



بررسی انتقادی مستمری بازماندگان در حقوق موضوعه ایران

دکتر محسن ایزانلو^۱

چکیده

اشخاص برخوردار از مزایای تأمین اجتماعی را می‌توان به ۲ دسته تقسیم کرد، کسانی که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی هستند و با پرداخت حق بیمه از مزایای قانونی استفاده می‌کنند و کسانی که به تبع افراد گروه نخست از مزایا برخوردار می‌شوند.

گروه نخست بیمه‌شدگان اصلی و گروه دوم بیمه‌شدگان تبعی‌اند. در این مقاله ضمن تشریح حقوق بیمه‌شدگان اصلی و تبعی با تأکید بر مزایای بلندمدت تأمین اجتماعی با عنایت به قوانین و مقررات موجود در کشور، از میان اسناد بین‌المللی از جمله مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و قوانین اروپایی تأمین اجتماعی نیز در قالب مطالعات تطبیقی حقوق اشخاص مورد بررسی قرار گرفته است.

مقاله با بحث و نتیجه‌گیری درخصوص حقوق مربوط به مستمری بازماندگی و برابری جنسی، تعارض حقوق مشتق و ویژه، مستمری بازماندگی و مفهوم بازمانده و در نهایت نیاز بازمانده پایان می‌یابد.

۱. استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

کلید واژه‌ها: مزایای تأمین اجتماعی، حقوق مشتق، حق ویژه، حقوق وظیفه وراثت، مستمری، بازماندگی، نیاز بازماندگی.

مقدمه

اشخاص برخوردار از مزایای تأمین اجتماعی (چه در حوزه عمومی و چه در حوزه خصوصی) را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

۱. کسانی که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی هستند و با پرداخت حق بیمه از مزایای قانونی استفاده می‌کنند؛
۲. کسانی که به تبع افراد گروه نخست از مزایا برخوردار می‌شوند.

حقوق مشتق

گروه نخست «بیمه‌شدگان اصلی» و گروه دوم «بیمه‌شدگان تبعی» اند. از حق گروه نخست در برخورداری از مزایا با عنوان حق شخصی یا فردی^۱ یا حق ویژه^۲ و از حق بیمه‌شدگان تبعی با عنوان «حق مشتق»^۳ یاد می‌شود.

بیمه‌شدگان تبعی به دو طریق از مزایای تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌شوند: الف) به طور غیرمستقیم، ب) به طور مستقیم. وقتی مستمری از کارافتادگی یا بازنشستگی بیمه‌شده اصلی، به علت وجود اشخاص تحت تکفل افزایش می‌یابد یا به بیمه‌شده اصلی به علت وجود اشخاص تحت تکفل، کمک هزینه عائله‌مندی پرداخت می‌شود و به طور کلی در هر مورد که مزایای بیمه‌شده اصلی به علت وجود اشخاص تحت تکفل افزایش می‌یابد، بیمه‌شده تبعی به طور غیرمستقیم از مزایای قانونی برخوردار می‌شود؛ اما در فرض استفاده از خدمات پزشکی و مستمری بازماندگی، بیمه‌شده تبعی به طور مستقیم از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار می‌شود.^۴

1. droit individuel/individual right

2. droit propre/ proper right

3. droit de'rive'/ derivative right

4. Pascale VIELLE, *La sécurite' sociale et le coût indirect des responsabilite's familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, pp 208 et 209.

مستمری بازماندگی: مستمری بازماندگان (حقوق وظیفه وراث)^۱ عبارت از وجهی است که پس از فوت بیمه‌شده اصلی «برای تأمین معیشت بازماندگان» (تبصره ۱۶، ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی) به آنها پرداخت می‌شود؛ و به عقیده برخی نوعی «ارث اجتماعی» است که با «ارث مدنی» تفاوت‌هایی دارد.^۲

این وجه در اغلب کشورها از جمله در ایران، در قالب مستمری پرداخت می‌شود. با وجود این، وجه مزبور گاه در قالب یک مبلغ مقطوع پرداخت می‌شود: در حقوق فرانسه، صرفنظر از مواردی که یکی از زوجین در اثر مرگ دیگری مستمری دریافت می‌دارد، به بازماندگان بیمه‌شده مبلغ مقطوعی تحت عنوان «سرمایه مرگ»^۳ پرداخت می‌شود. در حقوق ایران نیز در فرض خاصی به بازماندگان مشمولین تأمین اجتماعی غرامت مقطوع مرگ پرداخت می‌شود^۴ (تبصره ۳، ماده ۸، قانون تأمین اجتماعی).

در این مقاله، مستمری بازماندگان از جهت اشخاص تحت مشمول (گفتار نخست) و امکان جمع آن با سایر مستمری‌ها یا مستمری دیگری از همان نوع (گفتار دوم) در حوزه دو قانون اصلی یعنی قانون تأمین اجتماعی و قانون استخدام کشوری و برخی قوانین خاص استخدامی مورد مطالعه قرار می‌گیرد و پس از یک بحث کوتاه تطبیقی (گفتار سوم)، گفتار چهارم را به «نتیجه» اختصاص خواهیم داد.

۱. از «مستمری بازماندگی» در قوانین با نام‌های مختلفی یاد شده است. در حالی که قانون تأمین اجتماعی از عنوان یاد شده استفاده می‌کند، قانون استخدام کشوری، اصطلاح «حقوق وظیفه وراث» را به کار می‌برد. «حقوق وظیفه» هم دو معنا دارد: گاه به معنی مستمری از کارافتادگی است که به مستخدم علیل پرداخت می‌شود و گاه به معنای مستمری بازماندگی. در قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران و قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی، به جای اصطلاح «مستمری بازماندگان» یا «حقوق وظیفه وراث» از اصطلاح «حقوق مستمری» یا «سهمیه مستمری» استفاده شده است (دکتر عبدالحمید ابوالحمد، *حقوق اداری ایران*، چاپ چهارم، ۱۳۷۰، صص ۴۸۸-۲).

۲. عراقی، عزت‌الله و حسن بادینی، «بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، شماره ۲۲، پاییز ۱۳۸۴، ص ۲۹۰.

J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, R. RUELLAN, *Droit de la se'curite' sociale*, 15 ed., Dalloz, 2005, n.856.

3. "capital décès"

۴. دوپیرو و همکاران، ش ۸۴۴ و بعد؛ ش ۸۵۵ و بعد.

۱. اشخاص تحت پوشش

۱-۱. زوجه

زوجه مهم‌ترین شخصی است که از مستمری بازماندگی استفاده می‌کند. قانون تأمین اجتماعی و قانون استخدام کشوری برای برخورداری زوجه از مستمری بازماندگی دو شرط دایمی بودن ازدواج و نداشتن شوهر را در نظر گرفته‌اند. اما برخی قوانین خاص استخدامی شرط سومی را هم اضافه کرده‌اند: عدم اشتغال به کار.

۱-۱-۱. **دایمی بودن ازدواج:** بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی و بند «ت» ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری به این شرط اشاره دارند. در قوانین استخدامی دیگر نیز وضع به همین منوال است. به‌طور استثنایی، برخی قوانین، دایمی بودن ازدواج را شرط نکرده‌اند: بند «الف» ماده ۹۵ قانون استخدامی وزارت اطلاعات مصوب ۷۴/۴/۲۵ و بند «الف» ماده ۱۹ آیین‌نامه ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت و کلا و کارگشایان دادگستری مصوب ۷۷/۱۲/۵ همسر متوفا را مادامی که شوهر اختیار نکرده، از جمله مستمری‌بگیران می‌داند. بنابراین به‌طور منطقی باید چنین نتیجه گرفته شود که در نکاح موقت نیز زوجه از مستمری بازماندگی بهره‌مند می‌شود. در تأیید عدم امکان برخورداری زوجه موقت از مستمری بازماندگی می‌توان به دو قاعده موجود در حقوق مدنی استناد جست: نخست آنکه در نکاح موقت زوج قانوناً ملزم به انفاق به زوجه نیست (ماده ۱۱۱۳ قانون مدنی). دوم آنکه در نکاح موقت هیچ یک از زوجین از دیگری ارث نمی‌برد (ماده ۹۴۰ همان قانون). مستمری بازماندگی از آن جهت که برای تأمین معاش افراد تحت تکفل پرداخت می‌شود به نفقه شباهت دارد و از آنجا که پس از مرگ شخص به وراثت او پرداخت می‌شود به قواعد ارث نزدیک می‌شود. بنابراین زوجه موقت که نه مستحق نفقه است و نه در شمار وراثت، نباید از این مستمری بهره‌مند شود.^۱

این عقیده قابل انتقاد است: تبعیت قوانین تأمین اجتماعی از قواعد حقوق مدنی در حوزه نفقه و ارث الزامی نیست. اگر معاش زوجه موقت در عمل توسط همسر او تأمین می‌شده است، چرا نباید در صورت فوت همسر، زوجه را مستحق دریافت مستمری بازماندگی بدانیم؟ در حالی که آثار نکاح موقت همان آثار نکاح دائم است و زوج می‌تواند زوجه موقت را از

۱. قاسمی، محسن، «مستمری بازماندگان»، فصلنامه داخلی قوانین تأمین اجتماعی، پیش شماره دوم، ۱۳۸۵،

اشتغال به شغلی که مخالف حیثیات خود یا مصالح خانوادگی می‌داند، ممنوع کند (ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی)، آیا منصفانه است که چنین زوجه‌ای را، که به حکم شرع محروم از نفقه و ارث است، از مستمری بازماندگی هم محروم کنیم؟ فرض کنیم نکاح منقطعاً به مدت ۹۹ سال منعقد گردیده و پس از ۳۰ سال زندگی مشترک زوج می‌میرد؛ زوجه او از مستمری بازماندگی برخوردار نمی‌شود. از سوی دیگر اگر مردی، پس از آنکه ۳۰ سال مشمول مقررات استخدام کشوری یا تأمین اجتماعی بوده، عقد ازدواج دائمی منعقد کند و پس از یک روز از تاریخ ازدواج بمیرد، زوجه او مادام‌العمر از مستمری بازماندگی برخوردار می‌شود.

در برخی از کشورها برای برخورداری همسر از مستمری بازماندگی شرط حداقل مدت زندگی مشترک وجود دارد.^۱ یکی از دلایل تعیین این شرط، جلوگیری از تقلب نسبت به قانون است تا شخص نتواند به انگیزه استفاده از مستمری بازماندگی دیگری، با او ازدواج کند یا طرفین نتوانند انعقاد نکاح را وسیله‌ای برای استفاده از این مستمری قرار دهند. در حقوق ایران، ماده ۹۴۵ قانون مدنی در باب ارث مقرری دارد: «اگر مردی در حال مرض زنی را عقد کند و در همان مرض قبل از دخول بمیرد، زن او ارث نمی‌برد، لیکن اگر بعد از دخول یا بعد از صحت یافتن از آن مرض بمیرد، زن از او ارث می‌برد».

