیفری (افراد مجرد)

۱۷۶- آیا افرادی که در حین دریافت مقرری بیمه بیکاری با اعلام خود مجدداً مشغول به کار می گردند و پس از چند ماه به صورت غیر ارادی اخراج می شوند می توانند بدون رعایت شرط یکسال سابقه برای کارگران قراردادی مجدداً تحت پوشش بیمه بیکاری قرار بگیرند؟

به استناد ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، مقرری بگیری که به هر دلیل ( از طریق خود و یا واحدهای کار) اشتغال می یابد، بیمه بیکاری وی قطع می شود. با توجه به سوال مطروحه، چنانچه مقرری بگیر جذب شده پس از اشتغال به کار مجدداً به دلایل غیر ارادی بیکار گردد برای برقراری مجدد لازم است که شرایط احراز را داشته باشد. لیکن به منظور ایجاد وحدت رویه و جلوگیری از تضییع حقوق متقاضیان برابر مصوبه کمیته ستادی مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۹ کارگرنیکه در حین دریافت مقرری بیمه بیکاری از طریق اداره کار محل با نامه کتبی به اشتغال معرفی می گردند چنانچه این قبیل کارگران تا سه ماه اشتغال بکار داشته باشند و طی این مدت به علت غیر ارادی از کار اخراج گردند این قبیل کارگران بدون رعایت یکسال سابقه در آخرین کارگاه می توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۱۷۷- با عنایت به اینکه حضور و غیاب مقرری بگیران صراحتاً در قانون و آئین نامه اجرایی بیمه بیکاری پیش بینی نشده است، لذا عدم مراجعه برای حضور و غیاب منجر به قطع مقرری می گردد، حال با چند روز غیبت متوالی و یا متناوب می توان غیبت را موجه نمود؟

اگر چه در قانون بیمه بیکاری و آیین نامه اجرایی آن مستقیماً اشاره ای در این خصوص نشده است، لیکن با توجه به مفاهیم مستتر در بند «ب» ماده ۶ قانون و تبصره ۲ ماده ۷ آئین نامه اجرایی و به منظور ایجاد وحدت رویه، چنانچه مقرری بگیر در موعد مقرر حاضر جهت حضور و غیاب حاضر نشود، موظف است ظرف مدت ۳۰ روز نسبت به ارائه مدارک و مستندات موجه به اداره محل مربوطه مراجعه نماید. در غیر اینصورت مقرری وی قطع خواهد شد.



۱۷۸- آیا صرف داشتن پروانه کسب یا موافقت اصولی مانع از دریافت مقرری بیمه بیکاری خواهد شد؟

چنانچه فرد قبل از برقراری بیمه بیکاری دارای موافقت اصولی و یا پروانه کسب باشد و در صورت احراز بیکاری و عدم استفاده از مجوز های مربوطه مانع دریافت مقرری بیمه بیکاری نمی گردد، لیکن بر اساس تبصره «۲» ماده ۹ قانون بیمه بیکاری در صورت اخذ مجوز توسط مقرری بگیر، به منظور جلوگیری از سوء استفاده های احتمالی و محدود کردن فرصت شغلی دیگران ، مقرری فرد قطع می گردد.

۱۷۹- چنانچه مقرری بگیر بیمه بیکاری در فواصل زمانی تعیین شده جهت انجام حضور و غیاب مراجعه ننماید آیا واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی می توانند نسبت به قطع مقرری آنان اقدام نمایند؟  
چنانچه غیبت بدون عذر موجه بوده و یا مستندات مربوطه ارائه نگردد ، واحدهای اجرایی با اعلام موضوع به تأمین اجتماعی اقدام به قطع مقرری بیمه بیکاری می نمایند.

