



رصدخانه منابع انسانی افق

انسان محوری، فرصت آفرینی و قابلیت افزایش

راهنمای جامع از کارافتادگی در قانون
تأمین اجتماعی در قالب پرسش و پاسخ

فهرست مطالب

- مقدمه ۴
- ۱- ازکارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی به چه معناست؟ ۴
- ۲- آیا برخورداری از حمایت‌های ازکارافتادگی یک حق قانونی است؟ ۵
- ۳- چه تفاوتی میان بیماری، حادثه و ازکارافتادگی وجود دارد؟ ۶
- ۴- ازکارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی به چند نوع تقسیم می‌شود؟ ۷
- ۵- ازکارافتادگی کلی چیست و چه شرایطی دارد؟ ۸
- ۶- ازکارافتادگی جزئی چیست و چه افرادی مشمول آن می‌شوند؟ ۹
- ۷- غرامت نقص عضو مقطوع چیست و چه تفاوتی با مستمری ازکارافتادگی دارد؟ ۱۰
- ۸- چه عواملی ممکن است موجب ازکارافتادگی شوند؟ ۱۰
- ۹- حادثه ناشی از کار چیست و چه تأثیری در برقراری مستمری ازکارافتادگی دارد؟ ۱۲
- ۱۰- چه مرجعی میزان ازکارافتادگی را تعیین می‌کند؟ ۱۳
- ۱۱- کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی چگونه تشکیل می‌شود؟ ۱۴
- ۱۲- آیا امکان اعتراض به رأی کمیسیون پزشکی وجود دارد؟ ۱۴
- ۱۳- برای دریافت مستمری ازکارافتادگی چه میزان سابقه پرداخت حق بیمه لازم است؟ ۱۵
- ۱۴- مستمری ازکارافتادگی چگونه محاسبه می‌شود؟ ۱۶
- ۱۵- آیا بیمه‌شده پس از دریافت مستمری ازکارافتادگی می‌تواند دوباره مشغول به کار شود؟ ... ۱۷
- ۱۶- آیا مستمری ازکارافتادگی همواره دائمی است؟ ۱۸
- ۱۷- تفاوت ازکارافتادگی با بازنشستگی چیست؟ ۱۹
- ۱۸- آیا افراد ازکارافتاده از خدمات درمانی و سایر حمایت‌های تأمین اجتماعی نیز برخوردار می‌شوند؟ ۲۰
- ۱۹- در چه مواردی ممکن است مستمری ازکارافتادگی قطع یا متوقف شود؟ ۲۱

- ۲۰- برای تشکیل پرونده ازکارافتادگی چه مدارکی مورد نیاز است؟ ۲۲
- ۲۱- آیا بیماری‌های عادی نیز می‌توانند موجب ازکارافتادگی شوند؟ ۲۳
- ۲۲- بیماری حرفه‌ای چیست و چه تفاوتی با بیماری عادی دارد؟ ۲۴
- ۲۳- آیا کارفرما در پرونده‌های ازکارافتادگی مسئولیتی دارد؟ ۲۵
- ۲۴- مهم‌ترین اشتباهات بیمه‌شدگان در تشکیل پرونده ازکارافتادگی چیست؟ ۲۵
- ۲۵- در صورت رد درخواست ازکارافتادگی، بیمه‌شده چه اقداماتی می‌تواند انجام دهد؟ ۲۶
- ۲۶- افراد تحت تکفل بیمه‌شده ازکارافتاده از چه حقوقی برخوردار هستند؟ ۲۷
- ۲۷- مهم‌ترین حقوق بیمه‌شدگان در فرآیند رسیدگی به پرونده ازکارافتادگی چیست؟ ۲۸
- ۲۸- بیمه‌شدگان برای جلوگیری از بروز ازکارافتادگی چه اقداماتی باید انجام دهند؟ ۲۹
- ۲۹- مهم‌ترین توصیه‌های حقوقی به بیمه‌شدگان متقاضی ازکارافتادگی چیست؟ ۲۹
- ۳۰- مهم‌ترین نکاتی که هر بیمه‌شده باید درباره ازکارافتادگی بداند چیست؟ ۳۰
- نتیجه‌گیری ۳۱
- دانلود رایگان فایل کامل مقاله ۳۲
- نویسنده ۳۲

راهنمای جامع از کارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی - در قالب پرسش و پاسخ

مقدمه

از کارافتادگی یکی از مهم‌ترین حمایت‌های بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی است که با هدف تأمین امنیت اقتصادی و معیشتی بیمه‌شدگانی که به علت بیماری یا حادثه توانایی انجام کار خود را از دست داده‌اند، پیش‌بینی شده است. با وجود اهمیت این موضوع، بسیاری از بیمه‌شدگان و حتی کارفرمایان با شرایط قانونی، نحوه احراز، میزان مستمری، نقش کمیسیون‌های پزشکی و تفاوت از کارافتادگی با بازنشستگی آشنایی کافی ندارند. در این راهنما تلاش شده است مهم‌ترین پرسش‌های مرتبط با از کارافتادگی بر اساس قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و مقررات مرتبط به زبانی ساده و کاربردی پاسخ داده شود.

۱- از کارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی به چه معناست؟

از کارافتادگی به وضعیتی گفته می‌شود که بیمه‌شده بر اثر بیماری یا وقوع حادثه، تمام یا بخشی از توانایی انجام کار خود را از دست داده باشد و پس از پایان مراحل درمان، انجام اقدامات توان‌بخشی و بررسی‌های تخصصی، این وضعیت توسط کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی تأیید شود.

در واقع، صرف ابتلا به یک بیماری یا وقوع حادثه به معنای از کارافتادگی نیست. بسیاری از بیماری‌ها یا آسیب‌های ناشی از حوادث ممکن است پس از درمان بهبود یافته و فرد بتواند مجدداً به کار بازگردد. از کارافتادگی زمانی محقق می‌شود که کاهش توانایی انجام کار، ماهیتی پایدار یا بلندمدت پیدا کند و این موضوع توسط مرجع قانونی ذیصلاح احراز شود.

هدف قانون‌گذار از پیش‌بینی این حمایت، جبران کاهش درآمد ناشی از ناتوانی در اشتغال، حفظ امنیت اقتصادی بیمه‌شده و تأمین حداقل معیشت وی و افراد تحت تکفل

او است. بر همین اساس، سازمان تأمین اجتماعی در صورت احراز شرایط مقرر در قانون، نسبت به برقراری مستمری یا سایر حمایت‌های قانونی اقدام می‌کند.

نکات مهم

- صرف بیماری یا حادثه، موجب برقراری مستمری از کارافتادگی نمی‌شود.
- تشخیص نهایی از کارافتادگی بر عهده کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی است.

- نوع حمایت سازمان، متناسب با میزان کاهش قدرت کار بیمه‌شده تعیین می‌شود. مفاد قانونی مرتبط:

- بندهای (۱۳)، (۱۴) و (۱۷) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی

- مواد (۷۰) تا (۷۶) قانون تأمین اجتماعی

- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

۲- آیا برخورداری از حمایت‌های از کارافتادگی یک حق قانونی است؟

بله. برخورداری از خدمات و حمایت‌های تأمین اجتماعی، از جمله حمایت در برابر از کارافتادگی، از حقوق بنیادین شهروندان محسوب می‌شود. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران این حق را به رسمیت شناخته و دولت را موظف کرده است زمینه بهره‌مندی همه افراد از حمایت‌های اجتماعی را فراهم کند.