اما این فرض حقوقی را به یاری قیاس نمی‌توان به سایر موارد گسترش داد و برای مثال چنین زنی را از دریافت مستمری بازماندگی محروم کرد مگر آنکه واژه «ارث» در این ماده به‌طور وسیع تفسیر شود تا شامل مستمری بازماندگی هم بشود؛ تفسیری که به سختی قابل پذیرش است زیرا صرفنظر از آنکه مخالف مقصود قانونگذار است و با فهم عرف از واژه «ارث» هم منافات دارد، از جهت تکنیک حقوقی نیز نادرست است: بر فرض که این مستمری را عوض حق بیمه‌های پرداخت شده از سوی همسر متوفا بدانیم، همسر بازمانده، همانند ذی‌نفع ثالث در بیمه عمر، حق خود را مستقیماً از صندوق دریافت می‌کند نه از دارایی متوفا.^۲ از سوی دیگر ازدواجی را که به منظور استفاده زوجه از مستمری بازماندگی واقع شده است نمی‌توان باطل دانست زیرا فرض آن است که طرفین قصد نکاح داشته‌اند و استفاده از

1. Pascale VIELLE, *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, p 299.

۲. از این رو، به کار بردن واژه «وراث» در قانون استخدام کشوری و سایر قوانین استخدامی قابل انتقاد است و عبارت «بازمانده»، درست‌تر است.

مستمری صرفاً داعی یا انگیزه زوجه یا طرفین بوده است که تأثیری در صحت عقد ندارد؛ بویژه که این انگیزه به خودی خود نامشروع نیست.^۱

۲-۱-۱. نداشتن شوهر: تمام قوانین استخدامی و قانون تأمین اجتماعی (بند ۱، ماده ۸۱)، زوجه متوفا را مادامی که شوهر نکرده است مشمول این حمایت می‌دانند. به این ترتیب ازدواج مجدد زوجه بازمانده او را از دریافت مستمری بازماندگی محروم می‌سازد. ذکر این نکته لازم است که هر چند به موجب ماده ۴ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۳/۱۲ عبارت «در صورتی که شوهر نکرده باشد» از بند «ت» ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری حذف شد و به این ترتیب، پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون ازدواج مجدد زوجه شخص متوفا او را از دریافت مستمری بازماندگی محروم نمی‌کرد، اما عمر این مقرر طولانی نبود چه به موجب مستفاد از «قانون اصلاح قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت» مصوب ۸۰/۱۰/۲۲ مادامی که زوجه متوفا در قید زوجیت شخص دیگری است، نمی‌تواند از مستمری بازماندگی بهره‌مند شود.

با وجود این، قانون الحاق یک تبصره به قانون استخدام جانبازان، اسرا و افراد خانواده‌های شهدا مصوب ۷۵/۹/۷ حکم خاصی را در مورد ازدواج مجدد همسران شهدا مقرر نموده و ازدواج مجدد آنها را مانع برخورداری از حقوق بازماندگی ندانسته است.

به هر حال در مواردی که ازدواج مجدد باعث قطع حقوق بازماندگی می‌شود، دو پرسش مهم مطرح است: نخست آنکه آیا نکاح موقت نیز همانند نکاح دائم باعث قطع مستمری زوجه می‌شود یا خیر؛ و دوم آنکه آیا ازدواج مجدد پرداخت مستمری بازماندگی را صرفاً به حالت «تعلیق» در می‌آورد؛ به‌گونه‌ای که پس از انحلال نکاح دوم، مستمری سابق مجدداً برقرار گردد یا آنکه ازدواج باعث قطع و سقوط حق همسر بازمانده است و انحلال نکاح دوم تأثیری در برقراری مجدد این حق ندارد؟ در پاسخ پرسش نخست ممکن است گفته شود از آنجا که قوانین مختلف، مستمری بازماندگی را تنها برای زوجه دائم به رسمیت شناخته‌اند و زوجه موقت را به دلیل عدم استحقاق نفقه وارث، مستحق دریافت این حق ندانسته‌اند، به‌طور منطقی

۱. در همه کشورهای اروپایی، جز فرانسه، وضع به همین منوال است (پاسکال ویهی (پیشین، یادداشت ۱) ص ۲۲۸)؛ در حقوق فرانسه، ازدواج مجدد همسر بازمانده در نظام عمومی تأمین اجتماعی و مقررات تأمین اجتماعی مربوط به کشاورزان، مانع دریافت مستمری نیست. برعکس بر اساس برخی قوانین خاص تأمین اجتماعی، مستمری همسر در صورت ازدواج مجدد، قطع می‌شود (دوپرو و همکاران (پیشین، یادداشت ۳)، ش ۸۴۷).

باید چنین نتیجه گرفت که ازدواج موقت همسر بازمانده مانع دریافت حقوق بازنشستگی نیست.^۱ برخی قوانین هم به این مسئله تصریح کرده‌اند. به عنوان مثال قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۷۴/۶/۲۱ تنها ازدواج دائم همسر بازمانده را مانع دریافت مستمری بازماندگی می‌داند. با وجود این، به نظر می‌رسد در موارد سکوت قانون، نکاح منقطع نیز همانند نکاح دائم مانع دریافت مستمری بازماندگی باشد؛ مشروط بر آنکه نفقه زوجه در عمل توسط شوهر پرداخت گردد.^۲

در ارتباط با پرسش دوم باید بر این اعتقاد بود که آنچه سبب محرومیت زوجه بازمانده از مستمری بازنشستگی می‌شود، فرض حقوقی تأمین معاش او توسط شوهر دوم است. این فرض با انحلال نکاح از میان می‌رود و از آنجا که هدف از برقراری مستمری بازماندگی، تأمین معاش همسر بازمانده است، این حق در صورت انحلال نکاح باید مجدداً برقرار شود. به عبارت دیگر، ازدواج مجدد پرداخت حقوق بازماندگی را صرفاً به حالت تعلیق در می‌آورد^۳، یا مانعی در راه پرداخت آن ایجاد می‌کند^۴ و با رفع مانع (انحلال نکاح دوم) پرداخت مستمری زوجه باید از سر گرفته شود.

در مورد مشمولین تأمین اجتماعی قانون الحاق یک تبصره به بند ۱ ماده ۸۱ مصوب ۷۴/۶/۲۱ مقرر می‌دارد: «همسران بیمه‌شدگان متوفا که شوهر اختیار کرده‌اند (عقد دائم) در صورت فوت شوهر دوم، توسط تأمین اجتماعی مجدداً به آنها مستمری پرداخت خواهد شد». این ماده مفهوم مخالف ندارد به این معنی که نباید پنداشت که در صورت انحلال نکاح دوم به سایر دلایل (از جمله طلاق و فسخ نکاح)، زوجه از دریافت مجدد مستمری بازماندگی محروم است زیرا مرگ از جهت مورد نظر ما هیچ خصوصیتی ندارد تا حکم ماده منحصر به فرض مرگ شود. مرگ یکی از راه‌های مرتفع شدن مانع دریافت مستمری بازماندگی (یعنی نکاح

۱. رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری به شماره ۱۵۶۵۸ مورخ ۷۷/۹/۵ (نقل از: سید مرتضی قائم‌زاده، حسن ره‌پیک و عبدالله کیایی، *تفسیر قانون مدنی*، چاپ اول، انتشارات سمت، ۱۳۷۹، ص ۳۹۱).

۲. برای نظر مخالف نک به: محسن قاسمی، «مستمری بازماندگان»، *فصلنامه داخلی قوانین تأمین اجتماعی*، پیش شماره دوم، ۱۳۸۵، ص ۱۲۳.

3. Pascale VIELLE, *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001.

۴. قاسمی، محسن، «مستمری بازماندگان»، *فصلنامه داخلی قوانین تأمین اجتماعی*، پیش شماره دوم، ۱۳۸۵، ص ۱۲۳.

مجدد) است. پس هر سببی که باعث ارتفاع این مانع شود باید همان اثر را داشته باشد. حتی می‌توان پرداخت حقوق بازماندگی در فرض طلاق و فسخ نکاح را با قیاس اولویت از تبصره مذکور استنباط کرد: در صورت فوت شوهر دوم، زوجه از ماترک او ارث می‌برد و می‌تواند از مستمری بازماندگی شوهر دوم نیز استفاده کند؛ پس در بسیاری موارد راهی برای تأمین معاش او وجود دارد و با وجود این، قانونگذار او را از دریافت حقوق بازماندگی همسر اول خود محروم نکرده است (مشروط بر اینکه هر دو مستمری را جمع نکند)، پس به طریق اولی در فروضی همانند طلاق و فسخ نکاح دوم که برخورداری از ارث و مستمری بازماندگی همسر دوم منتفی است باید به زن اجازه داده شود از مستمری بازماندگی همسر نخست خود استفاده کند. مؤید این نظر در مورد طلاق، قانون اصلاح قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت (مصوب ۸۰/۱/۲۲) است که استفاده از مستمری بازنشستگی شوهر اول را در هر دو صورت فوت و طلاق اجازه داده است. طبیعی است این راه‌حل باید به مورد فسخ و سایر اسباب انحلال نکاح گسترش یابد.

در مورد طلاق باید به این نکته توجه داشت که اگر نوع طلاق، بائن باشد، مستمری بازماندگی باید به محض تحقق طلاق برقرار شود چه در طلاق بائن، با وقوع طلاق، رابطه زوجیت به‌طور کامل قطع می‌شود و حتی در مدت عده هیچ یک از آثار نکاح (از جمله نفقه و ارث) ... برقرار نیست. در مورد طلاق رجعی ممکن است گفته شود از آنجا که مطلقه رجعی در حکم زوجه است، بنابراین تا پایان مدت عده حق برخورداری از مستمری بازماندگی همسر نخست خود را ندارد.^۱ از سوی دیگر می‌توان استدلال کرد که طلاق، چه رجعی و چه بائن، از اسباب انحلال نکاح است (ماده ۱۱۲۰ قانون مدنی) و مطلقه رجعی تنها از برخی جهات، و نه از هر جهت، در حکم زوجه است. پس زنی که در عده رجعی به سر می‌برد نیز استحقاق دریافت مستمری بازماندگی همسر نخست خود را دارد. به نظر می‌رسد باید به یک تفکیک قایل شد: اگر طلاق در حالت نشوز واقع شده باشد، زن می‌تواند مستمری بازماندگی استفاده کند چه در این حالت شوهر دوم او در مدت عده ملزم به انفاق نیست (ماده ۱۱۰۹ قانون مدنی). در غیر این صورت از آنجا که پرداخت نفقه در مدت عده رجعی به عهده شوهر است،

۱. قاسمی، محسن، «مستمری بازماندگان»، فصلنامه داخلی قوانین تأمین اجتماعی، پیش شماره دوم، ۱۳۸۵،

زن از جهت این که معاش او توسط شوهر تأمین می‌شود _ و نه از این جهت که در حکم زوجه است _ مستحق دریافت مستمری بازماندگی نیست.

۳-۱-۱. **نداشتن شغل:** این شرط در دو حوزه اصلی (نظام تأمین اجتماعی و نظام استخدام کشوری) وجود ندارد.

به این ترتیب ظاهراً شاغل بودن زوجه بازمانده مانع دریافت حقوق بازماندگی نیست. بحث تفصیلی در این مورد را به گفتار دوم محول می‌کنیم. در این مقام به ذکر این نکته اکتفا می‌کنیم که برخی قوانین خاص استخدامی، شرط نداشتن شغل را به شرط نداشتن شوهر، افزوده‌اند: بند «الف» ماده ۱۶۴ «قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۷/۷» بند «الف» ماده ۱۷۵ «قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴/۷/۲۷» و بند «الف» ماده ۶۸ «قانون مقررات مالی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی وزارت جهاد سازندگی مصوب ۱۳۶۷/۱/۲۱».