۱۸۰- باعنایت به اینکه براساس مفاد ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و ماده ۱۶ آئین نامه اجرایی این قانون مقرری بیمه بیکاری تنها در موارد اشتغال مجدد- عدم قبول شغل پیشنهادی- عدم شرکت در کلاسهای فنی و حرفه ای و نهضت سوادآموزی قطع می شود، قطع مقرری افرادی که در تاریخ های تعیین شده به ادارات کار محل مراجعه نکرده و بعبارتی غیبت می کنند چه توجیه قانونی دارد؟

از آنجا که تعیین تاریخ های حضور و غیاب به منظور حصول اطمینان از عدم اشتغال مقرری بگیران می باشد (چون شخص بیکار همیشه جهت حضور در زمان تعیین شده آمادگی دارد) و از طرفی مقرری بگیر در زمان دریافت مقرری متعهد می شود که در تاریخ های تعیین شده در محل اداره کار حاضر شود و عدم مراجعه بدون عذر موجه به منزله انصراف از دریافت مقرری ، اشتغال پنهان و یا عدم قبول شغل پیشنهادی تلقی شده و جزء موارد قطع مقرری می باشد

، لذا به دلایل یاد شده قطع مقرری این افراد کاملاً قانونی می باشد. ولی در صورت ارائه مستندات مبنی بر موجه نمودن عدم حضور به پاسخ سوال ۱۸۶ مراجعه شود.

۱۸۱- آیا امتناع از دوره های آموزشی نهضت سوادآموزی و یا فنی و حرفه ای مانع از ادامه دریافت مقرری می گردد؟

به استناد بند «ب» ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، امتناع بیمه شده بیکار از شرکت در دوره های آموزشی نهضت سوادآموزی و فنی و حرفه ای منجر به قطع مقرری بیمه بیکاری می گردد .

۱۸۲- به استناد دستورالعمل صادره توسط حوزه روابط کار، آراء بازگشت بکار در صورت غیر موجه بودن علت اخراج دارای دو شق بوده که شق اول آن بازگشت بکار با حق السعی ایام بلا تکلیفی و شق دوم آن محاسبه سنوات خدمت ایام کارکرد تا پایان کار (تاریخ اخراج و قطع رابطه) می باشد و کارگر در انتخاب هر یک از این دو شق رأی نیز مختار می باشد، حال چنانچه کارگراجرای شق دوم (رأی صادره) را اختیار کند آیا استحقاق دریافت بیمه بیکاری را خواهند داشت ؟

به استناد مفهوم مخالف ماده ۲ قانون بیمه بیکاری با توجه به ارادی بودن قطع رابطه کارگر بعد از صدور آراء قطعی بازگشت بکار ، متقاضی استحقاق دریافت بیمه بیکاری را نخواهند داشت .

۱۸۳- بعضاً اتفاق می افتد که افرادی با هماهنگی و تبانی قبلی، بدون اشتغال بکار در واحدی لیست بیمه به سازمان تأمین اجتماعی ارسال و پس از مدتی با مراجعه به اداره کار محل تقاضای بیمه بیکاری می نمایند آیا چنین افرادی استحقاق دریافت مقرری را خواهند داشت ؟

از آنجاییکه احراز رابطه کارگری و کارفرمایی از وظایف مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار بوده و چنانچه این رابطه به استناد آراء مراجع حل اختلاف احراز شده باشد واحد بیمه بیکاری ملزم به تبعیت از آن می باشد و در

صورت دارا بودن سایر شرایط ، متقاضی مشمول بیمه بیکاری می باشد . علی ایحال چنانچه در هر مرحله محرز گردد که افراد با هماهنگی و تبنای مشمول دریافت مقرری شده اند در اینصورت، برابر ماده ۱۹ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مقعمل خواهد شد.

۱۸۴- آیا ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری جزء سابقه کار کارگر محسوب می گردد؟

به استناد تبصره «۲» بند ج ماده ۶ قانون بیمه بیکاری مدت دریافت مقرری جزء سوابق پرداخت حق بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

۱۸۵- زنان مقرری بگیر که در حین استفاده از بیمه بیکاری زایمان می کنند آیا ادامه بیکاری را دریافت می نمایند یا مرخصی زایمان؟ در صورتی که از حقوق مرخصی زایمان استفاده نمایند پس از پایان مرخصی زایمان ادامه بیکاری را دریافت می نمایند یا باید درخواست مجدد ارائه نمایند؟

با توجه به اینکه این قبیل افراد از مقرری بیمه بیکاری استفاده می نمایند و رابطه کارگری و کارفرمایی برای آنان وجود ندارد، لذا مشمول مرخصی زایمان نمی شوند ، بلکه از مزایای بیمه بیکاری بهره مند می گردند.