اصل بیست‌ونهم قانون اساسی تصریح می‌کند که برخورداری از تأمین اجتماعی در مواردی همچون بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، حوادث و نیاز به خدمات درمانی، حق همگانی است. بنابراین، دولت و سازمان تأمین اجتماعی مکلف‌اند در چارچوب قوانین، خدمات و حمایت‌های لازم را برای افراد واجد شرایط فراهم کنند.

قانون تأمین اجتماعی نیز در اجرای این اصل، شرایط احراز، نحوه تشخیص و میزان حمایت از بیمه‌شدگان از کارافتاده را مشخص کرده است تا از بروز مشکلات معیشتی برای این افراد جلوگیری شود.

نکات مهم

- حمایت از افراد از کارافتاده صرفاً یک خدمت رفاهی نیست، بلکه حقی قانونی است.
 - بهره‌مندی از این حق منوط به احراز شرایط مقرر در قانون تأمین اجتماعی است.
 - سازمان تأمین اجتماعی موظف به اجرای مقررات قانونی در این زمینه است.
- مفاد قانونی مرتبط:

- اصل (۲۹) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- بند (د) ماده (۳) قانون تأمین اجتماعی

۳- چه تفاوتی میان بیماری، حادثه و از کارافتادگی وجود دارد؟

در ادبیات حقوق تأمین اجتماعی، بیماری، حادثه و از کارافتادگی سه مفهوم متفاوت هستند و نباید به جای یکدیگر استفاده شوند.

بیماری وضعیتی غیرعادی جسمی یا روانی است که انجام خدمات درمانی را ضروری می‌کند یا موجب ناتوانی موقت در انجام کار می‌شود.

حادثه رویدادی ناگهانی، پیش‌بینی نشده و ناشی از عوامل خارجی است که سبب ورود آسیب جسمی یا روانی به بیمه‌شده می‌شود. حادثه ممکن است ناشی از کار یا غیرناشی از کار باشد و آثار حقوقی هر یک متفاوت است.

از کارافتادگی نتیجه نهایی بیماری یا حادثه است. به بیان دیگر، اگر پس از پایان درمان و انجام اقدامات توان‌بخشی، بیمه‌شده همچنان بخش قابل توجهی از توانایی انجام کار خود را از دست داده باشد و این موضوع توسط کمیسیون پزشکی تأیید شود، وضعیت وی از کارافتادگی تلقی خواهد شد.

بنابراین، هر بیماری یا حادثه‌ای الزاماً به از کارافتادگی منجر نمی‌شود و احراز آن مستلزم طی مراحل قانونی و پزشکی است.

نکات مهم

- بیماری ممکن است موقت باشد، اما از کارافتادگی معمولاً دارای آثار بلندمدت است.
- حادثه می‌تواند ناشی از کار یا غیرناشی از کار باشد.

• تشخیص از کار افتادگی صرفاً در صلاحیت کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی است.

مفاد قانونی مرتبط:

• بند (۷) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی (تعریف بیماری)

• بند (۸) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی (تعریف حادثه)

• ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

۴- از کار افتادگی در قانون تأمین اجتماعی به چند نوع تقسیم می‌شود؟

قانون تأمین اجتماعی برای ایجاد تناسب میان شدت آسیب و میزان حمایت‌های قانونی، از کار افتادگی را بر اساس میزان کاهش قدرت کار بیمه‌شده به سه دسته تقسیم کرده است. نخست، از کار افتادگی کلی که زمانی محقق می‌شود که قدرت کار بیمه‌شده حداقل ۶۶ درصد کاهش یافته باشد. در این حالت، در صورت احراز سایر شرایط قانونی، مستمری از کار افتادگی کلی برقرار می‌شود.

دوم، از کار افتادگی جزئی که مربوط به کاهش قدرت کار بین ۳۳ تا ۶۶ درصد است و صرفاً در صورتی برقرار می‌شود که این کاهش ناشی از حادثه کار باشد.

سوم، غرامت نقص مقطوع عضو که در مواردی پرداخت می‌شود که کاهش قدرت کار بین ۱۰ تا ۳۳ درصد بوده و ناشی از حادثه کار باشد. در این حالت، به جای مستمری ماهانه، غرامتی به صورت یکجا به بیمه‌شده پرداخت می‌شود.

این تقسیم‌بندی نقش مهمی در تعیین نوع حمایت، نحوه محاسبه مستمری و میزان تعهدات سازمان تأمین اجتماعی دارد.

نکات مهم

• معیار اصلی، درصد کاهش قدرت کار است.

• همه انواع از کار افتادگی منجر به برقراری مستمری ماهانه نمی‌شوند.

• علت بروز آسیب (حادثه یا بیماری) در تعیین نوع حمایت مؤثر است.

مفاد قانونی مرتبط:

• ماده (۷۰) قانون تأمین اجتماعی

• مواد (۷۱) تا (۷۴) قانون تأمین اجتماعی

۵- از کارافتادگی کلی چیست و چه شرایطی دارد؟

از کارافتادگی کلی شدیدترین نوع از کارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی است. این وضعیت زمانی محقق می‌شود که بیمه‌شده بر اثر بیماری یا حادثه، حداقل ۶۶ درصد از قدرت کار خود را از دست داده باشد و این موضوع به تأیید کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی برسد.

در این حالت، بیمه‌شده عملاً قادر به انجام فعالیت شغلی متناسب با وضعیت جسمی یا روانی خود نیست و قانون‌گذار با هدف حمایت از معیشت وی، مستمری از کارافتادگی کلی را پیش‌بینی کرده است. البته صرف کاهش قدرت کار برای برقراری مستمری کافی نیست و در مواردی که از کارافتادگی ناشی از بیماری یا حادثه غیرناشی از کار باشد، بیمه‌شده باید شرایط سابقه پرداخت حق بیمه را نیز مطابق قانون احراز کند.

پس از صدور رأی کمیسیون پزشکی و احراز شرایط قانونی، سازمان تأمین اجتماعی مستمری از کارافتادگی کلی را برقرار می‌کند و این مستمری تا زمانی که شرایط قانونی استمرار داشته باشد، پرداخت خواهد شد. همچنین در صورت تغییر وضعیت جسمانی بیمه‌شده، امکان بررسی مجدد توسط کمیسیون پزشکی وجود دارد.

نکات مهم

- کاهش قدرت کار باید ۶۶ درصد یا بیشتر باشد.
- تشخیص درصد از کارافتادگی صرفاً بر عهده کمیسیون پزشکی است.
- در از کارافتادگی ناشی از بیماری یا حادثه غیرناشی از کار، رعایت شرایط سابقه بیمه ضروری است.
- مستمری از کارافتادگی کلی از جمله تعهدات بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شود.

مفاد قانونی مرتبط:

- بند (الف) ماده (۷۰) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۷۱)، (۷۲)، (۷۳) و (۷۵) قانون تأمین اجتماعی
- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

۶- از کارافتادگی جزئی چیست و چه افرادی مشمول آن می‌شوند؟

از کارافتادگی جزئی زمانی تحقق می‌یابد که بیمه‌شده بر اثر حادثه ناشی از کار بخشی از توانایی انجام کار خود را از دست داده باشد، اما شدت آسیب به اندازه‌ای نباشد که از کارافتاده کلی محسوب شود.

مطابق قانون، اگر میزان کاهش قدرت کار بین ۳۳ تا ۶۶ درصد باشد و این کاهش ناشی از حادثه حین انجام کار یا به سبب آن ایجاد شده باشد، بیمه‌شده از کارافتاده جزئی شناخته می‌شود.

در این حالت، سازمان تأمین اجتماعی مستمري متناسب با میزان کاهش قدرت کار را پرداخت می‌کند. برخلاف از کارافتادگی کلی، بسیاری از این افراد همچنان توانایی انجام برخی فعالیت‌های شغلی را دارند و اشتغال مجدد آنان در چارچوب مقررات قانونی بلامانع است.