۲-۱. زوج

برخی قوانین زوج را در شمار وراث مستحق دریافت مستمری بازماندگی نیاورده‌اند: ماده ۹ «آیین‌نامه بیمه سردفتران اسناد رسمی و دفتریاران مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۱۸»؛ ماده ۲ «قانون برقراری حقوق وظیفه مستمری نمایندگان مجلس شورای اسلامی و عائله تحت تکفل آنان در مقابل حوادث و سوانح ناشی از مسئولیت‌های خطیر نمایندگی مصوب ۱۳۶۵/۴/۱۹» از جمله این قوانین هستند. برخی قوانین، شوهر را تنها به این شرط که تحت تکفل همسر متوفی خود بوده باشد، از حقوق بازماندگی برخوردار می‌دانند (بند «الف» ماده ۱۷۵ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران؛ بند «الف» ماده ۱۶۴ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران). برخی دیگر از قوانین، شرط علیل بودن یا ازکارافتاده بودن را به شرط تحت تکفل بودن افزوده‌اند (بند «ت» ماده ۸۶ «قانون استخدام کشوری»؛ بند ۵ «آیین‌نامه اجرایی قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز ازکارافتاده و مفقودالامر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳۷۳/۶/۱۳»؛ بند «ب» ماده ۶۸ «قانون مقررات مالی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی وزارت جهاد سازندگی»).

بر اساس بند «ب» ماده ۱۹ آیین‌نامه ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت و کلا ... شوهر

وقتی مستحق دریافت حقوق بازماندگی است که: «اولاً درآمد کافی برای معیشت مستقل نداشته باشد. ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز بوده یا طبق نظر کمیسیون پزشکی از کارافتاده بوده و از هیچ صندوقی مستمری دریافت نکند». سرانجام به موجب بند ۱ ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی «شوهر مشروط بر اینکه اولاً تحت تکفل زن بوده، ثانیاً سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده بوده و در هر حال مستمری از سازمان دریافت نکند» می‌تواند مستمری بازماندگی دریافت کند.

به این ترتیب در حالی که از جهت مقررات حقوق مدنی، زوجه در هیچ حالتی تکلیفی به تأمین نفقه همسر خود ندارد و همواره شوهر مکلف به انفاق است هرچند شوهر معسر و زن متکمل باشد، اغلب قوانین زوج را تحت شرایطی از مستمری بازماندگی برخوردار می‌دانند.

۳-۱. فرزندان

قانون تأمین اجتماعی برخلاف قانون استخدام کشوری میان فرزندان بیمه‌شده مرد و فرزندان بیمه‌شده زن تفکیک کرده است. توضیح آنکه ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری فرزندان مستخدم زن و مرد را تحت شرایط یکسان به عنوان وراثت مستخدم محسوب می‌کنند در حالی که بند ۲ ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی در مورد فرزندان بیمه‌شده زن، این شرط را که «پدر آنها در قید حیات نبوده یا واجد شرایط مذکور در بند اول این ماده باشد (یعنی تحت تکفل زن باشد و سن او از ۶۰ سال متجاوز یا از کارافتاده باشد و در هر حال از سازمان مستمری دریافت نکند) و از مستمری دیگری استفاده نکند» بر شرایط برخورداری فرزندان بیمه‌شده زن افزوده است. اغلب قوانین خاص استخدامی از قانون استخدام کشوری تبعیت کرده‌اند و میان فرزندان مستخدم زن و مرد تفاوتی نهاده‌اند.

با وجود این، برخی قوانین شیوه قانون تأمین اجتماعی را در پیش گرفته‌اند. به عنوان مثال مطابق تبصره ۲ ماده ۱۹ آیین‌نامه ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا، فرزندان بیمه‌شده زن به شرطی از مستمری بازماندگی برخوردار می‌شوند که پدر آنها در قید حیات نبوده و تحت کفالت وی باشند.

آیا این تبعیض میان فرزندان بیمه‌شده زن و فرزندان بیمه‌شده مرد موجه است؟ در تأیید این تفکیک ممکن است گفته شود: «طبق قواعد عام مندرج در قانون مدنی، پدر موظف به تأمین نفقه فرزندان خویش است و این تکلیف تحت شرایط معینی حتی پس از بلوغ و رشد و

خروج فرزندان از (حجر) نیز ادامه می‌یابد... حال آنکه مادر جز در موارد استثنایی (ماده ۱۱۹۹ قانون مدنی) تکلیفی بر انفاق به فرزندان خویش ندارد^۱.

در جهت عکس می‌توان گفت بر طبق قواعد حقوق مدنی، در صورت فوت پدر (و فقدان جد پدری) مادر مکلف به انفاق به فرزندان خویش است. پس در این حالت نیز نباید مستمری بازماندگی نباید به فرزندان بیمه‌شده مرد پرداخت شود؛ چه فرض بر این است که معاش آنان توسط مادر تأمین می‌شود. بعلاوه میان مواد قانون تأمین اجتماعی از این حیث تعارض آشکاری به چشم می‌خورد؛ زیرا ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی فرزندان بیمه‌شده زن و مرد را تحت شرایط یکسان از مزایای مربوط به حوادث و بیماری‌ها بهره‌مند می‌داند. بدون شک حکم بند ۲ ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی در عمل به نتایج نامنصفانه‌ای منجر می‌شود: به عنوان مثال، فرزندان بیمه‌شده زنی که شوهر او زندگی خانوادگی را ترک گفته یا به مواد مخدر اعتیاد دارد و نفقه فرزندان خود را نمی‌تواند تأمین کند، نمی‌توانند از مستمری بازماندگی مادرشان استفاده کنند.

نکته دیگر آنکه، شرایط برخورداری فرزندان پسر و دختر از مستمری بازماندگی متفاوت است: صرفنظر از فرزندان معلول که در اکثر قوانین (از جمله در قانون استخدام کشوری ولی نه در قانون تأمین اجتماعی که تفاوتی میان فرزندان معلول و غیرمعلول نهاده است) بدون هیچ شرطی از مستمری بازماندگی بهره‌مند می‌شوند، برخورداری فرزندان پسر از این مستمری در همه قوانین به یک شرط سنی محدود شده است که معمولاً برحسب اشتغال یا عدم اشتغال آنها به تحصیل متفاوت است (به‌طور معمول ۲۰ سال برای فرزندان پسر غیرمحصل و ۲۵ سال برای شاغلین به تحصیل؛ با وجود این، قانون تأمین اجتماعی در ماده ۸۱ تفاوتی میان فرزندان پسر محصل و غیرمحصل نهاده و شرط سنی ۱۸ سال را برای همه فرزندان ذکور در نظر گرفته است)، در مورد فرزندان دختر در حال حاضر در هیچ مورد شرط سنی وجود ندارد و برخورداری آنها از مستمری بازماندگی به شرط نداشتن شوهر یا دو شرط نداشتن شوهر و نداشتن شغل مشروط شده است: به موجب «قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذر ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲» فرزندان دختر به شرط نداشتن شوهر و

۱. قاسمی، محسن، «مستمری بازماندگان»، فصلنامه داخلی قوانین تأمین اجتماعی، پیش شماره دوم، ۱۳۸۵،

شغل از مستمری بازماندگی برخوردار می‌شوند. علی‌رغم مفاد بند ۲ ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی که میان فرزندان دختر و پسر تفاوتی ننهاده است، ماده واحده مذکور هم اکنون در مورد مشمولین تأمین اجتماعی هم اجرا می‌شود. (در خود ماده واحده به شمول قانون بر مشمولین قانون تأمین اجتماعی تصریح شده است، لکن با توجه به نام قانون و عبارات صدر ماده، گروهی معتقدند که این قانون تنها بر آن دسته از کارمندان دولت که مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند باید اعمال شود و نه بر همه مشمولین تأمین اجتماعی).

لازم به ذکر است که به موجب بند ۱ ماده ۵ «قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹/۳/۱۳» ماده واحده مذکور اصلاح شده و کلمه «حرفه» پس از کلمه «شوهر» حذف گردیده است. به این ترتیب، در حوزه استخدام کشوری نداشتن شوهر برای برخورداری فرزند دختر از مستمری بازماندگی شرط لازم و کافی است. اما سازمان تأمین اجتماعی در مورد مشمولین خود مفاد ماده واحده را اعمال می‌کند و دو شرط نداشتن شغل و شوهر را ضروری می‌داند. برخی قوانین خاص، تنها شرط نداشتن شوهر را ذکر کرده‌اند (بند ۳ ماده ۱۹ آیین‌نامه ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا ...؛ بند «ج» ماده ۲ قانون برقراری حقوق وظیفه و مستمری نمایندگان مجلس شورای اسلامی ...) اما اغلب، شاغل بودن را همانند شوهر داشتن موجب محرومیت از حقوق بازماندگی دانسته‌اند (بند «ج» ماده ۱۷۵ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی و ...؛ بند «ج» ماده ۱۶۳ قانون ارتش ...؛ بند «الف» ماده ۶۸ قانون مقررات مالی، اداری، استخدامی و تشکیلاتی وزارت جهاد سازندگی و ...)

۴-۱. نوادگان

بر اساس ماده واحده «قانون اجازه پرداخت وظیفه... فرزندان و نوادگان اناث»، نوادگان دختر تحت همان شرایط فرزندان دختر، از مستمری بازماندگی استفاده می‌کنند. هم اکنون در حوزه تأمین اجتماعی و استخدام کشوری نوادگان دختر همانند فرزندان دختر از مستمری بازماندگی برخوردار هستند. اما ابهام قانون مسایل زیادی را مطرح می‌سازد: صرفنظر از امکان یا عدم امکان جمع دو مستمری جد و پدر (یا مادر) که در گفتار بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد، این پرسش مطرح است که آیا حکم ماده واحده منحصر به جد پدری است یا نوه دختر می‌تواند از مستمری جد مادری خود هم استفاده کند؟ آیا نوه دختر می‌تواند از مستمری جده پدری یا

مادری خود هم استفاده کند؟ آیا حکم این ماده تنها در موردی اعمال می‌شود که پدر یا مادر پیش از جد (یا جده) فوت شده باشد؟ آیا فرزندان دختر نوادگان هم می‌توانند از این حق استفاده کنند؟ ممکن است با استناد به قواعد حقوق مدنی گفته شود از آنجا که ولایت قهری تنها از آن پدر و جد پدری است و تکلیف انفاق نیز در درجه اول متوجه هم اینان است (ماده ۱۱۹۹ قانون مدنی)، حکم ماده واحده باید تنها در مورد جد پدری اعمال شود و جده پدری و جد و جده مادری از شمول حکم خارج هستند. از سوی دیگر بر اساس همان قواعد جد پدری با وجود پدر و ملزم به انفاق نیست و به‌ویژه آنکه نوه با وجود پدر، از جد خود ارث نمی‌برد (ماده ۹۱۱ قانون مدنی). بنابراین حکم ماده تنها در صورتی اعمال می‌شود که مرگ پدر پیش از مرگ جد پدری رخ داده باشد. سرانجام آنکه بر اساس قواعد ارث، اولاد اولاد شامل اولاد اولاد و هر چه پایین‌تر، می‌شود و بنابراین فرزندان دختر نوادگان هم می‌توانند از این امتیاز استفاده کنند.