## « فصل پنجم »

### اشتغال و آموزش فنی و حرفه ای مجدد مقرری بگیران بیمه بیکاری

۱۸۶- اگر مقرری بگیری بواسطه اشتغال مجدد در حین قرارداد آزمایشی پذیرفته نشود و در این مدت کلیه مزایای

قانونی را نیز دریافت نموده باشد آیا می توان باقیمانده مقرری را به وی پرداخت نمود یا خیر؟

اشتغال مجدد مقرری بگیر منجر به قطع مقرری می گردد و تنها در صورتی وی می تواند مجدداً تحت پوشش قرار گیرد

که سوابق لازم و شرایط احراز مندرج در قانون را دارا باشد. لازم به توضیح است مقرری بگیرانی که اشتغال مجدد آنان

از طریق معرفی کتبی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت پذیرد تنها در صورت قطع رابطه پس از دوره آزمایشی

می توانند از باقیمانده مقرری با بررسی و تأیید اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوطه بهره مند گردند.

۱۸۷- آیا داشتن زمین مزروعی قابل کشت و درآمد و یا مستغلات از جمله مغازه و... می تواند از مظاهر و مصادیق

اشتغال مجدد محسوب شود یا خیر؟

در صورت اشتغال مقرری بگیر در زمین مزروعی و یا موارد مشابه مقرری آنان به لحاظ اشتغال مجدد قطع می گردد .

صرفاً داشتن زمین زراعی و یا تمکن مالی و داشتن سرمایه و مستغلات منجر به قطع مقرری نمی گردد.

۱۸۸- آیا کارگرانی که از مقرری بیمه بیکاری استفاده می نمایند در صورت معرفی به کار جهت اشتغال و عدم

قبول شغل پیشنهادی مشابه از جانب بیمه شده وضعیت به چه نحو می باشد؟

به استناد بند «ج» ماده ۸ قانون بیمه بیکاری عدم قبول شغل پیشنهادی توسط مقرری بگیر موجب خروج وی از

شمول قانون ومقررات بیمه بیکاری شده و مقرری وی قطع می گردد.

۱۸۹- آیا مقرری بگیران بیمه بیکاری در اخذ پروانه های کسب و کار و موافقت اصولی و تأسیس واحدهای اقتصادی از وزارتخانه های صنعتی ، کشاورزی و خدماتی با معرفی وزارت کار و امور اجتماعی در اولویت قرار دارند؟

به استناد تبصره «۲» ماده ۹ قانون بیمه بیکاری بیکاران مشمول این قانون در اخذ پروانه های کسب و کار و موافقت اصولی و تأسیس واحدهای اقتصادی از وزارتخانه های ذیربط در اولویت قرار خواهند داشت

۱۹۰- آیا واحدهای تابعه تأمین اجتماعی مجاز به ارائه شغل پیشنهادی به مقرری بگیران هستند یاخیر؟  
معرفی مقرری بگیران جهت اشتغال مجدد و به کارگماری آنها از وظایف قانونی واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد و این مسئولیت به ویژه در ماده ۱۰ و تبصره های آن به وضوح مورد اشاره قرار گرفته است. لیکن چنانچه شعب تأمین اجتماعی فرصت های شغلی را شناسایی کنند می توانند به منظور ایجاد وحدت رویه و با هماهنگی واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی این امر را محقق سازند.

۱۹۱- چنانچه متقاضی بیمه بیکاری قبل از بیکاری دارای کسب و کار و اشتغال از طریق فی المثل داشتن مغازه- ماشین های بارکشی یا مسافر کشی و ..... باشد آیا این موارد مانع از برقراری و دریافت مقرری می باشد یا خیر؟  
در چنین شرایطی چون بیمه شده از طریق کارفرما بطور غیر ارادی بیکار می شود، با دارا بودن شرایط قانونی مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می باشد، لیکن در صورت داشتن کسب وکار، واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی می توانند در ارتباط با موضوع اشتغال بررسی لازم را انجام و در صورت شاغل بودن مقرری وی را قطع نمایند.