نکته مهم آن است که از کارافتادگی جزئی صرفاً در حوادث ناشی از کار موضوعیت دارد و در بیماری‌های عادی یا حوادث غیرناشی از کار، چنین حمایتی پیش‌بینی نشده است. نکات مهم

- از کارافتادگی جزئی فقط در حوادث ناشی از کار قابل برقراری است.
- میزان کاهش قدرت کار باید بین ۳۳ تا ۶۶ درصد باشد.
- امکان ادامه اشتغال برای بسیاری از افراد وجود دارد.
- میزان مستمري متناسب با درصد از کارافتادگی تعیین می‌شود.

مفاد قانونی مرتبط:

- بند (ب) ماده (۷۰) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۷۲) و (۷۴) قانون تأمین اجتماعی

۷- غرامت نقص عضو مقطوع چیست و چه تفاوتی با مستمری از کارافتادگی دارد؟

غرامت نقص عضو مقطوع یکی دیگر از حمایت‌های پیش‌بینی‌شده در قانون تأمین اجتماعی است که در مواردی پرداخت می‌شود که آسیب ناشی از حادثه کار موجب کاهش دائمی قدرت کار شده باشد، اما شدت آن کمتر از شرایط لازم برای برقراری مستمری از کارافتادگی جزئی باشد.

چنانچه کمیسیون پزشکی تشخیص دهد که قدرت کار بیمه‌شده بین ۱۰ تا ۳۳ درصد کاهش یافته و علت این کاهش نیز حادثه ناشی از کار است، سازمان تأمین اجتماعی به جای پرداخت مستمری ماهانه، مبلغی را به عنوان غرامت نقص عضو مقطوع عضو به صورت یکجا پرداخت می‌کند.

تفاوت اصلی این حمایت با مستمری از کارافتادگی در آن است که غرامت نقص عضو تنها یک‌بار پرداخت می‌شود و تعهد مستمر برای سازمان ایجاد نمی‌کند، در حالی که مستمری از کارافتادگی به صورت ماهانه و مستمر پرداخت می‌شود.

نکات مهم

- کاهش قدرت کار باید بین ۱۰ تا ۳۳ درصد باشد.
- علت آسیب باید حادثه ناشی از کار باشد.
- این حمایت به صورت پرداخت یکجای غرامت انجام می‌شود.
- برای بیماری‌های عادی، غرامت نقص عضو مقطوع عضو برقرار نمی‌شود.

مفاد قانونی مرتبط:

- بند (ج) ماده (۷۰) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۷۲) و (۷۴) قانون تأمین اجتماعی

۸- چه عواملی ممکن است موجب از کارافتادگی شوند؟

از کارافتادگی ممکن است بر اثر بیماری یا حادثه ایجاد شود. قانون تأمین اجتماعی هر یک از این عوامل را تعریف کرده و آثار حقوقی متفاوتی برای آن‌ها در نظر گرفته است.

بیماری ممکن است جسمی یا روانی باشد و در صورتی که پس از پایان درمان موجب کاهش دائمی قدرت کار شود، زمینه از کارافتادگی را فراهم کند. بیماری‌های قلبی، نارسایی کلیه، دیابت، سکته‌های مغزی، بیماری‌های اسکلتی - عضلانی، برخی بیماری‌های شغلی و اختلالات روان‌پزشکی از جمله مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند منجر به از کارافتادگی شوند.

حادثه نیز ممکن است ناشی از کار یا غیرناشی از کار باشد. حوادث ناشی از کار معمولاً در حین انجام وظیفه یا به مناسبت آن رخ می‌دهند و قانون حمایت‌های گسترده‌تری برای این دسته از حوادث پیش‌بینی کرده است. در مقابل، در حوادث غیرناشی از کار، بهره‌مندی از مزایا تابع شرایط خاصی از جمله سابقه بیمه‌پردازی است. نکته مهم آن است که تشخیص نهایی درباره ارتباط بیماری یا حادثه با از کارافتادگی، بر عهده کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی است و صرف ارائه مدارک پزشکی برای برقراری مستمری کافی نخواهد بود.

نکات مهم

- از کارافتادگی می‌تواند ناشی از بیماری یا حادثه باشد.
- نوع علت در میزان حمایت‌های قانونی تأثیرگذار است.
- بیماری‌های شغلی نیز ممکن است موجب از کارافتادگی شوند.
- تشخیص نهایی بر عهده کمیسیون پزشکی است.

مفاد قانونی مرتبط:

- بند (۷) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی (تعریف بیماری)
- بند (۸) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی (تعریف حادثه)
- مواد (۶۰)، (۷۰)، (۷۵) و (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی

۹- حادثه ناشی از کار چیست و چه تأثیری در برقراری مستمری از کارافتادگی دارد؟

حادثه ناشی از کار به هرگونه حادثه‌ای گفته می‌شود که در حین انجام وظیفه، به سبب انجام کار یا در ارتباط مستقیم با آن برای بیمه‌شده رخ دهد و موجب آسیب جسمی یا روانی وی شود. قانون تأمین اجتماعی حمایت ویژه‌ای از بیمه‌شدگانی که در اثر حوادث ناشی از کار دچار آسیب می‌شوند، پیش‌بینی کرده است؛ زیرا این حوادث در راستای انجام وظایف شغلی رخ داده و ارتباط مستقیم با فعالیت کاری فرد دارند.

مطابق قانون، حوادثی که در محیط کار، هنگام انجام مأموریت اداری، در مسیر رفت و برگشت متعارف بین منزل و محل کار یا هنگام انجام وظایفی که به دستور کارفرما صورت می‌گیرد، رخ دهند، در صورت احراز شرایط قانونی، حادثه ناشی از کار محسوب می‌شوند.

در پرونده‌های مربوط به حوادث ناشی از کار، میزان حمایت سازمان تأمین اجتماعی معمولاً گسترده‌تر از بیماری‌ها یا حوادث غیرناشی از کار است. برای مثال، در بسیاری از این موارد، شرط سابقه بیمه برای برقراری برخی مزایا وجود ندارد و بیمه‌شده می‌تواند از مستمری از کارافتادگی، غرامت نقص عضو، خدمات درمانی و سایر حمایت‌های قانونی بهره‌مند شود.

تشخیص ناشی از کار بودن حادثه، مستلزم بررسی مدارک، گزارش بازرسان کار، گزارش حادثه، نظر کارفرما، گزارش مراجع ذی‌صلاح و در نهایت تصمیم سازمان تأمین اجتماعی است.

نکات مهم

- هر حادثه‌ای لزوماً حادثه ناشی از کار محسوب نمی‌شود.
 - حادثه باید ارتباط مستقیم با انجام وظایف شغلی داشته باشد.
 - حمایت‌های قانونی در حوادث ناشی از کار گسترده‌تر از سایر موارد است.
 - گزارش صحیح و به موقع حادثه نقش مهمی در احراز حقوق بیمه‌شده دارد.
- مفاد قانونی مرتبط:

• بند (۸) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی

• مواد (۶۰)، (۶۵)، (۶۶)، (۷۰) و (۷۴) قانون تأمین اجتماعی

• مواد مرتبط قانون کار درباره حوادث ناشی از کار

۱۰- چه مرجعی میزان از کارافتادگی را تعیین می‌کند؟

تشخیص میزان از کارافتادگی و تعیین درصد کاهش قدرت کار، صرفاً در صلاحیت کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی است و هیچ پزشک، بیمارستان یا مرکز درمانی دیگری اختیار صدور رأی قطعی در این خصوص را ندارد.

