

قانون کار و جنگ

رژیم جعلی و جنایت کار اسرائیل، طی جنگی دوازده روزه به بسیاری از زیرساخت‌های نظامی مانند پدافندهای هوایی و پادگان‌ها، زیرساخت‌های شهری مانند فرودگاه‌ها و کارخانجات و زیرساخت‌های اجتماعی چون بیمارستان‌ها و صداوسیما حمله کرد. در این جنگ بنا به گزارش قوه قضاییه ۹۳۵ هم‌وطن جانشان را از دست دادند و خانه‌های بسیاری تخریب شدند.

اما تبعات جنگ به چنین نابودی‌های فیزیکی و زیرساختی و کشته شدن انسان‌ها خلاصه نمی‌شود. یکی از بحرانی‌ترین اثرات جنگ، تاثیر آن بر معاش کارگران است. از کارگرانی که شغل‌شان را از دست دادند، اخراج شدند و یا با دستمزد پایین‌تر مجبور به ادامه‌ی کار شدند تا کارگران روزمزدی که در ایام جنگ و پس از آن به ناچار دست از کار کشیدند.

کارفرمایانی که در تمام دوران صلح بر گرده‌ی کارگران نشسته بودند و سودهای کلانی از کار کارگران به جیب زده بودند، حالا با نگرانی از دست دادن یک ریال از سودشان در دوران کوتاه جنگ، به راحتی کارگران را در شرایط بحرانی اخراج و بیکار کردند و یا آن‌ها را به مرخصی اجباری بدون حقوق فرستادند. در نبود اتحادیه‌های قدرتمند و مستقل کارگری که بتوانند در چنین شرایطی در برابر موج اخراج نیروی کار سد ببندند و با نیروی متشکل کارگران از حداقل حقوق قانونی تمام کارگران اعم از قراردادی، ساعتی، روزمزد و ... دفاع کنند کارفرمایان به آسانی و بدون هیچ مانعی انبوهی از کارگران را اخراج کردند. اکنون چه می‌توان کرد؟ کارگران باید در چنین شرایطی به حقوق قانونی‌شان مسلط باشند و اجازه‌ی دست‌درازی به کارفرمایان ندهند. تسلط به قانون کار به کارگران کمک می‌کند که در شرایط بحران بتوانند با حمایت از هم‌طبقه‌ای‌های خود، زمینه‌های ایجاد اتحاد برای طرح مطالبات بعدی را فراهم کنند.

در زیر چند سوال پر تکرار این روزها در مورد قانون کار و شرایط جنگی را آورده‌ایم و پاسخ‌هایی که قانون کار به این پرسش‌ها می‌دهد را مشخص کردیم.

• کارفرما در چه صورتی در زمان جنگ می‌تواند قرارداد کار را تعلیق کند؟

ماده ۱۵ قانون کار: در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

کارفرمایان از این ماده به عنوان توجیهی برای تعلیق قرارداد یا عدم پرداخت دستمزدها سود جستند. اما باید توجه داشت که این ماده در جنگ ۱۲ روزه‌ی اسرائیل علیه ایران در مورد اکثر کارگاه‌ها صادق نبوده است. این ماده تنها کارگاه‌هایی را شامل می‌شود که یا مستقیم مورد اصابت دشمن قرار گرفته‌اند و یا تخریب شده‌اند و تنها مرجع رسمی تشخیص این موضوع وزارت کار است.

«مساله این است که منظور اصلی ماده ۱۵ قانون کار این است که حادثه‌ای غیرمترقبه خارج از اراده طرفین پیش بیاید، بخش‌هایی یا تمام کارگاه تعطیل شود به گونه‌ای که انجام تعهدات طرفین ناممکن باشد. شرایط در جنگ ۱۲ روزه، خارج از اراده طرفین بوده و سوال این است که آیا در آن مدت، شرایط تعلیق ماده ۱۵ قانون کار حاکم بوده یا خیر. هفته اول، ادارات دولتی دورکاری ۳۰ درصد بودند و در بخش خدمات هم خیلی از بنگاه‌ها باز بودند؛ بنابراین در هفته اول جنگ، امکان کار در بخش دولتی یا بخش‌های مشابه وجود داشته؛ بنابراین اگر امکان دورکاری در کارگاه وجود داشته باشد، شروط تعلیق ماده ۱۵ (فراهم نبودن انجام تعهدات) برآورده نمی‌شود و نمی‌توان از مزایای

