

### کارگران اگر مبتلا به کرونا شوند، آیا شامل مرخصی استعلاجی می‌شوند؟

در قانون کار یا تامین اجتماعی سقفی برای مرخصی استعلاجی پیش بینی نشده است، لذا کارگران می‌توانند در صورت بیماری با دریافت گواهی معتبر از پزشک از مرخصی استعلاجی برخوردار شوند، البته این مرخصی باید با توجه به ماده ۷۴ قانون کار به تایید سازمان تامین اجتماعی برسد، لذا در مواردی که فرد با تشخیص پزشک، مشکوک به بیماری کرونا باشد و در قرنطینه قرار بگیرد و یا مبتلا به این بیماری شده و تحت درمان باشد حق استفاده از مرخصی استعلاجی را خواهد داشت و غرامت دستمزد این ایام توسط سازمان تامین اجتماعی به او پرداخت خواهد شد.

در مواردی که فرد با تشخیص پزشک، مشکوک به بیماری کرونا باشد و در قرنطینه قرار بگیرد و یا مبتلا به این بیماری شده و تحت درمان باشد حق استفاده از مرخصی استعلاجی را دارد و تمامی مدتی که یک فرد با تایید پزشک معتمد و کمیسیون سازمان تامین اجتماعی تحت درمان باشد حقوق او تا زمانی که به کار برگردد، از طریق صندوق تامین اجتماعی قابل پرداخت خواهد بود.

### آیا کارفرما می‌تواند قرارداد کار به دلیل بحران کرونا یک جانبه تعلیق کند؟

در مدت قرارداد کار معتبر هیچ یک از طرفین (کارگر و کارفرما) نمی‌توانند تعهدات خود را یک جانبه قطع و یا به حالت تعلیق درآورند. برابر با ماده ۲۹ قانون کار چنانچه کارفرما به غیر از مواردی که در قانون کار پیش بینی شده باعث تعلیق قرارداد کار شود باید خسارت ایام تعلیق را به کارگر پرداخت نموده و وی را به کار سابق خود یکی از موارد پیش بینی شده در قانون کار برای تعلیق قرارداد کار وقوع تعطیلی کارگاه ناشی از قوه قهریه و یا حوادث غیرقابل پیش بینی شده است. چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه مانند سیل و زلزله و یا حوادثی غیرقابل پیش بینی و خارج از اراده کارفرما مانند جنگ و نظایر آن تعطیل شود برابر با مواد ۱۵ و ۳۰ قانون کار قراردادهای کار کارگران به حالت تعلیق در آمده و پس از رفع عامل تعلیق کارگران بیکار شده در همان کارگاه مشغول به کار شده و قرارداد کار از حالت تعلیق خارج و ادامه می‌یابد.

برای مدت تعلیق قراردادهای کار ناشی از حوادث غیرقابل پیش بینی فقط افزایش مزد پایه (پایه سنوات) شامل می‌شود. اگر در این مدت کارگران بیکار شده می‌توانند از بیمه بیکاری استفاده نمایند و برای ایام بیکاری مقرر در قانون کار و سابقه بیمه نیز حساب می‌شود. برای مدت تعلیق کارفرما تعهدی برای پرداخت حقوق و مزایا و عیدی و پاداش و سنوات را ندارد.

### چه کارگاه‌هایی مشمول تعلیق قرارداد کار و بیمه بیکاری ناشی از حوادث غیرپیش بینی نشده نمی‌شوند؟

تاثیر کرونا بر حقوق و مزایای کارگر برای همه کارگه‌ها محسوس نیست. کار برخی کارگاه‌ها طوری است که حتی با تعطیل بودن کارگاه درآمد آن‌ها کاهش پیدا نکرده و یا قطع نمی‌شود بنابراین وقتی درآمد کارگاه با وقفه مواجه نشده لذا کارفرما باید به تعهدات

## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دینانی - فروردین ۱۳۹۹

خود در قبال کارگران عمل نموده و حقوق و مزایای کارگران را در این مدت پرداخت نماید. نمونه چنین کارگاه هایی مانند مدارس غیر دولتی هستند که شهریه کل سال از دانش آموزان دریافت شده است به شرطی که به دلیل این تعطیلی مدارس در انتهای سال تحصیلی مدت اضافه و بدون دریافت شهریه مدتی اضافه تدریس داشته باشند و منجر به تحمیل بار مالی اضافه بر مدارس غیر دولتی شود. نمونه دیگری کارهای بر بستر دیجیتال و اینترنت هستند که هم قابلیت دور کاری دارند و عملاً برخی حوادث تاثیر قابل توجهی بر درآمد کارگاه ندارد.