اما به نظر می‌رسد هیچ یک از پاسخ‌ها قانع‌کننده نیست: مسئله ولایت قهری به موضوع بحث ما مربوط نیست. از سوی دیگر با وجود جد پدری ممکن است مادر مکلف به انفاق باشد؛ همچنین با وجود پدر ممکن است جد پدری ملزم به انفاق باشد. به نظر ما در پاسخ پرسش نخست باید میان مشمولین تأمین اجتماعی و استخدام کشوری تفکیک کرد: از آنجا که بر اساس قانون استخدام کشوری فرزندان بیمه‌شده زن، همانند فرزندان بیمه‌شده مرد از مستمری بازماندگی برخوردارند، بنابراین نوادگان دختر می‌توانند از مستمری بازماندگی جد پدری و حتی جد و جده مادری نیز استفاده کنند؛ چه قانون در این زمینه میان زن و مرد تفکیک نکرده است.

برعکس، از آنجا که به موجب قانون تأمین اجتماعی، فرزندان بیمه‌شده زن جز در شرایط استثنایی نمی‌توانند از مستمری بازماندگی استفاده کنند، به نظر می‌رسد نوادگان دختر به عنوان قاعده تنها می‌توانند از مستمری بازماندگی جد پدری خود استفاده کنند. روح مقررات قانون تأمین اجتماعی در زمینه مستمری بازماندگی این استنباط را تأیید می‌کند. به این ترتیب با توجه به فضای مختلف دو قانون تأمین اجتماعی و استخدام کشوری، ماده واحده مصوب ۱۳۶۳ در زمینه برخوردارانی نوادگان اناث از مستمری بازماندگی در مورد مشمولین هر یک از این دو قانون باید به شیوه‌ای متفاوت اجرا گردد.

در پاسخ پرسش دوم نیز باید گفت حتی در صورت مرگ جد پدری پیش از پدر، نوه دختر می‌تواند، پس از مرگ پدر از مستمری بازماندگی جد خود استفاده کند چه با مرگ پدر،

مانع برخورداری او از مستمری بازماندگی، برطرف می‌شود. باید به این نکته توجه داشت که برخی قوانین نوادگان را به‌طور کلی اعم از نوادگان ذکور یا اناث مستحق دریافت مستمری بازماندگی می‌دانند: بند «الف» ماده ۱۶ «آیین‌نامه اجرایی قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید، جانباز، ازکارافتاده و مفقودالثر انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی مصوب ۱۳/۶/۱۳۷۳»؛ بند «ج» ماده ۱۶۳ «قانون استخدامی ارتش...»؛ بند «ح» ماده ۱۷۵ «قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی»؛ بند «ب» ماده ۲ «قانون برقراری حقوق وظیفه و مستمری نمایندگان مجلس شورای اسلامی» و ماده ۹ «آیین‌نامه بیمه سردفتران اسناد رسمی و دفتریاران»، از جمله این قوانین هستند.

۱-۵. پدر و مادر

قانون استخدام کشوری پدر را در شمار وراثت مستحق مستمری نیاورده است و تنها از «مادر به شرط نداشتن شوهر» یاد کرده است (بند «پ» ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری). برعکس، قانون تأمین اجتماعی (بند ۳ ماده ۸۱ و بند ۳ ماده ۸۲) هم پدر و هم مادر را مستحق دریافت مستمری می‌دانند: «پدر مادر متوفا در صورتی که اولاً تحت تکفل او بوده ثانیاً سن پدر از شصت سال و سن مادر از پنجاه سال تجاوز کرده باشد یا آنکه به تشخیص کمیسیون پزشکی ماده ۹۱ این قانون ازکارافتاده باشند و در هر حال مستمری از سازمان دریافت ندارند». مشابه این حکم در تبصره ۳ ماده ۱۹ «آیین‌نامه ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت وکلا» تکرار شده است. برخی قوانین دیگر از شیوه قانون استخدام کشوری پیروی کرده‌اند (برای نمونه: بند ۳ ماده ۱۶ «آیین‌نامه اجرایی قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید...»). برخی قوانین نیز بدون تفکیک سنی میان پدر و مادر و حذف سایر شرایط، «پدر و مادری را که تحت تکفل متوفا بوده‌اند» مستحق دریافت مستمری می‌دانند (برای نمونه: بند «د» ماده ۱۶۴ «قانون استخدامی ارتش...» و بند «د» ماده ۱۷۵ «قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی...»)

۱-۶. برادر و خواهر

در هیچ یک از دو حوزه اصلی (تأمین اجتماعی و استخدام کشوری) برادر و خواهر متوفا تحت هیچ شرایطی استحقاق دریافت مستمری بازماندگی ندارند. در تأیید محرومیت برادر و خواهر از مزایای بازماندگی ممکن است گفته شود از آنجا که در حقوق ما تعهد انفاق تنها در

خط مستقیم وجود دارد و خویشاوندان در خط اطراف، تعهدی نسبت به انفاق به یکدیگر ندارند.^۱ بنابراین عدم برخورداری آنان از مستمری بازماندگی موافق قاعده است. صرفنظر از ایراد نقضی که بر این پاسخ وارد است (چه تعهد انفاق نسبت به جد و جده وجود دارد در حالی که این دو قانون اصلی جد و جده را مستحق مستمری بازماندگی نمی‌دانند)؛ باید توجه داشت که مستمری بازماندگی نمی‌تواند ادامه تعهد انفاق پس از مرگ باشد؛ چه تعهد انفاق یک تعهد شخصی است که با مرگ متعهد پایان می‌یابد. از سوی دیگر، آنچه از نظر حمایت‌های اجتماعی اهمیت دارد، وابستگی اقتصادی شخص بازمانده به متوفا است نه آن نوع وابستگی قانونی که حقوق مدنی در نظر دارد. از همین رو است که برخی قوانین برادر و خواهر را نیز مستحق دریافت مستمری بازماندگی می‌دانند: بندهای «د» و «و» ماده ۹۵ «قانون استخدامی وزارت اطلاعات»؛ بندهای «ب» و «ج» ماده ۱۶ «آیین‌نامه اجرایی قانون حالت اشتغال مستخدمین شهید...»؛ بندهای «ه» و «و» و «ز» ماده ۱۶۴ «قانون استخدامی ارتش...»؛ بندهای «ه» و «و» و «ز» ماده ۱۷۵ «قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی...» از جمله این قوانین‌اند. باید توجه داشت که این قوانین از حیث شرایط برخورداری برادر و خواهر، همان تفکیک میان فرزندان علیل و غیر آن از یک سو، و فرزند دختر و پسر از سوی دیگر را تکرار کرده‌اند: به عنوان نمونه، خواهر، اغلب، به شرط نداشتن شوهر _ بدون شرط سنی _ از مستمری بهره‌مند است.

۷-۱. سایر اشخاص تحت تکفل

به‌طور استثنایی، برخی قوانین جد و جده را در شمار مستمری‌بگیران آورده‌اند (بند «ج» و «د» ماده ۹۵ «قانون استخدامی وزارت اطلاعات»).

«قانون برقراری حقوق وظیفه و مستمری برای محافظین و رانندگانی که به درجه رفیع شهادت نایل می‌شوند یا در راه انجام وظیفه فوت یا معلول شوند مصوب ۱۳۶۱/۸/۲» پس از شمارش افراد مستحق دریافت مستمری بازماندگی، در بند «ث» عبارت «سایر بستگان تحت تکفل» را به اشخاص مذکور در بندهای قبل می‌افزاید؛ امری که شمارش قانونی دریافت‌کنندگان مستمری بازماندگی را بیهوده می‌کند؛ مگر اینکه از بندهای پیشین، اماره تحت کفالت بودن، استنباط شود.

۱. مگر یک تعهد طبیعی: کاتوزیان، *نظریه عمومی تعهدات*، چاپ اول، انتشارات پلدا، ص ۳۶.

۲. جمع یا انتخاب میان مستمری‌ها

۲-۱. طرح مسئله

همان‌گونه که گفته شد، مستمری بازماندگی وجهی است که بابت تأمین معیشت بازماندگان به آنها پرداخت می‌شود. اکنون این مسئله مطرح است که در مواردی که منابع دیگری برای تأمین معیشت بازمانده وجود دارد، مستمری بازماندگی می‌تواند قطع شود یا نه؟ در موارد زیر، بازمانده منابع دیگری برای گذران زندگی در اختیار دارد:

الف. تأمین نفقه بازمانده قانوناً برعهده شخص یا اشخاص معینی قرار دارد؛

ب. بازمانده در بخش خصوصی یا عمومی به کارمزدی اشتغال دارد؛

ج. بازمانده می‌تواند از مستمری دیگری، غیر از مستمری مورث متوفای خود استفاده کند؛

د. شخص ثالثی موجب مرگ مورث او شده است و به عنوان مسئول جبران خسارت، به

پرداخت مستمری به بازمانده محکوم شده است؛

ه. بازمانده بدون اینکه مشمول هیچ یک از شقوق بالا باشد، تمکن کافی برای گذران

زندگی دارد.

آنچه به‌ویژه مورد بحث است، امکان یا عدم امکان جمع میان دو یا چند مستمری است که ذیلاً مورد بحث قرار می‌گیرد. راه‌حل مسئله در فروض دیگر نیز کم و بیش تابع همین فرض است. با وجود این، راه‌حل مسئله در فرض (د) متفاوت است: به موجب ماده ۶ قانون مسئولیت مدنی: «... در صورتی که در زمان وقوع آسیب، زیان‌دیده (متوفای) قانوناً مکلف بوده ... شخص ثالثی را نگاهداری نماید و در اثر مرگ او شخص ثالث از آن حق محروم گردد، واردکننده زیان باید مبلغی به عنوان مستمری مناسب تا مدتی که ادامه حیات آسیب‌دیده عادتاً ممکن و مکلف به نگاهداری شخص ثالث بوده، به آن شخص پرداخت کند ...». اگر چه براساس مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و برخی اسناد اروپایی، مستمری بازماندگی می‌تواند در این فرض، حسب مورد قطع شود یا تقلیل یابد^۱، اما در حقوق ایران با توجه به ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی و استفاده از ملاک آن در سایر موارد باید بر این اعتقاد بود که نهاد پرداخت‌کننده مستمری بازماندگی، علی‌رغم وجود ثالث مسئول، مکلف به پرداخت مستمری بازماندگی است اما از بابت این پرداخت می‌تواند به مسئول حادثه رجوع کند. ولی

۱. نک به گفتار سوم.

این سخن بدان معنا نیست که مسئول حادثه دو بار خسارت را جبران کند و ضرر و شخص بازمانده از دو محل جبران شود. در واقع شیوه جمع حق شخص بازمانده و تکلیف نهاد پرداخت‌کننده مستمری و مسئولیت ثالث و روند این تسویه، مسایل دشوار و پیچیده‌ای را مطرح می‌کند که خارج از حوصله این مقاله است.^۱

۲-۲. جمع یا «انتخاب» میان مستمری‌ها

در حالت‌های مختلفی ممکن است شرایط استفاده از دو یا چند مستمری برای شخص واحد وجود داشته باشد. این فروض را از جهات مختلف می‌توان تقسیم‌بندی کرد؛ از جمله:

۲-۲-۱. از جهت منبع پرداخت مستمری: ممکن است منبع پرداخت هر دو مستمری نهاد یا صندوق واحدی باشد یا آنکه نهاد پرداخت‌کننده هر یک از مستمری‌ها مختلف باشد؛ مانند آنکه شخص، مستمری بازماندگی خود را از صندوق بازنشستگی کشوری و مستمری بازنشستگی را از سازمان تأمین اجتماعی دریافت دارد.