پزشک معالج تنها وضعیت درمانی بیمار را اعلام می‌کند، اما تشخیص اینکه آیا بیماری یا حادثه منجر به از کارافتادگی شده است یا خیر و همچنین تعیین درصد از کارافتادگی، بر عهده کمیسیون پزشکی خواهد بود.

کمیسیون پزشکی پس از بررسی اسوابق پزشکی، معاینات تخصصی، نتایج آزمایش‌ها، اقدامات درمانی، توان بخشی و مدارک موجود، میزان کاهش قدرت کار بیمه‌شده را تعیین و رأی مقتضی صادر می‌کند.

تصمیم این کمیسیون مبنای برقراری مستمری، پرداخت غرامت نقص عضو یا رد درخواست متقاضی خواهد بود.

نکات مهم

- نظر پزشک معالج به تنهایی برای برقراری مستمری کافی نیست.
- تنها کمیسیون پزشکی اختیار تعیین درصد از کارافتادگی را دارد.
- رأی کمیسیون بر پایه مدارک پزشکی و معاینات تخصصی صادر می‌شود.

مفاد قانونی مرتبط:

• ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

• آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی

۱۱- کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی چگونه تشکیل می‌شود؟

به منظور تعیین میزان از کارافتادگی جسمی و روانی بیمه‌شدگان و افراد تحت تکفل آنان، قانون تأمین اجتماعی تشکیل کمیسیون‌های پزشکی را پیش‌بینی کرده است. این کمیسیون‌ها از مراجع تخصصی و قانونی محسوب می‌شوند و وظیفه دارند درباره وضعیت سلامت و میزان کاهش قدرت کار بیمه‌شدگان تصمیم‌گیری کنند.

کمیسیون‌های پزشکی در دو مرحله بدوی و تجدیدنظر تشکیل می‌شوند. کمیسیون بدوی نخستین مرجع رسیدگی به درخواست بیمه‌شده است و در صورت اعتراض، پرونده در کمیسیون تجدیدنظر بررسی می‌شود.

اعضای کمیسیون از پزشکان متخصص در رشته‌های مرتبط تشکیل می‌شوند و با بررسی مدارک، معاینه بالینی، سوابق درمانی و نتایج آزمایش‌ها، درباره میزان از کارافتادگی تصمیم‌گیری می‌کنند. اعضای کمیسیون تجدیدنظر نباید همان اعضای کمیسیون بدوی باشند تا اصل بی‌طرفی در رسیدگی رعایت شود.

نکات مهم

- کمیسیون پزشکی نهادی تخصصی و مستقل در تصمیم‌گیری پزشکی است.
 - رسیدگی در دو مرحله بدوی و تجدیدنظر انجام می‌شود.
 - رأی کمیسیون بر اساس مستندات پزشکی صادر می‌شود.
 - حضور پزشکان متخصص، اعتبار علمی تصمیمات کمیسیون را تضمین می‌کند.
- مفاد قانونی مرتبط:

- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر سازمان تأمین اجتماعی

۱۲- آیا امکان اعتراض به رأی کمیسیون پزشکی وجود دارد؟

بله. قانون‌گذار برای حفظ حقوق بیمه‌شدگان، امکان اعتراض به رأی کمیسیون پزشکی بدوی را پیش‌بینی کرده است. چنانچه بیمه‌شده، کارفرما یا سازمان تأمین اجتماعی نسبت

به رأی صادرشده معترض باشند، می‌توانند در مهلت مقرر درخواست رسیدگی مجدد را مطرح کنند.

در این صورت، پرونده در کمیسیون پزشکی تجدیدنظر بررسی خواهد شد. این کمیسیون با حضور پزشکانی غیر از اعضای کمیسیون بدوی تشکیل می‌شود و پس از بررسی مجدد مدارک، معاینه بیمار در صورت لزوم و ارزیابی مستندات، رأی نهایی را صادر می‌کند. در مواردی که نسبت به تصمیمات نهایی سازمان تأمین اجتماعی از حیث رعایت قوانین و مقررات اعتراض وجود داشته باشد، امکان طرح دعوا در دیوان عدالت اداری نیز مطابق قوانین مربوط فراهم است.

نکات مهم

- رأی کمیسیون بدوی قطعی نیست و قابل اعتراض است.
- رسیدگی مجدد در کمیسیون پزشکی تجدیدنظر انجام می‌شود.
- اعتراض باید در مهلت‌های مقرر قانونی ثبت شود.
- در موارد خاص، امکان شکایت از تصمیمات سازمان در دیوان عدالت اداری وجود دارد.

مفاد قانونی مرتبط:

- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی بدوی و تجدیدنظر
- قانون دیوان عدالت اداری (در خصوص رسیدگی به اعتراض نسبت به تصمیمات و اقدامات واحدهای دولتی و عمومی)

۱۳- برای دریافت مستمری از کارافتادگی چه میزان سابقه پرداخت حق بیمه لازم است؟

یکی از مهم‌ترین پرسش‌های بیمه‌شدگان این است که آیا صرف تأیید از کارافتادگی توسط کمیسیون پزشکی برای دریافت مستمری کافی است یا خیر؟ پاسخ این سؤال به علت ایجاد از کارافتادگی بستگی دارد.

اگر از کارافتادگی در اثر بیماری یا حادثه غیرناشی از کار ایجاد شده باشد، علاوه بر تأیید کمیسیون پزشکی، بیمه شده باید شرایط مقرر در قانون تأمین اجتماعی از نظر سابقه پرداخت حق بیمه را نیز احراز کند.

مطابق ماده (۷۵) قانون تأمین اجتماعی، بیمه شده باید در ده سال قبل از وقوع حادثه یا ابتلا به بیماری منجر به از کارافتادگی، حداقل یک سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد و از این مدت، حداقل ۹۰ روز حق بیمه در یک سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری پرداخت شده باشد.

در مقابل، اگر از کارافتادگی ناشی از حادثه کار یا بیماری حرفه‌ای باشد، رعایت این سابقه بیمه شرط برقراری مستمری نیست و سازمان تأمین اجتماعی مکلف به حمایت از بیمه شده خواهد بود.

نکات مهم

- شرط سابقه بیمه فقط در از کارافتادگی‌های غیرناشی از کار اعمال می‌شود.
 - در حوادث ناشی از کار و بیماری‌های حرفه‌ای، سابقه بیمه مانع بهره‌مندی از حمایت‌های قانونی نیست.
 - احراز شرایط سابقه بیمه توسط شعب سازمان تأمین اجتماعی انجام می‌شود.
- مفاد قانونی مرتبط:

• ماده (۷۵) قانون تأمین اجتماعی

• مواد (۶۰)، (۶۵)، (۶۶) و (۷۰) قانون تأمین اجتماعی

۱۴- مستمری از کارافتادگی چگونه محاسبه می‌شود؟

مستمری از کارافتادگی بر اساس مقررات قانون تأمین اجتماعی و با توجه به میزان حقوق یا مزد مشمول کسر حق بیمه، سابقه پرداخت حق بیمه و نوع از کارافتادگی محاسبه می‌شود.