۱۹۲- قطع مقرری به دلیل کشف اشتغال پنهان از چه زمانی و به چه صورتی خواهد بود؟

در صورت کشف اشتغال مجدد مقرری بگیر از اولین روز احراز اشتغال نسبت به قطع مقرری وی اقدام خواهد شد.

۱۹۳- چنانچه بیمه شده بیکار اشتغال مجدد خود را مکتوم داشته و مقرری بیمه بیکاری را دریافت کرده باشد

چه پیامدی دارد؟

به استناد تبصره «۲» ماده ۸ قانون بیمه بیکاری، ملزم با بازپرداخت مقرری دریافتی از تاریخ اشتغال خواهد بود.

۱۹۴- آیا در زمان دریافت مقرری بیمه بیکاری آموزش کسانیکه مهارت کافی ندارند الزامی می باشد؟

به استناد تبصره «۳» ماده ۹ قانون بیمه بیکاری، سازمان آموزش فنی و حرفه ای وزارت کار و امور اجتماعی مکلف

است همزمان با اجرای قانون بیمه بیکاری، آموزش و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و مهارت های کارگران تحت پوشش

بیمه بیکاری موضوع بند «ج» ماده ۶ این قانون را فراهم آورد. لذا معرفی افراد جهت آموزش امری ضروری است.

۱۹۵- براساس مفاد قانون بیمه بیکاری، مقرری بگیران بیمه بیکاری فاقد مهارت موظفند در دور های آموزشی

فنی و حرفه ای شرکت کنند، ولی بر اساس تقویم آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای حداقل مدرک

تحصیلی هنرجویان سیکل می باشد. در صورتی که مدرک تحصیلی یک مقرری بگیر کمتر و بطور مثال ابتدایی

باشد تکلیف چه خواهد بود؟

باعنایت به مقررات آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای، مقرری بگیرانی که جهت آموزش معرفی می گردند از

لحاظ سطوح آموزشی باید تابع ضوابط و مقررات و استانداردهای آموزشی اعلام شده از سوی آن سازمان باشند.

۱۹۶- چنانچه مقرری بگیر بیمه بیکاری یک دوره در کلاس‌های فنی و حرفه‌ای شرکت و موفق به قبولی شود آیا باز هم می‌بایست آموزش ادامه داشته باشد یا اینکه یکبار قبولی کفایت میکند و مقرری بگیر از ادامه معاف می‌باشد؟

به منظور بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود در قانون، و با توجه به مفاد مندرج در بند «ج» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، بیمه شده بیکار مکلف است در کلاسهای مربوطه شرکت نماید.

۱۹۷- مقرری بگیرانی که مدرک تحصیلی فوق دیپلم یا بالاتر دارند آیا نیاز به گذراندن دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای را دارند؟

به استناد مفاد مواد ۶ و ۹ و تبصره‌های آن در صورتیکه مقرری بگیران فاقد مهارت بوده، طبق تشخیص واحدهای کار ملزم به حضور در دوره‌های آموزشی خواهند بود.

۱۹۸- مقرری بگیرانی که دارای دیپلم فنی هنرستان می‌باشند آیا نیاز به گذراندن دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای دارند یا خیر؟

گذراندن دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای برای بازآموزی و تجدید مهارت مقرری بگیران به منظور ارتقاء سطح مهارت آنها مغایر با قانون بیمه بیکاری نمی‌باشد. لذا مقرری بگیران دارای دیپلم هنرستان نیز در صورت تمایل می‌توانند در این دوره‌ها شرکت نمایند.

۱۹۹- شرایط معرفی مقرری بگیران بیمه بیکاری به سازمان آموزش فنی و حرفه ای جهت گذراندن دوره مهارت فنی چه می باشد؟

دارا بودن شرایط منطبق با استاندارد آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای (سواد، سن، مهارت قبلی و...) و توان فراگیری آموزشی توسط مقرری بگیر . بدیهی است افراد بالای ۴۵ سال سن به بالا با تشخیص واحدهای کار می توانند از شرکت در کلاس های آموزشی معاف گردند.