۲-۲-۲. از جهت سبب استحقاق: گاه، شخص می‌خواهد به عنوان بیمه‌شده اصلی از دو یا چند مستمری استفاده کند. مثلاً دو مستمری بازنشستگی را با هم جمع کند. در فرض دیگر، شخص واحد از یک جهت به عنوان بیمه‌شده اصلی و از جهت دیگر به عنوان بیمه‌شده تبعی مستحق دریافت مستمری است. همانند زوجه‌ای که می‌خواهد مستمری بازنشستگی (یا از کارافتادگی) شخص خود و مستمری بازماندگی مربوط به شوهر متوفای خود را با هم جمع کند (صرفنظر از اینکه نهاد پرداخت‌کننده این دو مستمری، واحد باشد یا متعدد).

سرانجام ممکن است شرایط استفاده از دو یا چند مستمری بازماندگی برای شخص واحد به عنوان بیمه‌شده تبعی فراهم باشد: فرزندی می‌خواهد از مستمری بازماندگی پدر و مادر خود استفاده کند؛ نوه دختری که می‌خواهد از مستمری پدر، جد پدری و مادر خود استفاده کند؛ زوجه‌ای که می‌خواهد از مستمری بازماندگی هر دو شوهر متوفای خود استفاده کند و ... مانند اینها.

فرض نخست (جمع دو مستمری به عنوان بیمه‌شده اصلی) از موضوع مقاله حاضر خارج

۱. حسنعلی درودیان، محسن ایزانلو و حسن بادینی، طرح پژوهشی «رجوع سازمان تأمین اجتماعی به عامل ورود زیان و بیمه‌گر او» (طرح پژوهشی)، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳.

است. در فروض دوم و سوم راه‌حل‌های مختلفی ممکن است مطرح شود. به نظر ما مبانی مسئله در هر دو فرض یکی است و تفاوت بنیادی میان آن دو وجود ندارد. باید افزود که، به عنوان قاعده، واحد یا متعدد بودن منبع پرداخت مستمری‌ها نیز تأثیری در راه‌حل قضیه ندارد. راه‌حل‌های عمده را می‌توان به شرح ذیل خلاصه کرد:

۱-۲-۲. «جمع» مستمری‌ها: منظور از جمع مستمری‌ها، جمع کامل مستمری‌ها است؛ به این معنا که به بازمانده اجازه داده شود سهم خود را به‌طور کامل یا از دو یا چند مستمری مورد نظر انتخاب کند؛

۲-۲-۲. «انتخاب» یکی از دو (یا چند) مستمری: این راه‌حل در مقابل راه‌حل نخست قرار دارد و بازمانده تنها حق دارد از میان دو یا چند مستمری، یکی را انتخاب کند. گاه این انتخاب، توسط قانون و بر مبنای اراده مفروض بازمانده انجام می‌شود: مستمری‌ای که میزان آن بیش از سایر مستمری‌ها است به بازمانده تعلق می‌گیرد.

۳-۲-۲. «تقدم یک مستمری بر مستمری دیگر»: در این راه‌حل از میان دو مستمری یکی به عنوان «اصل» و دیگری به عنوان «فرع» در نظر گرفته می‌شود و مستمری فرعی تنها هنگامی به بازمانده تعلق می‌گیرد که او نتواند از مستمری اصلی بهره‌مند شود: برای مثال ممکن است استدلال شود که مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی (که عوض حق بیمه‌هایی است که خود شخص پرداخته است)، مستمری اصلی است و مستمری بازماندگی یک مستمری فرعی. پس اگر بازمانده به‌طور هم‌زمان مستحق دریافت مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی باشد، مستمری بازماندگی باید قطع شود. همچنین در فرضی که فرزند هم از جانب پدر و هم از جانب مادر استحقاق دریافت مستمری بازماندگی دارد، ممکن است آن مستمری بازماندگی که به واسطه فوت پدر پرداخت می‌شود، به عنوان مستمری اصلی و مستمری بازماندگی ناشی از فوت مادر، به عنوان مستمری فرعی در نظر گرفته شود.

۴-۲-۲. «تکمیل مستمری اصلی به وسیله مستمری فرعی»: عیب راه‌حل پیشین آن است که ممکن است میزان مستمری بازماندگی بیش از مستمری بازنشستگی باشد در این صورت شخص بازمانده از درآمدی که در فقدان مستمری بازنشستگی از آن برخوردار بود، محروم می‌شود. به عبارت دیگر، راه‌حل فوق گاه منجر به تنبیه بازمانده‌ای می‌شود که وارد بازار کار شده، حق بیمه پرداخته است و اکنون بازنشسته یا ازکارافتاده شده است. برای رفع این ایراد می‌توان به شخص بازمانده اجازه داد تا در فرضی که مبلغ مستمری فرعی بیش از مستمری

اصلی است، پس از دریافت کامل مستمری اصلی، نسبت به مابه‌التفاوت باقیمانده تا سقف مستمری بازماندگی، از مستمری بازماندگی برخوردار شود. اگرچه این راه‌حل، از نظر بازمانده بدان می‌ماند که از ابتدا گفته شود بازمانده حق دارد آن نوع مستمری را که میزان آن بیشتر از سایر مستمری‌ها است دریافت دارد، اما در فرض تعدد منبع پرداخت‌کننده، از دیدگاه منبع پرداخت‌کننده مستمری، تفاوت قابل توجهی دارد:

فرض کنیم خانم الف می‌تواند به‌عنوان بازمانده همسر متوفای خود از صندوق بازنشستگی کشوری ماهیانه ۳ میلیون ریال دریافت کند و از طرف دیگر به‌عنوان بازنشسته از سازمان تأمین اجتماعی استحقاق دریافت ماهیانه دو میلیون و پانصد هزار ریال داشته باشد. اگر گفته شود او حق دارد مبلغ بیشترین مستمری را دریافت دارد، بار پرداخت، به تمامی برعهده صندوق بازنشستگی قرار می‌گیرد. اما اگر مستمری بازنشستگی (تأمین اجتماعی) به‌عنوان «اصل» محسوب شود و خانم الف بتواند برای تکمیل آن، مبلغ پانصد هزار ریال دیگر از صندوق بازنشستگی کشوری دریافت کند، بار اصلی تأمین معیشت او به عهده سازمان تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد.^۱

۲-۳. متون قانونی

در حقوق موضوعه هیچ متن عامی که بیانگر قاعده کلی امکان یا عدم‌امکان جمع میان مستمری‌ها در فروض مورد بحث ما باشد، وجود ندارد. پیش از اصلاح ماده ۸۸ قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۷۹، به موجب مستفاد از بند «ب» آن ماده جمع میان مستمری از کارافتادگی یا بازنشستگی با مستمری بازماندگی ممنوع بود و قانونگذار به شخص بازمانده حق «انتخاب» داده بود (راه‌حل شماره ۲). در واقع انتهای بند «ب» ماده ۸۸ قانون استخدام کشوری مقرر می‌داشت: «در صورتی که شخصی مستحق دریافت بیش از یک حقوق وظیفه یا یک حقوق وظیفه و حقوق بازنشستگی باشد، منحصراً می‌تواند از یکی از آنها استفاده کند» و براساس بند ب حکم این ماده شامل مؤسسات و شرکتهای دولتی که شمول قانون درباره آنها مستلزم ذکر نام بود نیز جاری می‌شد. اما پس از اصلاح ماده ۸۸ به موجب «قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به بازنشستگی، بانوان شاغل ... مصوب ۷۹/۳/۱۳» این ممنوعیت

1. J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, R. RUELLAN, *Droit de la se'curite' sociale*, 15th ed., Dalloz, 2005, n 847.

حذف شده است. آنچه از ماده ۸۸ فعلی استنباط می‌شود، منع جمع مستمری اصلی است که از موضوع بحث ما خارج است.

۱-۳-۲. در حال حاضر در موضوع مورد بحث متون خاص مختلفی وجود دارد:

الف) برخی از این متون به صراحت جمع مستمری‌ها را ممنوع کرده‌اند: به موجب ماده ۱۵۵ قانون ارتش جمهوری اسلامی و ماده ۱۶۴ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی... «دریافت حقوق بازنشستگی یا وظیفه و سهمیه مستمری توأمأ ممنوع بوده و در این حالت فقط مبلغ بیشتر پرداخت خواهد شد». لازم به ذکر است منظور از حقوق وظیفه در این دو قانون، مستمری از کارافتادگی است و مراد از «سهمیه مستمری»، مستمری بازماندگی است.

همچنین به موجب ماده واحده «قانون حقوق والدین بازنشسته و وظیفه و مستمری‌بگیر شهدا و جانبازان و مفقودین انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی» مصوب ۶۷/۹/۲۰ «والدین شهدا و جانبازان و مفقودین انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی در صورتی که در اجرای قانون استخدام کشوری استحقاق دریافت حقوق بازنشستگی یا وظیفه از کارافتادگی را داشته باشند، مخیرند که از حقوق بازنشستگی، وظیفه از کارافتادگی مقرر بر اساس قانون استخدام کشوری برخوردار گردند یا از حقوق مقرر بر اساس قانون برقراری حقوق وظیفه از کارافتادگی و وظیفه عائله تحت تکفل جانبازان و شهدای انقلاب اسلامی ایران ... مصوب ۱۳۶۱/۱۱/۲۵ و اصلاحات بعدی آن استفاده کنند».

قانون اصلاح قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۸۰/۱/۲۲ هم جمع مستمری بازماندگی ناشی از فوت شوهر متوفای اول و شوهر متوفای دوم را منع کرده است و مقرر داشته است که در این فرض آن یک از دو مستمری که میزان آن بیشتر است به زن تعلق می‌گیرد.

۲-۳-۲. برخی دیگر از قوانین به صراحت متضمن قاعده عدم جمع نیستند، اما عدم امکان جمع به طور قطعی از این متون استنباط می‌شود: به عنوان مثال، مطابق ماده ۹ آیین‌نامه بیمه سردفتران...: «استخدام در هر یک از سازمان‌های دولتی یا مؤسسات عمومی هر یک از وراث موجب قطع بیمه بازنشستگی او خواهد بود». مراد از بیمه بازنشستگی وراث در این ماده، همان مستمری بازماندگی است. و روشن است که اگر «استخدام» موجب قطع مستمری بازماندگی می‌شود، «بازنشستگی پس از استخدام» نیز باید همان اثر را داشته باشد، چه «استخدام» از آن جهت مانع دریافت مستمری بازماندگی است که معیشت بازمانده را تأمین

می‌کند. پس دریافت مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی هم که ادامه استخدام محسوب می‌شود باید باعث قطع مستمری بازماندگی شود.

همچنین به موجب تبصره ۲ ماده ۱۹ آیین‌نامه ماده ۸ قانون تشکیل صندوق حمایت و کلا «اشتغال به کار هر یک از مستمری بگیران موضوع این ماده، موجب قطع مستمری (بازماندگی) وی می‌شود».