به طور خلاصه منظور از تعلیق کارگاه به واسطه حوادث پیش بینی نشده در قانون کار و استفاده کارگران از بیمه بیکاری در مدت تعلیق این است که فعالیت کارگاه متوقف شده و درآمد آن از بین برود لذا مشاغلی که در مدت تعلیق کسب درآمد ناشی از همان کارگاه را دارند نمی توانند با روح مواد ۱۵ و ۳۰ قانون کار سازگار باشد.

### آیا کارفرما الزامی برای بقراری دور کاری در شرایط بحران دارد؟

خیر در حال حاضر کارفرمایان مشمول قانون کار جمهوری اسلامی ایران، الزامی به بقراری دور کاری در شرایط بحران را ندارد.

### آیا قانونی برای دور کاری در جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟

آیین نامه "دور کاری" یا "کار در خانه" در سال ۸۹ به شماره ۷۶۴۸۱/۴۴۷۲۶ مورخ ۸۹،۰۴،۰۷ توسط دولت دهم مصوب و در دستگاه های دولتی به اجرا گذاشته شده بود، توسط معاون رئیس جمهور در دولت یازدهم لغو گردید. این قانون صرفاً مشمول دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می گردید.

### آیا در ایران در خصوص مدیریت بحران قوانین مصوبی وجود دارد؟

**بله ، قانون مدیریت بحران،** این قانون مشتمل بر بیست و شش ماده و سی و دو تبصره در جلسه علنی روز دوشنبه مورخ هفتم مردادماه یکهزار و سیصد و نود و هشت مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۲۳/۵/۱۳۹۸ به تأیید شورای نگهبان رسید.

در این قانون، ستاد در سطح ملی به ریاست وزیر کشور، دبیری رئیس سازمان و با عضویت معاونان ذی ربط وزارتخانه های کشور، نیرو، راه و شهرسازی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، اطلاعات، ارتباطات و فناوری اطلاعات، نفت، جهاد کشاورزی، علوم، تحقیقات و فناوری، دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، امور اقتصادی و دارایی، امور خارجه، فرهنگ و ارشاد اسلامی، دادگستری، صنعت، معدن و

---

<sup>۱</sup> قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ ماده ۵- دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت های دولتی و کلیه دستگاه هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانکها و بیمه های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می شوند.

## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دیانی - فروردین ۱۳۹۹

تجارت و تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان برنامه و بودجه کشور، سازمان انرژی اتمی، جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، ستاد کل نیروهای مسلح، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، سازمان بهزیستی کشور، سازمان هواشناسی کشور، سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، سازمان بسیج مستضعفین، کمیته امداد امام خمینی (ره) و سایر دستگاههای مرتبط موضوع ماده (۲) این قانون، به تشخیص و دعوت دبیر ستاد تشکیل می شود.

در ماده ۱۳ این قانون، کلیه دستگاههای موضوع ماده (۲) "قوای سه گانه جمهوری اسلامی ایران اعم از وزارتخانه ها، سازمان ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی، مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت، بانکها و مؤسسات اعتباری دولتی، شرکتهای بیمه دولتی و همچنین مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی<sup>۲</sup>، مؤسسات عمومی، بنیادها و نهادهای انقلاب اسلامی، نیروهای نظامی، امنیتی و انتظامی، کلیه نهادها و واحدهای زیر نظر مقام معظم رهبری با اذن معظم له و دستگاهها و واحدهایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تصریح نام است، اعم از اینکه قانون خاص خود را داشته یا از قوانین و مقررات عام تبعیت کنند و مؤسسات و شرکتهای وابسته یا تابعه آنها مشمول این قانون می باشند." و برابر این قانون موظفند اقدامات ذیل را اجراء کنند:

الف - ساختار واحد سازمانی مناسب برای مدیریت بحران را به گونه ای تعیین و به سازمان ارسال کنند که نیروی انسانی لازم از بین پستهای سازمانی موجود تأمین شود.