۲۰۰- بیمه شده بیکار در مدت استفاده از مقرری بیمه بیکاری چه دوره هایی را باید بگذرانند؟

به استناد بند «ج» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری ، بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می شود شرکت نماید .

۲۰۱- آیا معرفی مقرری بگیران به دوره های کارآموزی و سوادآموزی قانونی می باشد ؟

به استناد بند «ج» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری ، شرکت در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی تعیین می شود برای مقرری بگیر الزامی است.

۲۰۲- آیا افرادی که از شرکت در کلاسهای کارآموزی و سوادآموزی امتناع ورزند مشمول قطع مقرری خواهند شد ؟

به استناد ماده ۱۶ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری واحدهای کار و امور اجتماعی مکلفند مقرری بگیرانی را که بدون عذر موجه از شرکت در دوره های کارآموزی یا سوادآموزی امتناع ورزند را به سازمان تأمین اجتماعی معرفی و آن سازمان موظف به قطع مقرری این افراد می باشد .



## « فصل ششم »

### وضعیت سابقه بیمه ای و بازنشستگی فرد در حین دریافت مقرری

۲۰۳- در چه صورت متقاضی بیمه بیکاری می تواند تا سن بازنشستگی مشمول بیمه بیکاری شود؟

در صورتیکه سن متقاضی در زمان وقوع بیکاری ۵۵ سال و بیشتر (۵۵ سال تمام) باشد با دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه و در صورت عدم اشتغال به کار می توانند تا رسیدن به سن بازنشستگی از بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۲۰۴- با توجه به تبصره بند الف ماده ۷ قانون بیمه بیکاری ، سازمان تأمین اجتماعی دریافت بیمه بیکاری برای افراد بالای ۵۵ سال سن تا رسیدن به سن بازنشستگی را منوط به داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه کرده است آیا این افراد در صورتی که سابقه بیمه آنها زیر ۱۰ سال باشد می توانند از مزایای این ماده قانونی بهره مند گردند؟

اگر چه در تبصره بند الف ماده ۷ حداقل سابقه قید نگردیده و صرفاً به سن فرد اشاره شده است ، لیکن در ماده ۱۰ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری بنوعی میزان سابقه این قبیل متقاضیان به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ارجاع داده است.. لازم به توضیح است که برابر ماده فوق داشتن ۱۰ سال سابقه برای بازنشستگی الزامی است.

۲۰۵- کارگری پس از چندین سال کار متوالی دچار بیماری و یا کاهش توانایی جسمانی گردیده است. کارفرما به همین دلیل وی را اخراج می نماید. آیا واجد دریافت بیمه بیکاری هست یا خیر؟

چنانچه قطع رابطه کاری ، کارگر با کارفرما به دلیل کاهش توانایی جسمی و یا بیماری وی باشد ، لازم است به منظور بررسی وضعیت وی موضوع از طریق مراجع ذیصلاح مورد رسیدگی قرار گیرد. بنابر این در صورتیکه از کار افتاده کلی

شناخته شود مشمول بیمه بیکاری نمی شود و در غیر اینصورت با تشخیص مراجع حل اختلاف مشروط به غیر ارادی بودن نوع بیکاری با دارا بودن سایر شرایط مندرج در قانون می تواند از بیمه بیکاری بهره مند گردد.

۲۰۶- آیا در طول دوران اشتغال صرفاً یک بار می توان از بیمه بیکاری استفاده کرد؟

پرداخت مقرری بیمه بیکاری متناسب با جدول ماده ۷ قانون بیمه بیکاری با توجه به سوابق پرداخت حق بیمه وی متفاوت می باشد و بیمه شده می تواند در مراحل مختلف ، مشروط به اینکه از سقف مدت استحقاق تجاوز ننماید در سنوات مختلف از مزایای بیمه بیکاری بهره مند گردد.

۲۰۷- پرداخت بیمه بیکاری به کسانی که به خدمت سربازی اعزام می شوند در ارتباط با سوابق بیمه ای برای محاسبه بازنشستگی چه وضعیتی دارد ؟

با توجه به اینکه کسانی که به خدمت سربازی اعزام می شوند دوره ضرورت جزء سوابق بیمه تأمین اجتماعی آنان محسوب می گردد و از طرفی دریافت بیمه بیکاری نیز در دوره مورد نظر مورد محاسبه قرار می گیرد. با توجه به همزمانی این دو وضعیت برای احراز سابقه یکی از موارد مذکور ( سربازی و یا بیمه بیکاری) برای بازنشستگی محاسبه و اعمال می گردد.