در از کارافتادگی کلی، مبنای محاسبه مستمری، متوسط مزد یا حقوق بیمه شده است و سازمان تأمین اجتماعی با رعایت فرمول‌های قانونی، میزان مستمری قابل پرداخت را

تعیین می‌کند. همچنین قانون برای جلوگیری از کاهش بیش از حد درآمد بیمه‌شده، حداقل‌هایی را برای مستمری پیش‌بینی کرده است. در ازکارافتادگی جزئی، مستمری بر اساس درصد کاهش قدرت کار و متناسب با مستمری ازکارافتادگی کلی محاسبه می‌شود. در غرامت نقص مقطوع عضو نیز به جای مستمری ماهانه، مبلغی به صورت یکجا پرداخت می‌شود. محاسبه نهایی مستمری توسط شعب سازمان تأمین اجتماعی انجام می‌شود و در صورت اعتراض، بیمه‌شده می‌تواند مطابق مقررات درخواست بررسی مجدد کند. نکات مهم

- مبنای اصلی محاسبه، متوسط مزد یا حقوق مشمول کسر حق بیمه است.
 - نوع ازکارافتادگی در میزان مستمری مؤثر است.
 - مستمری ازکارافتادگی با غرامت نقص مقطوع عضو تفاوت دارد.
 - افزایش‌های قانونی سالانه شامل مستمری‌بگیران واجد شرایط نیز می‌شود.
- مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۷۱)، (۷۲)، (۷۳) و (۷۴) قانون تأمین اجتماعی
- ماده (۹۶) قانون تأمین اجتماعی (افزایش مستمری‌ها)

۱۵- آیا بیمه‌شده پس از دریافت مستمری از کارافتادگی می‌تواند دوباره مشغول به کار شود؟

پاسخ این سؤال به نوع ازکارافتادگی بستگی دارد. در بسیاری از موارد، دریافت‌کنندگان مستمری ازکارافتادگی جزئی می‌توانند به فعالیت شغلی ادامه دهند؛ زیرا قانون فرض را بر این گذاشته است که این افراد بخشی از توانایی انجام کار خود را حفظ کرده‌اند.

اما در مورد ازکارافتادگی کلی، فلسفه برقراری مستمری بر این اساس است که بیمه‌شده توانایی اشتغال مؤثر را از دست داده است. بنابراین، اگر مشخص شود که فرد مجدداً به کاری اشتغال یافته که با وضعیت ازکارافتادگی وی مغایرت دارد، سازمان تأمین اجتماعی

می‌تواند موضوع را مورد بررسی قرار دهد و در صورت احراز بازگشت توانایی کار، نسبت به تجدیدنظر در وضعیت مستمری اقدام کند.

نکات مهم

- امکان اشتغال مجدد در از کارافتادگی جزئی وجود دارد.
 - در از کارافتادگی کلی، وضعیت اشتغال ممکن است موجب بررسی مجدد پرونده شود.
 - تشخیص تغییر وضعیت جسمانی بر عهده کمیسیون پزشکی است.
 - هر پرونده با توجه به شرایط خاص خود بررسی می‌شود.
- مفاد قانونی مرتبط:

• مواد (۷۰) تا (۷۴) قانون تأمین اجتماعی

• ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

۱۶- آیا مستمری از کارافتادگی همواره دائمی است؟

خیر. اگرچه مستمری از کارافتادگی با هدف حمایت بلندمدت از بیمه‌شدگان برقرار می‌شود، اما در همه موارد دائمی و غیرقابل تغییر نیست. چنانچه وضعیت جسمانی یا روانی بیمه‌شده در طول زمان تغییر کند و بر اساس نظر کمیسیون پزشکی مشخص شود که میزان از کارافتادگی کاهش یافته یا برطرف شده است، سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند مطابق مقررات نسبت به اصلاح، تعلیق یا قطع مستمری اقدام کند.

همچنین در مواردی که مشخص شود مستمری بر اساس اطلاعات خلاف واقع، اسناد غیرمعتبر یا بدون احراز شرایط قانونی برقرار شده است، سازمان اختیار دارد موضوع را مجدداً بررسی کرده و تصمیم مقتضی اتخاذ کند.

از سوی دیگر، مستمری‌بگیران از کارافتاده نیز حق دارند در صورت تشدید بیماری یا تغییر وضعیت جسمانی، درخواست بررسی مجدد پرونده خود را به سازمان ارائه کنند.

نکات مهم

- مستمری از کارافتادگی در برخی شرایط قابل بازنگری است.

• تغییر وضعیت جسمانی ممکن است موجب افزایش یا کاهش حمایت‌های قانونی شود.

• تصمیم‌گیری در این خصوص بر اساس نظر کمیسیون پزشکی انجام می‌شود.

• بیمه‌شده نیز حق درخواست بررسی مجدد وضعیت خود را دارد.

مفاد قانونی مرتبط:

• مواد (۷۰) تا (۷۶) قانون تأمین اجتماعی

• ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

• آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی

۱۷- تفاوت از کارافتادگی با بازنشستگی چیست؟

اگرچه از کارافتادگی و بازنشستگی هر دو از تعهدات بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی محسوب می‌شوند، اما از نظر شرایط احراز، مبنای قانونی، هدف و نحوه برقراری مستمری تفاوت‌های اساسی با یکدیگر دارند.

بازنشستگی به معنای خروج بیمه‌شده از چرخه اشتغال به دلیل رسیدن به شرایط مقرر قانونی از نظر سن و سابقه پرداخت حق بیمه است. در این حالت، فرد بدون آنکه الزاماً دچار بیماری یا کاهش توانایی جسمی و روانی شده باشد، با احراز شرایط مقرر در قانون از مستمری بازنشستگی بهره‌مند می‌شود.

در مقابل، از کارافتادگی ناشی از بیماری یا حادثه‌ای است که موجب کاهش دائمی یا بلندمدت قدرت کار بیمه‌شده می‌شود. در این حالت، شرط اصلی دریافت مستمری، تأیید کمیسیون پزشکی و احراز شرایط مقرر در قانون است و معمولاً سن بیمه‌شده نقشی در برقراری این مستمری ندارد.

به بیان ساده، بازنشستگی نتیجه پایان دوران اشتغال است، اما از کارافتادگی نتیجه کاهش توانایی انجام کار بر اثر بیماری یا حادثه است.

نکات مهم

• بازنشستگی بر مبنای سن و سابقه بیمه است.

- از کارافتادگی بر مبنای کاهش قدرت کار و نظر کمیسیون پزشکی است.
 - در از کارافتادگی، سن بیمه شده شرط اصلی نیست.
 - شرایط محاسبه مستمری در این دو نوع حمایت متفاوت است.
- مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۷۰) تا (۷۶) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۷۶) و (۷۷) قانون تأمین اجتماعی (بازنشستگی)
- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

۱۸- آیا افراد از کارافتاده از خدمات درمانی و سایر حمایت‌های تأمین اجتماعی نیز برخوردار می‌شوند؟

بله. حمایت سازمان تأمین اجتماعی از بیمه شدگان از کارافتاده صرفاً به پرداخت مستمری محدود نمی‌شود. این افراد در صورت احراز شرایط قانونی، می‌توانند از مجموعه‌ای از خدمات درمانی، توان بخشی و حمایت‌های اجتماعی نیز بهره‌مند شوند. سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر پرداخت مستمری، خدمات درمانی مورد نیاز بیمه شده و افراد تحت تکفل وی را مطابق مقررات ارائه می‌کند. همچنین در صورت نیاز، خدمات توان بخشی، وسایل کمک توان بخشی و سایر حمایت‌های پیش‌بینی شده در قوانین و مقررات نیز قابل ارائه است. در موارد فوت مستمری‌بگیر از کارافتاده، افراد واجد شرایط خانواده وی نیز ممکن است بر اساس قانون از مستمری بازماندگان برخوردار شوند.

نکات مهم

- حمایت‌های تأمین اجتماعی تنها به پرداخت مستمری محدود نیست.
- بیمه شده و افراد تحت تکفل وی از خدمات درمانی برخوردار می‌شوند.
- در صورت فوت مستمری‌بگیر، حقوق بازماندگان مطابق قانون برقرار می‌شود.
- نوع خدمات قابل ارائه تابع قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی است.