ب - براساس استانداردهای ابلاغی سازمان، نسبت به آموزش کارکنان خود در خصوص مدیریت بحران اقدام کنند.

پ - کلیه مدیران و کارشناسان مسؤول در امر مدیریت حوادث موظفند دوره های آموزشی بلندمدت و کوتاه مدت را طی کنند. شرایط احراز صلاحیت هریک از آنان طبق دستورالعملی تعیین می شود که توسط سازمان تهیه شده و به تصویب شورای عالی می رسد.

<sup>۲</sup> قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی مصوب ۱۳۷۳،۴،۲۹

۱ - شهرداریها و شرکتهای تابعه آنان مادام که بیش از ۵۰ درصد سهام و سرمایه آنان متعلق به شهرداریها باشد.

۲ - بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی.

۳ - هلال احمر.

۴ - کمیته امداد امام.

۵ - بنیاد شهید انقلاب اسلامی.

۶ - بنیاد مسکن انقلاب اسلامی.

۷ - کمیته ملی المپیک ایران.

۸ - بنیاد ۱۵ خرداد.

۹ - سازمان تبلیغات اسلامی.

۱۰ - سازمان تأمین اجتماعی.

قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ ماده ۳ - مؤسسه یا نهاد عمومی غیردولتی: واحد سازمانی مشخصی است که دارای استقلال حقوقی است و با تصویب مجلس شورای اسلامی ایجاد شده یا می شود و بیش از پنجاه درصد بودجه سالانه آن از محل منابع غیردولتی تأمین گردد و عهده دار وظایف و خدماتی است که جنبه عمومی دارد.

## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دیانی - فروردین ۱۳۹۹

ت - در تهیه و تدوین راهبرد ملی مدیریت بحران، برنامه‌های ملی و استانی کاهش خطر حوادث و سوانح، برنامه‌های ملی و استانی آمادگی و پاسخ، برنامه ملی بازسازی و بازتوانی و سایر برنامه‌های ملی و استانی مورد نیاز، ضوابط فنی، فرآیندها و استانداردهای مدیریت بحران، شاخصهای پایش و ارزیابی، پیش‌نویس لوایح، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی، همکاری لازم را با سازمان داشته باشند.

ث - سازوکارهای کاهش خطر در حوزه وظایف خود را در چهارچوب برنامه ملی کاهش خطر حوادث و سوانح تهیه و با تأیید سازمان، اجرایی کنند.

ج - سازوکارهای آمادگی و پاسخ دستگاه خود را در چهارچوب برنامه ملی آمادگی و پاسخ تهیه و با تأیید سازمان، اجرایی کنند.

چ - در برابر حوادث و سوانح، حداکثر تا پایان برنامه ششم توسعه کشور زمینه توسعه پوشش بیمه‌ای نسبت به کلیه اموال منقول و غیرمنقول خود را به قیمت کارشناسی فراهم کنند. آیین‌نامه اجرایی این بند به پیشنهاد مشترک سازمان و وزارت امور اقتصادی و دارایی و سازمان برنامه و بودجه ظرف مدت شش‌ماه از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ح - بر اساس دستورالعمل ابلاغی سازمان، نسبت به تهیه پیوست کاهش خطر برای طرحهای توسعه‌ای خود اقدام کنند.

خ - هنگام پاسخ به بحران، با درخواست رئیس ستاد، کلیه امکانات و تجهیزات موجود خود را در اختیار ستاد قرار دهند.

د - گزارش عملکرد خود را در چهارچوب شاخصهای پایش و ارزیابی مصوب هیأت وزیران تهیه و مطابق با زمانبندی سازمان به این سازمان ارائه کنند.

همچنین برابر ماده ۱۴ بند ۳ این قانون، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است به منظور کاهش خطر حوادث و سوانح، از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برای آموزش و توسعه مهارت‌های نیروی انسانی در حوزه ساخت و ساز اقدامات لازم را انجام دهد.