۲۰۸- مقرری بیمه بیکاری از چه روزی قابل پرداخت است و آیا این دوره جزء سوابق محاسبه می گردد.

از همان روز اول بیکاری محاسبه شده و جز سوابق محسوب می شود.

## اصلاح ساختار اقتصادی نگاهها و سایر موارد مرتبط

۲۰۹- آیا مشمولین خدمت نظام وظیفه اعم از مجرد یا متأهل که از معافیت قانونی برخوردار نیستند می توانند از بیمه بیکاری استفاده نمایند؟

به استناد ماده ۱۰ قانون خدمت نظام وظیفه عمومی مصوب ۶۳/۷/۲۹ مجلس شورای اسلامی ، دریافت کارت پایان خدمت به عنوان یکی از مدارک لازم جهت برقراری بیمه بیکاری ضرورتی ندارد.

۲۱۰- وضعیت کارگرانی که در حین استفاده از مقرری بیمه بیکاری براساس حکم صادره از مراجع ذیصلاح بازداشت و یا زندانی می گردند به چه صورت می باشد؟

به استناد ماده ۱۲ آئین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری در صورت صدور رأی مراجع مذکور مبنی بر مجرمیت آنان مشروط به آن که متأهل نباشند ، پرداخت مقرری بیمه بیکاری متوقف می گردد و پس از گذراندن دوران محکومیت به شرط عدم اشتغال با معرفی به واحد کار و امور اجتماعی نسبت به باقی مانده مدت استحقاق ، مقرری مجدداً برقرار خواهد شد.

۲۱۱- تکلیف کارگاه هائی که به منظور بازسازی و تغییر ساختار در مقاطع محدود نیروی شاغل را جهت دریافت بیمه بیکاری معرفی می نمایند ولی پس از آن دوران مشاهده می گردد که هیچگونه تغییر ساختاری انجام نداده اند، چیست؟

در این قبیل موارد می بایست پس از بررسی و احراز عدم تحقق طرح اصلاح یا تغییر ساختار از سوی کارفرما نسبت به مطالبه ضمانت اجرائی مربوطه اقدام خواهد شد.

۲۱۲- کارگرانی که بدون میل و اراده قراردادشان ناشی از مشکلات اقتصادی و... در کمیته استانی بیمه بیکاری مورد تعلیق قرار میگیرد و موقتاً به بیمه بیکاری معرفی میشوند آیا مدت استفاده از مقرری بیمه بیکاری از مدت استحقاقی مندرج در ماده ۷ قانون آنها کسر می شود؟

چنانچه کارگرانی در این راستا بیکار موقت شناخته شده و تحت پوشش بیمه بیکاری قرارگیرند مدت استفاده از بیمه بیکاری جزء ایام استحقاقی مندرج در ماده ۷ قانون خواهد بود.

۲۱۳- منظور قانون گذار از کلمه عذرموجه در ذیل «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری مصوبه ۶۹/۶/۲۶ مجلس شورای اسلامی چیست؟

ارائه مدارک و مستندات کافی مبنی بر بیکاری غیر ارادی فرد که به تأیید هیئت حل اختلاف رسیده باشد.

۲۱۴- آیا فردی که در حین دریافت مقرری بیمه بیکاری فوت نماید ، بازماندگان وی می توانند از مقرری باقیمانده بهره مند گردند؟

به استناد تبصره «۲» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری ، مدت دریافت مقرری جزء سوابق پرداخت حق بیمه ، بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت محسوب شده و بازماندگان می توانند از مستمری بهره مند گردند نه از مقرری بیمه بیکاری .

۲۱۵- آیا به مقرری بگیران بیمه بیکاری که فوت می نمایند ، هزینه کفن و دفن تعلق می گیرد؟

مقرری بگیران بیمه بیکاری مشمول دریافت هزینه کفن و دفن نمی باشند .