مفاد قانونی مرتبط:

• مواد (۵۴) تا (۵۹) قانون تأمین اجتماعی (خدمات درمانی)

• مواد (۸۰) تا (۸۳) قانون تأمین اجتماعی (بازماندگان)

• ماده (۳) قانون تأمین اجتماعی

۱۹- در چه مواردی ممکن است مستمری از کارافتادگی قطع یا متوقف شود؟

اگرچه مستمری از کارافتادگی یکی از حمایت‌های بلندمدت سازمان تأمین اجتماعی است، اما در برخی شرایط قانونی امکان قطع، تعلیق یا بازنگری در آن وجود دارد.

از جمله مهم‌ترین این موارد می‌توان به بهبود وضعیت جسمانی یا روانی بیمه‌شده و کاهش میزان از کارافتادگی بر اساس نظر کمیسیون پزشکی اشاره کرد. همچنین اگر مشخص شود مستمری بر اساس مدارک غیرواقعی، اطلاعات خلاف واقع یا بدون احراز شرایط قانونی برقرار شده است و یا فرد از کار افتاده کلی مجدداً به فعالیت اشتغال دارد و توانایی انجام کار را دارد، سازمان می‌تواند موضوع را بررسی و در صورت لزوم مستمری را قطع کند.

در برخی موارد نیز عدم همکاری بیمه‌شده در انجام معاینات پزشکی یا بررسی‌های قانونی ممکن است موجب توقف رسیدگی یا بازنگری در وضعیت مستمری شود. بدیهی است هرگونه تصمیم در این خصوص باید مطابق قانون، با رعایت حقوق بیمه‌شده و بر اساس نظر مراجع صلاحیت‌دار اتخاذ شود.

نکات مهم

- قطع مستمری نیازمند وجود مستند قانونی است.
- تصمیم نهایی معمولاً بر پایه نظر کمیسیون پزشکی اتخاذ می‌شود.
- بیمه‌شده حق اعتراض به تصمیمات سازمان را دارد.
- رعایت تشریفات قانونی در قطع یا تعلیق مستمری الزامی است.

مفاد قانونی مرتبط:

• مواد (۷۰) تا (۷۶) قانون تأمین اجتماعی

• ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

• آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی

۲۰- برای تشکیل پرونده از کارافتادگی چه مدارکی مورد نیاز است؟

تشکیل پرونده از کارافتادگی مستلزم ارائه مدارک هویتی، بیمه‌ای و پزشکی است تا سازمان تأمین اجتماعی بتواند وضعیت بیمه‌شده را از نظر قانونی و پزشکی بررسی کند. اگرچه ممکن است بسته به نوع پرونده یا شعبه رسیدگی‌کننده مدارک تکمیلی نیز درخواست شود، اما معمولاً مدارک زیر مورد نیاز است:

- اصل و تصویر کارت ملی و شناسنامه بیمه‌شده
 - دفترچه یا مدارک هویتی بیمه‌ای (در صورت لزوم)
 - گزارش پزشک معالج
 - پرونده پزشکی، خلاصه پرونده بستری و سوابق درمان
 - نتایج آزمایش‌ها، تصویربرداری‌ها و مدارک پاراکلینیکی
 - گواهی پایان درمان یا گزارش اقدامات توان بخشی
 - مدارک مربوط به حادثه (در پرونده‌های ناشی از کار)
 - گزارش کارفرما و گزارش حادثه (در صورت وجود)
 - سایر مدارکی که توسط شعبه یا کمیسیون پزشکی مطالبه می‌شود.
- تکمیل صحیح مدارک، موجب تسریع در رسیدگی و جلوگیری از تأخیر در بررسی پرونده خواهد شد.

نکات مهم

- ارائه مدارک کامل موجب تسریع در رسیدگی می‌شود.
- ممکن است سازمان مدارک تکمیلی نیز مطالبه کند.
- در پرونده‌های ناشی از کار، گزارش حادثه اهمیت ویژه‌ای دارد.
- اصل مدارک پزشکی باید تا پایان رسیدگی نگهداری شود.

مفاد قانونی مرتبط:

- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی
- بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی سازمان تأمین اجتماعی درباره تشکیل پرونده از کارافتادگی

۲۱- آیا بیماری‌های عادی نیز می‌توانند موجب از کارافتادگی شوند؟

بله. برخلاف تصور برخی از افراد، از کارافتادگی صرفاً در نتیجه حوادث ناشی از کار ایجاد نمی‌شود. بسیاری از بیماری‌های عادی نیز در صورتی که منجر به کاهش دائمی یا بلندمدت قدرت کار شوند، می‌توانند موجب برقراری مستمری از کارافتادگی شوند. بیماری‌هایی مانند نارسایی قلبی، سکته مغزی، نارسایی کلیه، برخی سرطان‌ها، بیماری‌های پیشرفته اسکلتی و عضلانی، بیماری‌های عصبی، اختلالات شدید روان‌پزشکی، بیماری‌های خودایمنی و سایر بیماری‌های صعب‌العلاج، در صورت تأیید کمیسیون پزشکی، ممکن است از علل از کارافتادگی شناخته شوند. البته باید توجه داشت که صرف ابتلا به بیماری، حتی اگر شدید باشد، به تنهایی موجب برقراری مستمری نمی‌شود؛ بلکه کمیسیون پزشکی باید احراز کند که بیماری باعث کاهش قدرت کار در حدود مقرر قانون شده است. همچنین در بیماری‌های عادی، احراز شرایط سابقه پرداخت حق بیمه نیز ضروری است.

نکات مهم

- هر بیماری منجر به از کارافتادگی نمی‌شود.
 - شدت بیماری و میزان کاهش قدرت کار ملاک اصلی تصمیم‌گیری است.
 - تشخیص نهایی بر عهده کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی است.
 - در بیماری‌های عادی، احراز شرایط سابقه بیمه الزامی است.
- مفاد قانونی مرتبط:

- بند (۷) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۷۰)، (۷۵) و (۹۱) قانون تأمین اجتماعی

۲۲- بیماری حرفه‌ای چیست و چه تفاوتی با بیماری عادی دارد؟

بیماری حرفه‌ای به بیماری‌هایی گفته می‌شود که در اثر اشتغال در یک حرفه یا مواجهه مستمر با عوامل زیان‌آور محیط کار ایجاد شده باشند. این بیماری‌ها معمولاً در نتیجه تماس طولانی‌مدت با عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی یا ارگونومیک محیط کار به وجود می‌آیند.

برای مثال، کاهش شنوایی ناشی از سروصدای مداوم، بیماری‌های ریوی ناشی از استنشاق گردوغبار، برخی سرطان‌های شغلی، بیماری‌های ناشی از مواد شیمیایی، آسیب‌های اسکلتی و عضلانی ناشی از کارهای تکراری و برخی بیماری‌های پوستی از جمله بیماری‌های حرفه‌ای محسوب می‌شوند.

تفاوت اصلی بیماری حرفه‌ای با بیماری عادی در منشأ ایجاد آن است. در بیماری حرفه‌ای، ارتباط مستقیم بیماری با شغل یا محیط کار باید احراز شود. این موضوع موجب می‌شود حمایت‌های قانونی گسترده‌تری نسبت به بیماری‌های عادی برای بیمه‌شده در نظر گرفته شود.

نکات مهم

- بیماری حرفه‌ای باید ناشی از شرایط محیط کار باشد.
- تشخیص بیماری حرفه‌ای نیازمند بررسی‌های پزشکی و کارشناسی است.
- حمایت‌های قانونی در بیماری‌های حرفه‌ای مشابه حوادث ناشی از کار است.
- کارفرمایان مکلف به رعایت الزامات ایمنی و بهداشت کار هستند.