همان‌گونه که در گفتار نخست دیدیم به موجب برخی از قوانین فرزند یا نوه دختر یا زوجه متوفا در صورتی از مستمری بازماندگی بهره‌مند می‌شوند که علاوه بر نداشتن شوهر، شاغل هم نباشند. به نظر ما در همه این فروض قانونگذار به‌طور ضمنی جمع میان مستمری بازنشستگی (یا ازکارافتادگی) و مستمری بازماندگی را منع کرده است.

۳-۲-۳. برعکس، متونی که جمع مستمری‌ها را مجاز دانسته باشند به ندرت یافت می‌شوند؛ همان‌گونه که گفته شد به موجب «قانون اصلاح برخی از مقررات مربوط به بازنشستگی ...» آن قسمت از ماده ۸۸ قانون استخدام کشوری که جمع میان دو مستمری بازنشستگی (یا ازکارافتادگی) و مستمری بازماندگی را ممنوع کرده بود حذف شده است. آیا این تغییر به معنای تجویز جمع میان دو مستمری است؟ به نظر ما چنین نیست. تنها چیزی که می‌توان گفت این است که متن سابق حذف شده است بدون اینکه متن دیگری جایگزین آن شود. قانونگذار در مقام بیان بوده است و اگر حقیقتاً به جمع دو مستمری نظر داشت، به آن تصریح می‌کرد. پس در وضع فعلی قانون در این زمینه ساکت است. با وجود این، پس از اصلاح ماده ۸۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به موجب بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۷۷۶ مورخ ۷۹/۶/۲۸ به زوجه مستخدم متوفا اجازه داده است مستمری بازنشستگی (یا ازکارافتادگی) خود را با مستمری بازماندگی جمع کند.

صریح‌ترین متن قانونی که جمع مستمری‌ها را اجازه داده است، قانون پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان مستخدمین متوفا مصوب ۱۳۵۵/۱۱/۳ است. این ماده واحده، جمع میان دو مستمری بازماندگی را اجازه داده است: «در صورت فوت پدر و مادری که مستخدم وزارتخانه‌ها یا مؤسسات یا شرکت‌های دولتی یا شهرداری‌ها باشند، فرزندان آنان می‌توانند با رعایت شرایط قانونی مربوط، از هر دو حقوق وظیفه‌ای که طبق مقررات به علت فوت پدر و یا مادر برقرار می‌شود، استفاده نمایند».

به این ترتیب اگر متون قانونی را با راه‌حل‌های پیش گفته مقایسه کنیم به نتایج زیر

می‌رسیم:

برخی قوانین از راه‌حل نخست (جمع مستمری‌ها) پیروی کرده‌اند؛ برخی دیگر راه‌حل «انتخاب» را ترجیح داده‌اند (یا به این صورت که بازمانده را در انتخاب هر یک از مستمری‌ها مختار کرده‌اند یا آنکه بر مبنای اراده مفروض او، آن مستمری را که مبلغ بیشتری دارد، قابل پرداخت می‌دانند). متونی هم که اشتغال یا استخدام را باعث قطع مستمری بازماندگی می‌دانند، راه‌حل سوم را در پیش گرفته‌اند.

برعکس، در متون مذکور از راه‌حل چهارم اثری دیده نمی‌شود.

۴-۳-۲. راه‌حل پیشنهادی

راه‌حل پیشنهادی خود را با تحلیل یکی از مصادیق مهم مسئله، بیان می‌کنیم: جمع مستمری‌ها به‌ویژه در مورد زوجه‌ای مطرح است که می‌خواهد مستمری بازنشستگی خود را با مستمری بازماندگی ناشی از مرگ همسر خود جمع کند. همان‌گونه که گفته شد در حوزه استخدام کشوری، پس از اصلاح ماده ۸۱ قانون استخدام کشوری در ۱۳۷۹ و پیرو بخشنامه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، جمع این دو مستمری تجویز شده است.

اما در قلمرو تأمین اجتماعی، اختلاف همچنان باقی است: برخی به نفع جمع دو مستمری استدلال می‌کنند و بر این امر دلایلی ارائه می‌کنند. عمده‌ترین این دلایل به این شرح است:

۱. ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی که در مقام بیان شرایط بهره‌مندی زوجه از مستمری بازماندگانی است، تنها به شرط «نداشتن شوهر» اشاره کرده است؛ ۲. در مقام تردید در اینکه آیا دریافت مستمری بازنشستگی توسط زوجه هم مانع دریافت مستمری بازماندگی است یا نه، باید اصل عدم را جاری کرد؛ ۳. هر جا دریافت مستمری دیگر مانع پرداخت مستمری بازماندگی بوده، قانون به این مسئله تصریح کرده است (بند ۳ مواد ۸۱ و ۸۲ در مورد پدر و مادر)؛ ۴. مستمری بازنشستگی عوض حق بیمه‌هایی است که زوجه پرداخته است و مستمری بازماندگی، عوض حق بیمه‌های پرداخت شده از طرف همسر متوفای او. پس محرومیت زوجه از دریافت یکی از آن دو موجب تضییع حقوق او است؛ ۵. همان‌گونه که در حوزه حقوق مدنی قانونگذار چنین فرض کرده است که زن در هر حال تحت تکفل مرد است و نفقه زن در هر حال به عهده شوهر است حتی اگر زن متمکن و شوهر، معسر باشد، بنابراین در حوزه تأمین اجتماعی هم فرض تحت تکفل بودن زوجه، خلاف‌ناپذیر است و دریافت مستمری بازنشستگی یا هر عامل دیگر نباید موجب قطع مستمری بازماندگی شود؛ ۶. اگر بنا باشد

دریافت مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی مانع دریافت مستمری بازماندگی باشد، باید اشتغال به کار زن نیز همان اثر را داشته باشد در حالی که قانونگذار در مورد زوجه، برخلاف فرزند دختر، به شرط نداشتن شغل اشاره نکرده است؛ ۷. جنبه حمایتی قانون تأمین اجتماعی با سیاست عدم جمع مستمری‌ها منافات دارد؛ ۸. از ماده ۹۴ قانون تأمین اجتماعی نمی‌توان استدلالی به نفع عدم امکان جمع مستمری بازماندگی و بازنشستگی فراهم آورد زیرا واژه «کمک نقدی» ویژه تعهدات کوتاه‌مدت است چنان که در بندهای ۱۱ و ۱۲ و ۱۸ ماده ۲ این قانون به ترتیب عبارات «کمک ازدواج، کمک عائله‌مندی و کمک کفن و دفن» به کار رفته است اما هیچ‌گاه از مستمری‌ها تحت عنوان «کمک نقدی» یاد نشده است؛ ۹. بر فرض که ماده ۹۴ قانون تأمین اجتماعی شامل ممنوعیت جمع مستمری‌ها باشد، با توجه به سیاق عبارت، ماده ناظر به فرضی است که شخص بخواهد به عنوان بیمه‌شده اصلی به‌طور همزمان از دو مستمری استفاده کند نه ناظر به فرضی که یک بار به عنوان بیمه‌شده اصلی و بار دیگر به عنوان بیمه‌شده تبعی مستحق دریافت مستمری باشد.

آنچه در تمام این استدلال‌ات فراموش شده است، مبنا و هدف اعطای مستمری بازماندگی است. مستمری بازماندگی وجهی است که برای تأمین معیشت بازماندگان به آنها پرداخت می‌شود. طبیعی است که با انتفای هدف، دلیلی برای پرداخت این مستمری وجود ندارد. تمام مقررات قانونی باید با توجه به هدف این مستمری تفسیر شود. بنابراین می‌توان استدلال کرد که بند ۱ ماده ۸۱ که عیال دائم را «مادام که شوهر نکرده است» از مستمری بازماندگی برخوردار می‌داند یک «فرض حقوقی» یا «قاعده ماهوی» نیست، بلکه تنها یک «اماره قانونی» یا یک «قاعده تفسیر» است؛ به این معنا که «نداشتن شوهر» اماره بر آن است که زوجه بازمانده توان تأمین معیشت خود را ندارد و زن برای دریافت مستمری نیازی به اقامه دلیل ندارد. پس، اگر اثبات شود که زوجه به دلیل دریافت مستمری بازنشستگی یا اشتغال به کار توان تأمین معیشت خود را دارد، قطع مستمری، منطقی است. حتی اگر مراد مقنن در زمان تصویب قانون، ایجاد یک قاعده ماهوی بوده باشد، با توجه به تغییر شرایط اجتماعی و ازدیاد اشتغال زنان، در وضع فعلی می‌توان بند ۱ ماده ۸۱ را به نحو دیگری تفسیر کرد. این استدلال که در مقابل هر یک از دو مستمری بازنشستگی و بازماندگی حق بیمه‌ای پرداخت شده است نیز استدلال معتبری نیست؛ چه در بیمه‌های اجتماعی برخلاف بیمه‌های خصوصی رابطه دقیق عوض و معوض میان حق بیمه و مبلغ مورد تعهد وجود ندارد. این استدلال به‌ویژه در مورد مستمری

بازماندگی مورد قبول مقنن قرار نگرفته است زیرا بازماندگان بیمه شده زن جز در شرایط استثنایی از مستمری بازماندگی برخوردار نمی‌شوند در حالی که زن نیز به اندازه مرد حق بیمه می‌پردازد. استناد به مقررات قانون مدنی در باب نفقه نیز ناموجه است. میان این مقررات حقوق خصوصی و قواعد تأمین اجتماعی هیچ ملازمه‌ای ندارد؛ چنان که گاه مستمری بازماندگی به نفع شوهر، برادر و خواهر هم برقرار می‌شود. آنچه مهم است وابستگی اقتصادی بازمانده به متوفا است. جنبه حمایتی قوانین تأمین اجتماعی هم مستلزم آن است که منابع محدود صندوق‌ها صرف تعداد بیشتری از افراد نیازمند شود و از پرداخت‌های بیهوده، جلوگیری شود.

تفسیر ماده ۹۴ قانون تأمین اجتماعی به گونه‌ای که شامل مستمری بازماندگان نشود هم صحیح نیست: موقیعت ماده نشان می‌دهد که متن آن عام است، چه این ماده پس از تمام تعهدات کوتاه‌مدت و بلندمدت، ذیل فصل دهم تحت عنوان «مقررات کلی کمک‌ها» ذکر شده است. روشن است که منظور از «کمک‌ها» در عنوان این فصل تمام مزایای تأمین اجتماعی است نه برخی از آنها؛ چنان که در مواد ۸۹، ۹۳ و ۹۶ مقرراتی در مورد مستمری‌ها وضع شده است. از سوی دیگر ماده ۹۴ که ممنوعیت جمع «دو یا چند» کمک نقدی را مقرر می‌دارد، در بخش دوم خود «کمک ازدواج، و کمک عائله‌مندی و کمک نوزاد» را از شمول این ممنوعیت استثنا می‌کند و اگر قرار باشد اصل قاعده نیز صرفاً به تعهدات کوتاه‌مدت نظر داشته باشد، قلمرو قابل توجهی برای آن باقی نمی‌ماند. همچنین از متن ماده نمی‌توان چنین استنباط کرد که ویژه جمع دو مستمری به عنوان بیمه شده اصلی باشد.