در ادامه ماده ۲۰- کارکنان دستگاههای موضوع ماده (۲) این قانون و اشخاصی که داوطلبانه یا به درخواست سازمان مدیریت بحران کشور در پاسخ به حوادث و بحران‌ها، تحت مدیریت این سازمان به هر نحو همکاری می‌کنند، در صورت آسیب یا فوت ناشی از انجام وظایف محوله به عنوان «فداکار خدمت» شناخته می‌شوند. هزینه‌های پزشکی و غرامت صدمه جسمی، نقص عضو، فوت و مستمری خود یا خانواده ایشان، به شرح ذیل پرداخت می‌شود:

۱ - در مورد مشمولان قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۸/۷/۱۳۸۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی، طبق احکام این قانون اقدام می‌شود.

۲- در مورد آن دسته از کارکنان دستگاههای موضوع ماده (۲) این قانون که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند، مطابق قوانین و مقررات دستگاه متبوعشان اقدام می‌شود، به نحوی که در پرداخت مستمری به‌گونه‌ای اقدام شود که میزان آن بعد از همسان‌سازی با قانون مدیریت خدمات کشوری، از مبلغ پرداختی به مشمولان قانون مذکور کمتر نباشد. سازمان موظف است مابه‌التفاوت آن را از محل اعتبارات موضوع ماده (۱۶) این قانون پرداخت کند.

۳- در مورد اشخاصی که تحت پوشش بیمه مسؤلیت قرار دارند، طبق مقررات این بیمه اقدام می‌شود.

۴- در مورد سایر اشخاص، سازمان مکلف است از محل اعتبارات موضوع ماده (۱۶) این قانون، معادل دیه بیمه حوادث فراگیر، غرامت پرداخت کند و در پرداخت مستمری به‌گونه‌ای عمل کند که میزان آن بعد از همسان‌سازی با قانون مدیریت خدمات کشوری، از مبلغ پرداختی به مشمولان قانون مذکور کمتر نباشد.

**تبصره ۱-** سازمان مکلف است با همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور و بیمه مرکزی ظرف مدت شش‌ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، آیین‌نامه اجرائی این ماده را تهیه کند و به تصویب هیأت وزیران برساند.

**تبصره ۲-** ساز و کار لازم در خصوص نحوه تکريم و خاکسپاری جانباختگان موضوع این ماده، توسط سازمان مدیریت بحران کشور با همکاری سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور پیش‌بینی می‌شود.

**آیا در قوانین ما اعم از قوانین عام جزایی و قوانین خاص بهداشتی، مسؤلیتی برای افرادی که به نوعی با رعایت نکردن نکات و دستورات بهداشتی جان دیگران را به خطر می‌اندازند، مسؤلیتی متصور شده است؟**

در هر جامعه‌ای عمل به قانون و وظایف قانونی به عنوان زیر بنای تمام روابط اجتماعی و بقای اساس اجتماع مورد پذیرش واقع شده است پس به ناچار باید با قانون‌شکنان برخورد مناسب روا داشت تا تجاوز آنان از مرزهای ترسیم شده از سوی مراجع ذی صلاح و قانونگذار نتواند اخلال در نظم عمومی به وجود آورده و همچنین دیگران را نیز تشویق به ارتکاب تخلف نسازد.

براین اساس مراجع مسئول می‌بایست کسانی که مانع از رسیدن اشخاص به حق قانونی خویش می‌شوند یا از ادای حقوق دیگران و انجام تکالیف خویش امتناع می‌ورزند را مجبور به کنارگذاشتن تخلف و مانع تراشی کنند و در صورتی که سودی نبخشد با استناد به قانون با اشخاصی که امنیت زیستی جامعه و شهروندان را تهدید می‌کنند، برخورد کند.

در ماده ۸۵ و ۹۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی ( جهت تامین حفاظت فنی ) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی ( جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین میشود، برای کلیه کارگاهها، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است . " لذا اگر در شرایط بحران و یا شرایط خاص شورای عالی حفاظت فنی دستورالعملی را ابلاغ نماید، برای کارفرمایان لازم اجراء خواهد بود. همچنین " ماده ۹۵ مسؤلیت

اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولیت واحد های موضوع ذکر شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولیت واحد حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفی و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است."

