

سابقه خدمت (بازنشستگی و افزایش مزد) به حال اولیه برمی گردد.

همچنین مطابق ماده ۱۵ این قانون در مواردی که به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیرقابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیرممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران (تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می شود) به حال تعلیق درمی آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

عملاً در این شرایط و حاکمیت مواد پیش گفته بر قراردادهای کار در فرض پذیرفتن فورس ماژور، شرایط کارگاهها از دو حالت خارج نیست: یا تمام کارگاه تعطیل می شود یا فقط قسمتی از کارگاه از چرخه فعالیت خارج می گردد. در هر دو صورت باید قرارداد کار کارگران به حالت تعلیق درآید و اخراج کارگران در این حالت غیرموجه است. چنانچه پس از طی مدت تعلیق شرایط به حالت عادی بازگردد، کارگران به محل کار سابق خود بازمی گردند و در غیر این صورت با استناد به بیکاری غیرارادی خود با توجه به ضوابط مقرر و در صورت دارا بودن شرایط لازم، مشمول بهره مندی از مزایای بیمه بیکاری خواهند شد.

گفتنی است در مدت ایام تعلیق نیز سازمان تأمین اجتماعی مستند به «تبصره ۲، ماده ۲» قانون تأمین اجتماعی مکلف به پرداخت بیمه بیکاری به کارگران است. مطابق این تبصره «بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث قهریه و غیرمترقبه از قبیل سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی و... بیکار می شوند با معرفی واحد کار و امور اجتماعی محل از مقرری بیمه بیکاری استفاده خواهند کرد».

مطابق ماده ۲۰ قانون کار نیز چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هرگاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است، به تشخیص هیئت مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه است و اگر نتواند آن را اثبات کند، به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مبلغ مزد را به وی پرداخت می نماید.

همچنین مطابق تبصره ماده مذکور چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیئت تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

یکی دیگر از مسائلی که این روزها به صورت کاملاً غیر کارشناسی مطرح شده، بحث پرداخت دیه توسط کارفرمایان به کارگرانی است که در محیط کار به بیماری کرونا مبتلا می شوند. در این زمینه ذکر این نکته لازم است که طبق اصول و قواعد حقوقی، مسئول دانستن کارفرما در ابتلای کارگر به بیماری کرونا باید و نبایدهای زیادی را در پی خواهد داشت؛ چراکه نمی توان به سهولت شیوع یک بیماری را از لحاظ مسئولیت های حقوقی به شخص یا اشخاص خاصی منتسب کرد؛ آن هم در شرایطی که سازمان های جهانی این بیماری را به عنوان پاندمی مطرح کرده اند؛ مگر اینکه به عنوان مثال بتوانیم با استناد به ادله کافی اثبات کنیم کارفرما مطابق قوانین مربوطه از جمله قانون کار، شرایط ایمنی و بهداشت محیط را برای کارگران فراهم نکرده یا در اجرای پروتکل های ابلاغی دولت جهت جلوگیری از ابتلای آنان در محیط کار سهل انگاری نموده و صرفاً به این علت کارگر به این بیماری مبتلا شده است. اثبات همین فرض نیز فرایندهای خاص خود را می طلبد؛

**طبق اصول و قواعد حقوقی،
مسئول دانستن کارفرما در
ابتلای کارگر به بیماری کرونا
باید و نبایدهای زیادی را در
پی خواهد داشت؛ چراکه
نمی توان به سهولت شیوع
یک بیماری را از لحاظ
مسئولیت های حقوقی به
شخص یا اشخاص خاصی
منتسب کرد؛ آن هم در
شرایطی سازمان های جهانی
این بیماری را به عنوان پاندمی
مطرح کرده است؛**

چه رسد به اینکه بدون در نظر گرفتن اصول حقوقی و با اظهارنظرهای نسنجیده، هیجانی و گاه بدون پشتوانه علمی بخواهیم علی رغم فشارهای ناشی از بحران کرونا بر اقتصاد کشور، مسئولیت سنگینی را بر جامعه کارفرمایی تحمیل نماییم! به هر حال پرداختن تخصصی به این موضوع مهم که از دو جنبه حقوقی و کیفری نیازمند بررسی های دقیق و اظهارنظرهای کارشناسی است خارج از حوصله این یادداشت است و از آن صرف نظر می شود.

۴- وضعیت حقوقی اسناد تجاری

قانون گذار برای اعتباربخشی به اسناد تجاری همواره سعی کرده شرایط ذی نفعان اسناد تجاری از جمله چک را برای دستیابی هرچه سریع تر به مطالبات خود فراهم کند. این مسئله را در آخرین اصلاحات قانون صدور چک نیز شاهد بوده ایم. در شرایط کنونی و با توجه به رکود شدید حاکم بر فضای کسب و کار کشور، در خصوص رابطه حقوقی صادرکنندگان و ذی نفعان اسناد تجاری با دو رویکرد متفاوت مواجه هستیم؛ نخست رویکرد دولت در قبال صادرکنندگان که جنبه حمایتگری و تسهیلگری دارد؛ مانند لغو سه ماهه محرومیت های بانکی دارندگان چک های برگشتی و دیگری رویکرد ذی نفعان که چالش اصلی صادرکنندگان این گونه اسناد است. در این طیف نیز عده ای جهت همیاری با طرف های تجاری و به پشتوانه سیاست های دولت با اعطای مهلت و عدم اقدام جهت وصول مطالبات چک های خود به حمایت از این افراد می پردازند؛ اما عده ای دیگر به هر دلیلی خود را در شرایط بدتری در نظر گرفته، عملاً چاره ای جز اقدام قانونی برای وصول مطالبات ندارند. جدای بحث ها و سیاست های دولت در مورد صاحبان حساب های بانکی، باید در نظر داشته باشیم که رابطه حقوقی صادرکنندگان و ذی نفعان اسناد تجاری همچنان به قوت خود باقی است و آن ها می توانند، مستند به ماده ۲۳ قانون صدور چک با طرح دعوا حقوق قانونی خود را استیفا نمایند. با این حال پیش بینی می شود که محاکم در دوران پسا کرونا با حجم گسترده ای از پرونده های حقوقی مرتبط با فضای کسب و کار مواجه خواهند شد که از هم اکنون لازم است، با جلب نظرات کارشناسان خبره در حوزه های مختلف و هم اندیشی با متخصصان امر تدابیر ویژه ای در این خصوص اندیشیده شود.