بنابراین با توجه به آنکه هدف از اعطای مستمری بازماندگی تأمین معیشت بازمانده است و پرداخت آن نباید باعث استفاده بلاجهت او شود، به نظر ما در هر مورد که زوجه استحقاق دریافت مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی دارد، خواه منبع پرداخت این مستمری هم سازمان تأمین اجتماعی باشد یا نهاد دیگر، مستمری بازماندگی باید قطع شود چرا که نسبت به مستمری بازنشستگی و ازکارافتادگی جنبه فرعی دارد. متها در مواردی که میزان مستمری بازماندگی بیش از مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی است، زوجه بازمانده می‌تواند پس از دریافت مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی مابه‌التفاوت، را از محل مستمری بازماندگی دریافت کند تا در نهایت به بیشترین مبلغ دست یابد (راه‌حل شماره ۴).

اما راه‌حل انتخابی با یک ایراد مواجه است و آن این است که از لحاظ اقتصادی جنبه

بازدارنده دارد و انگیزه ورود به بازار کار را از زوجه بیمه شده سلب می‌کند، چه وضع درآمد او در دوران بازنشستگی نسبت به زنی که وارد بازار کار نشده تفاوتی نمی‌کند (البته این ایراد در فرضی صادق است که میزان مستمری بازماندگی برابر یا بیش از مبلغ مستمری بازنشستگی باشد که با توجه به تعدد بازماندگان معمولاً چنین حالتی رخ نمی‌دهد). بنابراین اگر سیاست قانونگذار، تشویق زنان به ورود به بازار کار باشد، می‌توان یک راه‌حل میانی انتخاب کرد و آن «جمع ناقص دو مستمری» است؛ به این معنا که زوجه اجازه داده شود همواره بخشی از (و نه تمام) مستمری بازماندگی را علاوه بر مستمری بازنشستگی دریافت دارد به نحوی که در مجموع مستمری دریافتی او بیش از زوجه بازمانده‌ای باشد که سابقه اشتغال نداشته است.^۱

در فرضی هم که بازمانده شرایط استفاده از دو یا چند مستمری بازماندگی را دارد، اولاً ترجیح یکی بر دیگری، و در نتیجه، تحمیل تمام بار پرداخت مستمری بر یکی از منابع پرداخت، جایز نیست و بازمانده باید بتواند از هر دو مستمری استفاده کند. ثانیاً، جمع کامل آن دو نباید تجویز شود و قانونگذار می‌تواند سقفی برای درآمد بازمانده تعیین کند تا نسبت به زاید بر آن، مستمری وی قطع شود.

۳. حقوق تطبیقی

۳-۱. اسناد بین‌المللی

از میان اسناد بین‌المللی، موضوع مستمری بازماندگان تنها در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار به‌طور مستقیم مورد بحث قرار گرفته است و از میان این اسناد، ۳ سند از اهمیت بیشتری برخوردار است: ۱. مقاله‌نامه شماره ۱۰۲؛ ۲. مقاله‌نامه‌های شماره ۱۲۸؛ ۳. توصیه‌نامه شماره ۱۳۱.^۲

بخش دهم از مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ (مقاله‌نامه مربوط به استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی، ۲۷ آوریل ۱۹۵۵، مواد ۵۹ تا ۶۰) به مستمری بازماندگان اختصاص یافته است. از نظر این مقاله‌نامه زن و فرزندان نان‌آور خانواده باید تحت حمایت مستمری بازماندگی باشند (ماده ۶۱). به این ترتیب، شمول مستمری بازماندگی بر شوهر، پدر، مادر و سایر اشخاص

۱. عراقی، عزت‌اله و حسن بادینی، «بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲۲، پاییز ۱۳۸۴، ص ۲۹۰؛ و برای بحث تفصیلی رجوع شود به:

Pascale VIELLE, *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, p 210.

۲. همان.

تحت تکفل در مقاله نیامده است. در بند ۱ ماده ۶ به قانونگذار داخلی اجازه داده شده است که دریافت مستمری بازماندگی توسط بیوه متوفا را به عاجز بودن وی از تأمین معاش مشروط کند و بند ۲ اجازه داده است که در صورت اشتغال شخص بازمانده یا تجاوز درآمدهای او از حد معین، مستمری بازماندگی بر حسب مورد قطع شود یا کاهش پیدا کند. بند «پ» ماده ۶۹ در فرضی که شخص ثالثی باعث مرگ متوفا شده و از این بابت به بازمانده غرامت پرداخت می‌کند، امکان تعلیق مستمری بازماندگی را پیش‌بینی کرده است؛ مشروط به آنکه مستمری مذکور بیش از میزان خسارت نباشد. سرانجام بند خ همان ماده پیش‌بینی می‌کند: «در مورد مزایای بازماندگان، تا زمانی که بیوه شخص متوفا به عنوان همسر با مرد دیگری زندگی می‌کند» مزایای مذکور به حالت تعلیق در می‌آید. به این ترتیب کاملاً روشن است که ازدواج مجدد تنها سبب «تعلیق» مستمری بازماندگی می‌شود و نه «قطع» یا «سقوط» این حق. بعلاوه صرفنظر از اینکه سبب انحلال نکاح دوم چه باشد (طلاق، فوت، ...)، زوجه می‌تواند از مزایای بازماندگی همسر نخست خود استفاده کند.^۱

مقاله‌نامه شماره ۱۲۸ (مقاله‌نامه ناظر بر مزایای ازکارافتادگی، سالمندی و بازماندگی، اکتوبر ۱۹۶۹) در موارد ۲۱ و ۲۲ علاوه بر زن و فرزندان، دیگر وابستگان نان‌آور خانواده را مستحق دریافت مزایای بازماندگی می‌داند. لازم به ذکر است که بر اساس تعریف بندهای «ج» و «چ» از ماده ۱ این مقاله، زن در صورتی مستحق دریافت مستمری بازماندگی است که تا هنگام مرگ شوهرش از نظر اقتصادی به او وابسته بوده باشد. بر اساس بند ۲ ماده ۲۱ می‌توان حق دریافت مزایای بازماندگی توسط بیوه را به رسیدن او به سن معین مشروط نمود ولی این سن در هر حال نباید بیشتر از سن بازنشستگی باشد. بر اساس بند ۴ همین ماده، استحقاق دریافت مزایای بازماندگی توسط زن را می‌توان به یک دوره حداقل زندگی زناشویی با متوفا مشروط کرد. بر اساس ماده ۳۱ در صورتی که درآمدهای شخص بازمانده از مبلغ معینی بیشتر باشد، می‌توان مزایای بازماندگی را کاهش داد. ماده ۳۳ مقرر می‌دارد چنانچه شخص حمایت شده به‌طور همزمان مشمول استفاده از چند نوع مزایا (به عنوان مثال بازنشستگی و بازماندگی) باشد، این مزایا را می‌توان کاهش داد؛ لکن این کاهش باید به نحوی باشد که در هر حال شخص بتواند دست کم مبلغ مساعدترین مزایا را دریافت دارد.^۲

1. Pascale VIELLE, *La sécurité' sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001.

۲. همان.

۲-۳. حقوق کشورهای اروپایی

قانون اروپایی تأمین اجتماعی که در ۱۶ آوریل ۱۹۶۴ در استراسبورگ به تصویب رسیده است در زمینه مستمری بازماندگان عیناً از مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ پیروی کرده است. بنابراین از ذکر متون آن صرف‌نظر می‌شود.^۱ اما باید دانست که از آن زمان تاکنون تحولات بسیاری در حوزه تأمین اجتماعی رخ داده است. هرچند در حال حاضر اختلافات قابل توجهی میان قوانین کشورهای مختلف اروپایی در مورد مستمری بازماندگی وجود دارد، اما از استقرا در این قوانین می‌توان به خطوط کلی مقررات مربوط به مستمری بازماندگی پی برد.

مهمترین تحول، ایجاد برابری جنسی در برخورداری از این مزایا است. هر بازمانده، خواه مرد، خواه زن، تحت شرایط یکسان از مستمری بازماندگی برخوردار می‌شود. قوانین از لحاظ جنسی به‌طور بی‌طرفانه ائنا شده‌اند. حرکت به سوی برابری به موازات تأمین اجتماعی در حقوق خانواده هم رخ داده است و زن و مرد تحت شرایط یکسان مکلف به انفاق به یکدیگرند. در یکی از معتبرترین تحقیقاتی که در زمینه برابری جنسی در تأمین اجتماعی در سال ۲۰۰۱ به زبان فرانسه نوشته شده است، گفته شده است که تنها در انگلیس است که شوهر، برخلاف زن، از مستمری بازماندگی بهره‌مند نمی‌شود.^۲ اما از سال ۲۰۰۱ به بعد مقررات تأمین اجتماعی انگلیس هم تغییر کرده و شوهر می‌تواند از مستمری بازماندگی استفاده کند.^۳

با وجود این برابری صوری، در عمل وضع به گونه دیگری است و زنان همچنان بیش از مردان از مستمری بازماندگی استفاده می‌کنند؛ زیرا؛ الف) زنان از عمر بیشتری بهره‌مند هستند؛ ب) مردان از نظر سنی به‌طور معمول بزرگتر از زنانشان هستند و زودتر از آنان می‌میرند؛ ج) تعداد مردان شاغل بیش از تعداد زنان شاغل است و برعکس، زنان تحت تکفل مردان بیش از شوهرانی هستند که تحت تکفل زنانشان قرار دارند؛ د) حتی در فرضی که همسر (زن) بازمانده شاغل بوده و از مستمری بازنشستگی بهره‌مند است، به دلیل عدم امکان جمع دو مستمری، ترجیح می‌دهد از مستمری بازماندگی شوهر خود استفاده کند تا مستمری

1. Pascale VIELLE, *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, p 291.

۲. همان.

3. Eila TUOMINEN & LAITINEN- KUIKKA, Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labour in Family Life, in "Gender and Social Security Reform", Transaction Publishers, 2006, p 64.

بازنشستگی خود چه میزان مستمری بازماندگی بیشتر است و دلیل این امر آن است که زنان شاغل از میزان و سابقه حق بیمه کمتری برخوردارند. برعکس، مردان، مستمری بازنشستگی خود را ترجیح می‌دهند.^۱

قاعده دیگری که در اغلب این قانونگذاری‌ها به چشم می‌خورد، عدم امکان جمع مستمری‌هاست. این قاعده گاه از مشروط کردن اعطای مستمری بازماندگی به عدم تمکن مالی بازمانده نتیجه می‌شود. از آنجا که اغلب قوانین شرط اعطای مستمری بازماندگی را عدم تمکن مالی می‌دانند، هر نوع اشتغال یا دریافت مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی بازمانده را از دریافت مستمری بازماندگی محروم می‌کند.