مفاد قانونی مرتبط:

- بند (۷) ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۶۰)، (۶۵)، (۶۶) و (۷۰) قانون تأمین اجتماعی
- قانون کار و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار

۲۳- آیا کارفرما در پرونده‌های از کارافتادگی مسئولیتی دارد؟

بله. کارفرما علاوه بر انجام تکالیف قانونی در زمینه بیمه‌پردازی، در برخی پرونده‌های از کارافتادگی، به‌ویژه حوادث ناشی از کار، مسئولیت‌های مهمی بر عهده دارد. کارفرما موظف است تمامی کارکنان مشمول قانون را نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه کند، حق بیمه آنان را در مهلت مقرر پرداخت نماید و در صورت وقوع حادثه، موضوع را مطابق مقررات به مراجع ذی‌ربط و سازمان تأمین اجتماعی اعلام کند. همچنین رعایت مقررات ایمنی، حفاظت فنی و بهداشت کار از مهم‌ترین وظایف کارفرما است. در صورتی که حادثه ناشی از قصور یا تخلف کارفرما از مقررات ایمنی باشد، علاوه بر مسئولیت‌های کیفری یا مدنی، ممکن است سازمان تأمین اجتماعی نیز بر اساس مقررات قانونی برای باز یافت بخشی از هزینه‌های پرداختی به بیمه‌شده به کارفرما مراجعه کند.

نکات مهم

- بیمه کردن کارکنان از تکالیف قانونی کارفرما است.
 - گزارش صحیح و فوری حادثه اهمیت زیادی دارد.
 - رعایت مقررات ایمنی از بروز مسئولیت‌های حقوقی و کیفری جلوگیری می‌کند.
 - قصور کارفرما ممکن است موجب مسئولیت جبران خسارت شود.
- مفاد قانونی مرتبط:

• مواد (۳۶)، (۳۹)، (۶۰)، (۶۵) و (۶۶) قانون تأمین اجتماعی

• مواد (۹۱) تا (۹۵) قانون کار

• آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار

۲۴- مهم‌ترین اشتباهات بیمه‌شدگان در تشکیل پرونده از کارافتادگی چیست؟

بسیاری از درخواست‌های از کارافتادگی به دلیل نقص مدارک، ناآگاهی از مقررات یا رعایت نکردن تشریفات قانونی با تأخیر مواجه می‌شوند یا حتی به نتیجه مطلوب نمی‌رسند. از جمله رایج‌ترین اشتباهات می‌توان به مراجعه دیر هنگام برای تشکیل پرونده، ناقص بودن مدارک پزشکی، ارائه نکردن سوابق درمان، بی‌توجهی به گزارش‌های تخصصی، تصور

اینکه صرف بیماری موجب برقراری مستمری می‌شود، عدم آگاهی از شرایط سابقه بیمه و بی‌اطلاعی از حق اعتراض به رأی کمیسیون پزشکی اشاره کرد. همچنین برخی بیمه‌شدگان بدون تکمیل مراحل درمان یا پیش از پایان دوره توان بخشی درخواست از کارافتادگی می‌کنند؛ در حالی که کمیسیون پزشکی معمولاً پس از تثبیت وضعیت درمانی درباره میزان از کارافتادگی تصمیم‌گیری می‌کند. آگاهی از قوانین و تهیه مدارک کامل، مهم‌ترین عامل در تسریع رسیدگی و جلوگیری از بروز مشکلات حقوقی در این فرآیند است.

نکات مهم

- پرونده پزشکی کامل، نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم کمیسیون دارد.
- قبل از طرح درخواست، درمان باید تا حد امکان تکمیل شده باشد.
- رعایت مهلت‌های قانونی و پیگیری پرونده اهمیت زیادی دارد.
- در صورت رد درخواست، امکان اعتراض مطابق مقررات وجود دارد.

مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۷۰) تا (۷۶) قانون تأمین اجتماعی
- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی
- بخشنامه‌های اجرایی سازمان تأمین اجتماعی

۲۵- در صورت رد درخواست از کارافتادگی، بیمه‌شده چه اقداماتی می‌تواند انجام دهد؟

رد درخواست از کارافتادگی به معنای پایان یافتن حقوق قانونی بیمه‌شده نیست. قانون برای حمایت از حقوق افراد، امکان اعتراض به آرای صادره را پیش‌بینی کرده است. چنانچه بیمه‌شده نسبت به رأی کمیسیون پزشکی بدوی اعتراض داشته باشد، می‌تواند در مهلت مقرر قانونی درخواست بررسی مجدد پرونده را ارائه کند تا موضوع در کمیسیون پزشکی تجدیدنظر مورد رسیدگی قرار گیرد.

در صورتی که پس از صدور رأی نهایی نیز بیمه شده معتقد باشد مقررات قانونی رعایت نشده یا حقوق وی تضییع شده است، می تواند مطابق قوانین مربوط، از تصمیمات و اقدامات سازمان تأمین اجتماعی در دیوان عدالت اداری شکایت کند. همچنین اگر پس از رد درخواست، وضعیت جسمانی بیمه شده تغییر کرده یا بیماری وی تشدید شود، ارائه مدارک پزشکی جدید و درخواست بررسی مجدد پرونده امکان پذیر است.

نکات مهم

- رأی کمیسیون پزشکی بدوی قابل اعتراض است.
 - رسیدگی به اعتراض در کمیسیون پزشکی تجدیدنظر انجام می شود.
 - شکایت از تصمیمات سازمان در دیوان عدالت اداری تابع قوانین مربوط است.
 - در صورت تشدید بیماری، امکان طرح درخواست مجدد وجود دارد.
- مفاد قانونی مرتبط:

- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- آیین نامه اجرایی کمیسیون های پزشکی
- قانون دیوان عدالت اداری

۲۶- افراد تحت تکفل بیمه شده از کار افتاده از چه حقوقی برخوردار هستند؟

یکی از اهداف اصلی قانون تأمین اجتماعی، حمایت از خانواده بیمه شده است. به همین دلیل، در صورت برقراری مستمری از کار افتادگی، افراد تحت تکفل واجد شرایط نیز می توانند از برخی حمایت های قانونی برخوردار شوند.

از جمله این حمایت ها می توان به بهره مندی از خدمات درمانی و در صورت فوت مستمری بگير، برقراری مستمری بازماندگان برای افراد واجد شرایط اشاره کرد. البته برخورداری از این مزایا منوط به احراز شرایط مقرر در قانون، از جمله رابطه تکفل، شرایط سنی، وضعیت اشتغال یا تحصیل فرزندان و سایر ضوابط قانونی است.

نکات مهم

- قانون از خانواده بیمه‌شدگان نیز حمایت می‌کند.
 - نوع حمایت تابع شرایط قانونی افراد تحت تکفل است.
 - مستمری بازماندگان با مستمری از کارافتادگی تفاوت دارد.
 - احراز شرایط افراد تحت تکفل بر عهده سازمان تأمین اجتماعی است.
- مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۵۴) تا (۵۹) قانون تأمین اجتماعی
- مواد (۸۰) تا (۸۳) قانون تأمین اجتماعی

۲۷- مهم‌ترین حقوق بیمه‌شدگان در فرآیند رسیدگی به پرونده از کارافتادگی چیست؟

بیمه‌شدگان در تمام مراحل رسیدگی به پرونده از کارافتادگی از حقوق قانونی مشخصی برخوردار هستند که رعایت آن‌ها برای سازمان تأمین اجتماعی الزامی است. از مهم‌ترین این حقوق می‌توان به حق تشکیل پرونده، حق ارائه مدارک پزشکی، حق اطلاع از نتیجه رسیدگی، حق اعتراض به آرای کمیسیون پزشکی، حق درخواست بررسی مجدد در صورت تغییر وضعیت جسمانی، حق بهره‌مندی از خدمات درمانی و حق دریافت مستمری از کار افتادگی در صورت احراز شرایط قانونی اشاره کرد. آگاهی از این حقوق موجب می‌شود بیمه‌شدگان بتوانند از ظرفیت‌های قانونی برای پیگیری مطالبات خود استفاده کنند و از تضییع احتمالی حقوقشان جلوگیری شود.