تعلیق که پرداخت را برعهده تامین اجتماعی می گذارد استفاده کرد؛ لاجرم اکثر کارگاه‌ها در هفته اول جنگ، مشمول شرایط تعلیق نبوده‌اند و کارفرما باید راساً حقوق و مزایای کارگران را برای این ایام پرداخت کند. هفته اول جنگ ۱۲ روزه، کارگاه‌ها عموماً دورکار بودند و هفته دوم هم روز چهارشنبه آتش‌بس اتفاق افتاد؛ در نتیجه بحث بر سر تعطیلی ۳ یا ۴ روز کارگاه‌ها است؛ بنابراین اکثر کارگاه‌های دایر کشور در ایام جنگ مشمول شرایط تعلیق ماده ۱۵ قانون کار نبودند؛ استثنائاً برخی کارگاه‌ها که یا مورد اصابت دشمن قرار گرفتند یا تخریب شدند و امکان فعالیت نداشتند، مشمول این حکم می‌شوند.^۱

- آیا کارفرما بعد از جنگ می‌تواند کارگران را اخراج کند؟

ماده ۳۰ قانون کار: چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال این‌ها) و یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می‌آید به کار اصلی بگمارد.

- آیا کارفرما می‌تواند کارگران را در ایام جنگ به مرخصی اجباری بفرستد؟

ماده ۱۶ قانون کار: قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حالت تعلیق در می‌آید.

ماده ۷۲ قانون کار: کارگر و کارفرما باید در رابطه با مدت زمان مرخصی بدون حقوق، شرایط بازگشت به کار و سایر شرایط آن به صورت کتبی توافقات خود را درج کنند.

این مواد قانونی نشان می‌دهد که مرخصی بدون حقوق در قانون، مشروط به درخواست کارگر است. شرط درخواست و رضایت کارگر، در دوران جنگ ۱۲ روزه اسرائیل علیه ایران در بسیاری از کارگاه‌ها رعایت نشده و کارفرما به صورت یک‌طرفه کارگاه را تعطیل و بدون رضایت کارگران برایشان مرخصی بدون حقوق رد کرده است. رد کردن مرخصی بدون حقوق برای کارگران بدون رضایت آن‌ها اقدامی غیرقانونی است، چه در دوران جنگ و چه غیر از آن.

- آیا کارفرما می‌تواند به بهانه‌ی جنگ کارگران را بیشتر از ساعات کاری به کار وادارد؟

ماده ۶۰ قانون کار: ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه‌کاری (موضوع بند (ب) ماده ۵۹) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه‌کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف- جلوگیری از حوادث قابل پیش‌بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب- اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش‌بینی دیگر قطع شده باشد.

^۱ <https://www.ilna.ir/fa/tiny/news-۱۶۵۷۳۶۲>

• اگر به علت شرایط جنگ بیکار شدیم، آیا بیمه بیکاری به ما تعلق می‌گیرد؟

ماده ۲ قانون بیمه بیکاری: بیکار از نظر این قانون بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.

تبصره ۲- بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله جنگ، آتش‌سوزی و ... بیکار می‌شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل، از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد.

ماده ۶ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری^۲: بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیر مترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش‌سوزی و ... بیکار می‌شوند، در صورتی که سابقه پرداخت حق بیمه آنان کمتر از ۶ ماه باشد، مطابق با مشمولینی که دارای ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه می‌باشند از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود.

• اگر قرارداد کار ساعتی و کارمزدی باشد، در شرایط جنگ چه خواهد آمد؟

ماده ۴ آیین نامه اجرایی^۳: در صورت توقف کار به واسطه قوه قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهد شد. ولی هرگاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش‌بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به مأخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

• اگر کار جزو مشاغل سخت و زیان‌آور باشد، آیا جنگ موجب از بین رفتن توالی اشتغال خواهد شد؟

ماده ۱۲ آیین نامه اجرایی^۴: نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان‌آور به شرح زیر تعیین می‌گردد:

۲- ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شود، موجب زایل شدن توالی اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور نمی‌گردد.

ج- ایام حالت تعلیق که به واسطه عوامل قهریه طبیعی و یا حوادث و مخاطرات اجتماعی (مانند سیل، زلزله، جنگ و آتش‌سوزی (که خارج از اراده کارفرما و بیمه شده بوده و در نتیجه آن کارگاه به طور موقت تعطیل می‌گردد).

^۲ آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب مورخ ۱۳۶۹/۱۰/۱۲ هیات وزیران

^۳ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی مصوب ۱۳۷۰ / ۱۱ / ۱۹ وزیر کار و امور اجتماعی

^۴ آیین نامه اجرایی بند (۵) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۲) و (۷۷) و تبصره ماده (۷۶) قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) مصوب ۱۳۷۱ مصوب ۱۳۸۰ مصوب مورخ ۱۳۸۵ / ۱۲ / ۲۶ هیات وزیران