برخی قوانین نیز بازمانده را در انتخاب یکی از دو مستمری مختار گذاشته‌اند یا مقرر کرده‌اند که آن مستمری که میزانش بیش از دیگری است به بازمانده تعلق می‌گیرد.^۲ به‌طور استثنایی قوانینی یافت می‌شود که جمع مستمری‌ها را مجاز دانسته‌اند. به عنوان مثال قبل از سال ۱۹۹۴ در اتریش جمع مستمری بازنشستگی و بازماندگی ممکن نبود اما اکنون امکان جمع وجود دارد. منتها برخلاف آنچه در نگاه نخست به نظر می‌رسد، این قاعده به زیان زنان می‌انجامد زیرا در عین حال که جمع دو مستمری را تجویز شده است، میزان مستمری بازماندگی نسبت به پیش از سال ۱۹۹۴ از ۳۰ تا ۵۰ درصد کاهش یافته است و با توجه به اینکه بسیاری از زنان به علت عدم ورود به بازار کار، از مستمری بازنشستگی محروم هستند یا آنکه به دلیل سابقه کم پرداخت حق بیمه، مستمری بازنشستگی قابل توجهی ندارند، در عمل وضع قواعد جدید به زیان زنان تمام شده است.^۳

نکته دیگر، در مورد دایره اشخاص تحت پوشش مستمری بازماندگی است: در اغلب کشورهای اروپایی مستمری بازماندگی نه فقط در فرض مرگ زوج یا زوجه قانونی، به نفع همسر بازمانده، بلکه همچنین در فرض مرگ هر یک از زن و مردی که در عمل زندگی مشترک داشته‌اند، به نفع آن دیگری، برقرار می‌شود. در مورد سایر اشخاص تحت تکفل،

1. Pascale VIELLE, *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, pp 225-226; J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, R. RUELLAN, *Droit de la sécurité sociale*, 15 ed., Dalloz, 2005, n 847.

2. Pascale VIELLE, *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, pp 225-226.

3. Erika LUKAS & Maria FREY, The Gender Dimensions of Social Security Reform in Hungary, in "The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europ", ILO, 2003, p 84.

اختلاف قابل توجهی وجود دارد: در اروپای مرکزی و به ویژه اروپای مدیترانه‌ای، مستمری بازماندگی علاوه بر فرزندان به نفع نوادگان، پدر و مادر، خویشاوندان در خط اطراف و به طور کلی تمام بستگانی که از نظر اقتصادی به متوفا وابسته بوده‌اند برقرار می‌شود. از این کشورها با عنوان نمایندگان «ساختار خانواده‌گرای دولت‌های رفاه» یاد شده است. برعکس، در کشورهای اسکاندیناوی دایره اشخاص برخوردار از مستمری بازماندگی بسیار محدود است (عمدتاً زن و مرد و فرزندان).^۱

سرانجام آنکه در برخی از این کشورها، مستمری بازماندگی برای مدت محدود پرداخت می‌شود. در صورتی که بازمانده توان ورود به بازار کار را داشته باشد، مستمری بازماندگی فقط تا مدتی که برای اشتغال بازمانده زمان لازم است پرداخت می‌شود. و این محدودیت زمانی گامی است به سمت حذف مستمری بازماندگی؛ تا همه به عنوان بیمه‌شده اصلی، و نه بیمه‌شده تبعی، از مزایای تأمین اجتماعی بهره‌مند شوند.^۲

۴. بحث و نتیجه‌گیری

۴-۱. مستمری بازماندگی و برابری جنسی

در حقوق موضوعه ایران، سیاست حقوقی در مستمری بازماندگی در مجموع به نفع زنان است. زوجه، اغلب، تنها به شرط نداشتن شوهر از مستمری بازماندگی برخوردار می‌شود. تعلق مستمری به زوجه ربطی به وضع مالی او ندارد و در صورت تمکن مالی هم پرداخت می‌شود؛ بدون مهلت است و زوجه، در حوزه استخدام کشوری می‌تواند آن را با مستمری بازنشستگی خود جمع کند. برعکس، شوهر در شرایط استثنایی مستمری بازماندگی دریافت می‌کند. نوادگان و فرزندان اناث هم وضع مشابهی دارند و تا زمانی که شوهر نکرده باشند، بدون محدودیت سنی، از این مستمری برخوردار هستند.

به این ترتیب زن، همواره به عنوان بیمه‌شده تبعی محسوب شده است. البته این شیوه علاوه بر آنکه منافی برای زنان دارد، گاه به ضرر آنها هم هست چه همین فکر باعث شده

1. Eila TUOMINEN & LAITINEN- KUIKKA, *Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labour in Family Life*, in "Gender and Social Security Reform", Transaction Publishers, 2006, p 64.

۲. همان.

برخی قوانین زنان شاغل را از حقوقی که به عنوان بیمه‌شده اصلی باید داشته باشند محروم کنند و مثلاً فرزندان آنان نتواند از مستمری بازماندگی ناشی از کار مادر خود استفاده کنند. نمونه این وضعیت در قانون تأمین اجتماعی ما مشاهده می‌شود.

۲-۴. تعارض حقوق مشتق و ویژه؛ مسئله جمع مستمری‌ها

قوانین موجود در ایران بر مبنای دریافت سنتی از مفهوم خانواده و فرض عدم اشتغال زنان بنا شده‌اند و با آنان به عنوان بیمه‌شده تبعی نظر کرده‌اند. اما در وضع حاضر که شرکت زنان در بازار کار پیوسته رو به افزایش است، میان حقوق مشتق و حقوق ویژه آنها تعارض ایجاد می‌شود و مسئله امکان یا عدم امکان جمع مستمری‌ها را مطرح می‌سازد. تأمین اجتماعی در یک دوران انتقالی قرار دارد و در جهت حذف مفهوم بیمه‌شده تبعی و جایگزینی آن با بیمه‌شده اصلی گام بر می‌دارد. اما در این مرحله انتقال با بحران مواجه است و گاه نتایج ناعادلانه‌ای به همراه دارد: به عنوان مثال زنی که تمکن مالی دارد و مستمری بازنشستگی دریافت می‌کند، می‌تواند آن را با مستمری بازماندگی جمع کند در حالی که مردی که تحت تکلف همسر خود بوده از هیچ حمایتی برخوردار نیست.

در ارتباط با مسئله جمع مستمری‌ها پیشنهاد می‌شود در مواردی که مسئله جمع مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی با مستمری بازماندگی مطرح است: الف) ابتدا شخص بازمانده بتواند تمام مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی خود را دریافت کند؛ ب) در صورتی که میزان مستمری بازنشستگی یا ازکارافتادگی کمتر از سهم مستمری بازماندگی باشد، برای مابه‌التفاوت، از مستمری بازماندگی استفاده کند؛ ج) علاوه بر این، بازمانده بتواند نسبت معینی (مثلاً نیمی) از مبلغ باقیمانده مستمری بازماندگی را هم دریافت کند. یعنی: اولاً جمع کامل دو مستمری ممکن نباشد؛ زیرا هدف از اعطای مستمری بازماندگی تأمین معیشت شخص بازمانده است و اعطای آن نباید باعث استفاده بلاجهت شود. ثانیاً بازمانده بازنشسته یا ازکارافتاده باید بتواند در مجموع مبلغ بیشتری، نسبت به بازمانده‌ای که وارد بازار کار نشده، دریافت کند چه در غیر این صورت انگیزه اشتغال از افراد سلب می‌شود.

همچنین در مورد جمع دو یا چند مستمری بازماندگی (مثلاً مستمری بازماندگی به جهت فوت پدر و مادر) اولاً بازمانده باید بتواند از هر دو مستمری استفاده کند و ترجیح یکی بر دیگری، جایز نیست. ثانیاً جمع کامل دو مستمری نباید مجاز باشد و بازمانده باید بتواند از هر

دو مستمری، تا میزان معینی دریافت کند. به این منظور، قانونگذار می‌تواند برای درآمد شخص بازمانده، سقف مشخصی را تعیین کند. تا در صورتی که درآمد بازمانده زاید بر سقف باشد از پرداخت مستمری به او خودداری شود.

۳-۴. مستمری بازماندگی و مفهوم بازمانده

تمام اشخاصی که از نظر اقتصادی به بیمه‌شده متوفا وابسته بوده‌اند، باید در شمار بازماندگان مستحق دریافت مستمری قرار گیرند؛ خواه از نظر قانون مدنی در شمار ورثه متوفا باشند یا نه. همچنین در اعطای مستمری بازماندگی این مسئله که آیا متوفا در زمان حیات نسبت به بازمانده تکلیف قانونی انفاق داشته است یا نه، نباید مورد توجه قرار گیرد. هیچ ضرورتی مقتضی آن نیست که مقررات تأمین اجتماعی در زمینه مستمری بازماندگان از مقررات ارث و نفقه در قانون مدنی پیروی کند. به این ترتیب تمام کسانی که از نظر اقتصادی به متوفا وابسته و تحت تکفل او بوده‌اند باید از مستمری بازماندگی برخوردار شوند مشروط بر آنکه اعطای مستمری به آنها خلاف نظم عمومی و اخلاق حسنه نباشد. به عنوان مثال، اگر در حقوق ما اعطای مستمری بازماندگی در فرض همخوابگی یا همباشی مخالف نظم عمومی و اخلاق حسنه است، برعکس، پرداخت آن به زوجه قانونی در عقد نکاح منقطع لازم است هر چند شوهر چنین زنی قانوناً نسبت به او تکلیف انفاق ندارد و زوجین هم از یکدیگر ارث نمی‌برند.

۴-۴. مستمری بازماندگی و نیاز بازمانده

مستمری بازماندگی، با توجه به مبنای برقراری آن، باید تنها در صورت نیاز شخص بازمانده به او پرداخت شود. از این رو حذف تبصره ۲ ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ قانون اجازه پرداخت وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳ که مقرر می‌داشت مستمری موضوع آن قانون و سایر قوانین و مقررات استخدامی و قانون تأمین اجتماعی در مورد کسانی که شخصاً دارای تمکن مالی در امر معاش باشند قابل پرداخت نیست، قابل ایراد است. البته به احتمال زیاد این مقرر به جهت مشکلات اجرایی و اثباتی آن، حذف شده است. اما دشواری اجرا یک حکم منطقی نباید به حذف آن بیانجامد.

منابع و مأخذ

منابع فارسی

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، *حقوق اداری ایران*، چاپ چهارم، ۱۳۷۰، صص ۴۸۸-۲.
۲. عراقی، عزت‌اله و حسن بادینی، «بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، شماره ۲۲، پاییز ۱۳۸۴.
۳. قاسمی، محسن، «مستمری بازماندگان»، *فصلنامه داخلی قوانین تأمین اجتماعی*، پیش شماره دوم، ۱۳۸۵، ص ۱۲۳.
۴. قائم‌زاده، سید مرتضی، حسن ره‌پیک و عبدالله کیایی، *تفسیر قانون مدنی*، چاپ اول، انتشارات سمت، ۱۳۷۹، ص ۳۹۱.
۵. کاتوزیان، ناصر، *نظریه عمومی تعهدات*، چاپ اول، انتشارات یلدا، شماره ۳۶۰.
۶. درودیان، حسنعلی، محسن ایزانلو و حسن بادینی، طرح پژوهشی «رجوع سازمان تأمین اجتماعی به عامل ورود زیان و بیمه‌گرا»، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳.

منابع انگلیسی

1. Eila TUOMINEN & LAITINEN- KUIKKA, *Pension Policy in the European Union: Responses to the Changing Division of Labour in Family Life*, in "Gender and Social Security Reform", Transaction Publishers, 2006, p 64.
2. Erika LUKAS & Maria FREY, The Gender Dimensions of Social Security Refrom in Hungary, in "The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe", ILO, 2003, p 84.
3. J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, R. RUELLAN, *Droit de la se'curite' sociale*, 15 ed., Dalloz, 2005, n 856.
4. Pascale VIELLE, *La sécurité' sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruylant, Bruxelles, 2001, pp 208 et 209.
5. Philippe COURSIER, *Code de la Se'curite' Sociale (annoté')*, Litec, 2005, Annex 111, p 207lets.