۲۱۶- فرد مجرد مقرری بگیر که حین دریافت مقرری ازدواج می کند، آیا می تواند از مقرری پرداختی متأهلین بهره مند گردد؟

مقرری بگیرانی که حین دریافت مقرری متأهل و یا متکفل می شوند با ارائه مستندات می توانند از مزایای مربوطه در قانون بیمه بیکاری بهره مند گردند.

۲۱۷- آیا نمایندگان تأمین اجتماعی در کمیته دو نفره مجاز به بررسی علل عدم تمدید قرارداد کارگر از سوی

کارفرما می باشند؟ و اگر علت عدم تمدید از سوی کارگر باشد آیا مشمول مقرری خواهد بود؟

با توجه به اینکه در ماده ۷ قانون کار به نوع قرار داد کار اشاره شده و کارفرما در انعقاد قرارداد با کارگر مخیر می باشد، لذا در صورت نیاز به تحقیق و بررسی بیشتر در مورد عدم تمدید قرارداد از سوی کارفرما در صلاحیت مراجع حل اختلاف میباشد و ورود نماینده شعب تأمین اجتماعی به این قبیل مسائل و جاهت قانونی ندارد. چنانچه علت عدم تمدید قرار داد از ناحیه کارگر باشد از مصادیق اخراج ارادی تلقی شده و مشمول مقرری بیمه بیکاری نمی باشد.

۲۱۸- آیا کمیته دو نفره بیمه بیکاری در هر حالت مکلف به تبعیت از آراء مراجع حل اختلاف در خصوص اخراج غیر ارادی می باشد؟

در مورد کارگرانیکه بنا به دلایلی به مراجع حل اختلاف مراجعه نموده و مراجع مذکور علاوه بر مطالبات قانونی نسبت به اخراج غیر ارادی نیز اصدار رأی می نمایند، کمیته دو نفره بیمه بیکاری مکلف به تبعیت از آراء مراجع مذکور می باشد و این کمیته با بررسی سایر شرایط احراز، نسبت به برقراری مقرری اقدام می نمایند. علی ایحال اگر کارگری جهت درخواست بیمه بیکاری مستقیماً به واحد بیمه بیکاری مراجعه نماید کمیته دو نفره می تواند در خصوص اخراج غیر ارادی و سایر شرایط مندرج در قانون بیمه بیکاری اظهار نظر نماید

۲۱۹- فرد مجرد مقرری بگیر که در حین دریافت مقرری ازدواج نماید ، آیا مشمول کمک هزینه ازدواج می گردد؟

با توجه به اینکه طبق قانون تأمین اجتماعی کمک هزینه ازدواج در زمان اشتغال به افراد تعلق می گیرد ، لذا مقرری بگیران موصوف مشمول دریافت هزینه ازدواج نمی شوند.

۲۲۰- واحدی به دلایل جابجایی و اصلاح ساختار بدون ارائه طرح توجیهی کارگران خود را اخراج و کلیه کارگران از مزایای بیمه بیکاری استفاده می نمایند.سپس این واحد به منظور راه اندازی و احیاء مجدد درخواست استفاده از تسهیلات اشتغال مجدد را دارد . آیا امکان پرداخت تسهیلات وجود دارد؟

با توجه به اینکه واحد مذکور بدون ارائه طرح اصلاح ساختار اقتصادی اقدام به جابجایی واحد نموده و موجبات اخراج کارگران وبه تبع آن کاهش لیست بیمه را فراهم نموده است امکان استفاده از تسهیلات اشتغال مجدد نیز ممکن می باشد.

۲۲۱- در صورتی که واحد متقاضی طرح اصلاح ساختار اقتصادی از ارائه وثایق و تضامین مربوطه خودداری نماید روند مراحل اجرایی طرح به چه صورت خواهد بود؟

برابر قانون ، مقررات ، دستورالعملهای اجرایی، یکی از مدارک مورد نیاز جهت تشکیل پرونده، ارائه تضامین و وثایق مربوطه می باشد در صورت عدم ارائه این مدارک توسط کارفرما موضوع اجرای طرح کان لم یکن تلقی می گردد.