نکات مهم

- آگاهی از حقوق قانونی موجب تسریع در پیگیری پرونده می‌شود.
- بیمه‌شده حق ارائه مدارک و مستندات جدید را دارد.
- تصمیمات سازمان باید بر اساس قانون و با رعایت حقوق اشخاص اتخاذ شود.
- امکان اعتراض به آرای صادره وجود دارد.

مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۳)، (۷۰) تا (۷۶) و (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- قانون دیوان عدالت اداری

۲۸- بیمه‌شدگان برای جلوگیری از بروز از کارافتادگی چه اقداماتی باید انجام دهند؟

اگرچه همه بیماری‌ها و حوادث قابل پیشگیری نیستند، اما رعایت اصول ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و سبک زندگی سالم می‌تواند احتمال بروز از کارافتادگی را به میزان قابل توجهی کاهش دهد.

انجام معاینات دوره‌ای، کنترل بیماری‌های مزمن، رعایت اصول ارگونومی، استفاده از تجهیزات حفاظت فردی، مشارکت در آموزش‌های ایمنی، رعایت دستورالعمل‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، انجام برنامه‌های منظم ورزشی و مراجعه به موقع برای درمان بیماری‌ها از مهم‌ترین اقدامات پیشگیرانه محسوب می‌شوند.

در محیط‌های کاری نیز اجرای نظام مدیریت ایمنی، ارزیابی ریسک، آموزش کارکنان و نظارت مستمر بر رعایت الزامات قانونی نقش مهمی در کاهش حوادث و بیماری‌های شغلی دارد.

نکات مهم

- پیشگیری، مؤثرترین راهکار کاهش از کارافتادگی است.
 - معاینات دوره‌ای نقش مهمی در تشخیص زودهنگام بیماری‌ها دارند.
 - رعایت اصول ایمنی وظیفه مشترک کارفرما و کارکنان است.
 - فرهنگ ایمنی موجب کاهش هزینه‌های انسانی و اقتصادی می‌شود.
- مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۸۵) تا (۱۰۶) قانون کار
- ماده (۳) قانون تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار

۲۹- مهم‌ترین توصیه‌های حقوقی به بیمه‌شدگان متقاضی از کارافتادگی چیست؟

بیمه‌شدگان باید پیش از تشکیل پرونده، از شرایط قانونی و مدارک مورد نیاز آگاهی کافی داشته باشند. نگهداری کامل سوابق درمان، گزارش‌های پزشکی، مدارک بستری، نتایج آزمایش‌ها و تصویربرداری‌ها نقش مهمی در اثبات ادعا و تسریع رسیدگی دارد.

همچنین توصیه می‌شود بیمه‌شدگان در صورت وقوع حادثه ناشی از کار، موضوع را در اسرع وقت به کارفرما و شعبه سازمان تأمین اجتماعی اطلاع دهند و از تکمیل صحیح گزارش حادثه اطمینان حاصل کنند.

در صورت صدور رأی نامطلوب نیز بهتر است پیش از هرگونه اقدام، دلایل رد درخواست بررسی شده و در صورت وجود مستندات کافی، از حق اعتراض قانونی خود استفاده نمایند. نکات مهم

- مدارک پزشکی را به‌صورت منظم نگهداری کنید.
 - از مهلت‌های قانونی برای اعتراض غافل نشوید.
 - در صورت ابهام، از کارشناسان یا مشاوران حقوقی کمک بگیرید.
 - اطلاعات نادرست یا ناقص ممکن است موجب تأخیر در رسیدگی شود.
- مفاد قانونی مرتبط:

- مواد (۷۰) تا (۷۶) قانون تأمین اجتماعی
- ماده (۹۱) قانون تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی

۳۰- مهم‌ترین نکاتی که هر بیمه‌شده باید درباره از کارافتادگی بداند چیست؟

از کارافتادگی یکی از مهم‌ترین حمایت‌های پیش‌بینی‌شده در قانون تأمین اجتماعی است که با هدف حمایت از بیمه‌شدگانی که به علت بیماری یا حادثه توانایی انجام کار خود را از دست داده‌اند، برقرار شده است.

برخورداری از این حمایت، مستلزم احراز شرایط قانونی، تأیید کمیسیون پزشکی و در برخی موارد داشتن سابقه پرداخت حق بیمه است. آشنایی با انواع از کارافتادگی، نحوه رسیدگی، حقوق بیمه‌شدگان، شیوه اعتراض به آرای کمیسیون‌ها و تفاوت از کارافتادگی با بازنشستگی، نقش مهمی در حفظ حقوق قانونی افراد دارد.

توصیه می‌شود بیمه‌شدگان، کارفرمایان و کارشناسان منابع انسانی همواره آخرین قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های سازمان تأمین اجتماعی را ملاک عمل قرار دهند؛ زیرا مقررات اجرایی ممکن است در طول زمان اصلاح یا به‌روزرسانی شوند.

نکات مهم

- آگاهی از قانون، بهترین راه برای حفظ حقوق بیمه‌ای است.
 - مستندات پزشکی و بیمه‌ای را به‌دقت نگهداری کنید.
 - در صورت اختلاف، از مسیرهای قانونی اعتراض استفاده کنید.
 - پیشگیری از بیماری‌ها و حوادث، مؤثرترین راه کاهش از کارافتادگی است.
- مفاد قانونی مرتبط:**

- قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران
- قانون دیوان عدالت اداری
- آیین‌نامه اجرایی کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی
- آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار

نتیجه‌گیری

از کارافتادگی صرفاً یک مفهوم پزشکی یا بیمه‌ای نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین ابزارهای نظام تأمین اجتماعی برای حمایت از کرامت انسانی، حفظ امنیت معیشتی و کاهش آثار اقتصادی و اجتماعی ناشی از بیماری‌ها و حوادث محسوب می‌شود. قانون تأمین اجتماعی با پیش‌بینی سازوکارهای مشخص برای تشخیص، ارزیابی و جبران کاهش توانایی کار، تلاش کرده است تا میان حقوق بیمه‌شدگان، مسئولیت‌های کارفرمایان و تعهدات سازمان تأمین اجتماعی تعادل برقرار کند.

با این حال، بهره‌مندی مؤثر از این حمایت‌های قانونی، مستلزم آگاهی از مقررات، شناخت فرآیندهای رسیدگی، تکمیل صحیح مدارک و پیگیری آگاهانه حقوق قانونی است. از سوی دیگر، توسعه فرهنگ پیشگیری، رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، انجام معاینات

راهنمای جامع از کارافتادگی در قانون تأمین اجتماعی

دوره‌ای و ارتقای سلامت محیط کار، می‌تواند نقش مؤثری در کاهش موارد از کارافتادگی و حفظ سرمایه انسانی کشور ایفا کند.

دانلود رایگان فایل کامل مقاله

علاقه‌مندان می‌توانند، فایل کامل مقاله را از لینک زیر دریافت نمایند.

نویسنده

• دکتر علی عبدالی - مردادماه ۱۴۰۵

رصدخانه منابع انسانی افق

انسان محوری، فرصت آفرینی و قابلیت افزایی

رصدخانه منابع انسانی
OfoghHR.com