۲۲۲- آیا کارگران واحدهای مجری طرح اصلاح ساختار اقتصادی می توانند از تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گرفتن استنکاف نموده و از مراجعه به شعب تأمین اجتماعی جهت تکمیل مدارک خودداری نمایند؟

خیر اصلاح ساختار اقتصادی در جهت پایداری بنگاه و تثبیت اشتغال است، اداره کار مربوطه استان می بایست نمایندگان کارگران را مبنی بر تکمیل پرونده و مساعدت و همکاری با کارفرما توجیه نماید ضمناً مصوبات شورای عالی کار برای آحاد جامعه لازم الاجرا است .

۲۲۳- در صورت عدم اجرای طرح و پیشرفت فیزیکی مطابق با cpm، چه اقدامی صورت می گیرد ؟

کار فرما موظف به اجرا و اتمام طرح و بازگشت به کار کارگران مشمول طرح تا پایان مهلت مقرر می باشد در غیر اینصورت نسبت به وصول کلیه خسارتهای ناشی از اجرای طرح و صدور اجرائیه در خصوص وثایق اقدام خواهد گردید.

۲۲۴- آیا کارگران واحدهای مجری طرح اصلاح ساختار اقتصادی نیز می بایست ظرف مدت ۳۰ روز جهت تشکیل پرونده به واحدهای کار مراجعه نمایند؟

در اجرای طرح اصلاح ساختار نیازی به رعایت مهلت ۳۰ روزه از طرف کارگر نمی باشد و کارفرما ملزم می باشد لیست کارگران مشمول طرح را به اداره کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی استان جهت معرفی به شعب تامین اجتماعی استان مربوطه تحویل تا اقدامات لازم نسبت به تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گرفتن کارگران فوق الاشاره معمول گردد.

۲۲۵- آیا پرداخت مابه التفاوت مقرری پرداختی و حقوق دریافتی کارگران از سوی کارفرما در طول مدت اجرای طرح اصلاح ساختار الزامی است؟

حسب قانون و مقررات، پرداخت مابه التفاوت ،عیدی و پاداش از سوی کارفرما الزامی نیست لیکن حسب مساعدت از سوی کارفرما و به صورت توافقی این امر صورت می پذیرد.

۲۲۶- تکلیف کارگری که در حین دریافت مقرری بیمه بیکاری حسب اصلاح ساختار اقتصادی سابقه بیمه او به پایان می رسد و بازگشت به کار می گردد چیست؟

کارفرما موظف به بازگشت به کار وی و پرداخت حقوق و مزایای متعلقه از تاریخ قطع بیمه بیکاری می باشد.

۲۲۷- وضعیت کارگران قراردادی در طول اجرای طرح اصلاح ساختار اقتصادی چگونه است؟

در ایام طرح تغییر ساختار و استفاده از مقرری بیمه بیکاری قرارداد کارگران به حالت تعلیق درآمده و تعهدات مندرج در قرارداد کار و روابط قراردادی بین طرفین معلق می شود و بعد از اتمام طرح اصلاح ساختار شروع مجدد فعالیت ،کارگران با حفظ سابقه کار قبل از تعلیق در قالب تداوم قرارداد کار منعقدہ ابقاء به کار می شود .

۲۲۸- بعد از اتمام طرح اصلاح ساختار اقتصادی آیا کارفرما مکلف به بازگشت به کار کارگران قراردادی و ادامه فعالیت آنان به مدت مانده قرارداد می باشد یا خیر؟

در قرارداد های مدت موقت ، تعلیق جزء مدت قرارداد کار به حساب نخواهد آمد و کارفرما موظف است پس از پایان اجرای طرح ، کارگرانی را که دارای کار موقت می باشند به میزان باقی مانده از قرارداد کار ایشان قبل از شروع طرح مجدداً به کارگیرد.

۲۲۹- وضعیت کارگران پیمانکاری در طول اجرای طرح اصلاح ساختار اقتصادی چگونه است؟

با توجه به تبصره ۱ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری و اصل تبعیت کارگران از کارگاه چنانچه کارگاهی مشمول اصلاح ساختار شود ، تمامی کارگران اعم از کارگران طرف قرارداد با کارفرما و یا کارگران طرف قرارداد با