**یکی از راهکارهایی که برای افراد مبتلا به ویروس کرونا یا دارای علائم ابتلا به این ویروس ارائه می شود و مقامات بهداشتی نیز بر آن تأکید دارند، قرنطینه است. آیا می توان افراد مبتلا را مجبور به قرنطینه کرد؟**

به موجب اصل ۳۳ قانون اساسی هیچکس را نمی توان از محل اقامت خود تبعید کرد یا از اقامت در محل مورد علاقه اش ممنوع یا به اقامت در محلی مجبور ساخت مگر در مواردی که قانون مقرر می دارد. بنابراین برای امکان اجرای قرنطینه اجباری اشخاص مبتلا نیاز به وجود قانون خاص در این خصوص است. این مهم در سوابق تقنینی ایران موجود است و از دیر باز تمهیدات قانونی در مواجهه با تهدیدات زیستی اهمیت داشته و مورد توجه قرار گرفته است. قانون اجازه الحاق دولت ایران به سازمان بهداشت جهانی مصوب اول خرداد ماه ۱۳۲۴ موجب پیوستن کشور ایران به این و الزام رعایت از دستورات علمی را فراهم آورده که در قوانین داخلی به اشکال مختلف تبلور یافته است.

قانون طرز جلوگیری از بیماریهای آمیزشی و بیماریهای واگیردار مصوب ۱۱ خرداد ماه ۱۳۲۴، با توجه به اینکه مورد نسخ صریح یا ضمنی در قوانین آتی واقع نشده و همچنین هیچ قانونی با موضوع مشابه نیز جایگزین آن نشده است بنابراین مجری و معتبر بوده و بر همین اساس مورد استناد مراجع ذی صلاح در اجرا می تواند واقع شود؛ البته به نظر می رسد با توجه به مطرح شدن امراض جدید از زمان تصویب این قانون تاکنون، به نظر می رسد قانون مزبور باید به روزرسانی شود و تمهیدات لازم برای مدیریت قانونی حوزه بهداشت در ساختار اجتماع مدنظر قرار گیرد اما با توجه به وجود عنوان کلی بیماری های واگیردار در این قانون، قانون یاد شده در شرایط فعلی قابلیت اجرا داشته و شامل هرگونه مورد جدید نیز می شود .

ماده ۲۲ این قانون بیان کرده است: «اشخاصی که مانع اجرای مقررات بهداشتی می شوند یا در اثر غفلت باعث انتشار یکی از بیماریهای واگیر می شوند به حبس تأدیبی و پرداخت جزای نقدی محکوم می شوند.» همچنین در ماده ۱۲ این قانون تصریح شده است: «هر گاه بهداری به وجود کسی که مبتلا به بیماری واگیر است اطلاع یافت می تواند به وسائل مقتضی بازجویی کند که بیمار مشغول درمان می باشد یا نه و در صورت لزوم اخطار کند تا اگر بیمار در ظرف مهلت مقرر به درمان نپرداخت او را الزام به درمان نماید.»

در نتیجه اشخاصی که دارای علائم ابتلا به بیماری کرونا هستند اولاً مکلفند بنا بر اعلام مقامات ذی صلاح، به صورت شخصی خود را قرنطینه کنند و در صورتی که مشاغل دولتی دارند و برای حاضر نشدن در محل کار باید عذر موجه داشته باشند باید با مراجعه به

مراکز تشخیص نسبت به انجام آزمایش اقدام کرده و در صورت مثبت بودن نتایج آزمایش، نسبت به دریافت گواهی پزشکی مبنی بر لزوم قرنطینه شدن اقدام و آن را برای محل کار خود ارسال کنند تا از این طریق تکلیف قانونی، اخلاقی و شرافتی خود را انجام دهند و از تردد بین شهروندان ممانعت کنند.

**آیا قانون در خصوص صنایع غذایی، اغذیه‌فروشی‌ها و رستوران‌ها نیز در خصوص شرایط بحران مقررهای وضع کرده است؟**

در خصوص اشخاصی که در مشاغل گوناگون صنایع غذایی مانند اشتغال در مراکز تولید مواد غذایی یا رستوران‌داری و... مشغولیت دارند و دارای علائم بیماری هستند به موجب ماده ۷ انون طرز جلوگیری از بیماریهای آمیزشی و بیماریهای واگیردار مکلفند در بنگاه‌های مخصوص بهداشتی یا نزد پزشکانی که بهداشتی معین می‌کند برای معاینه حاضر شوند و در صورتی که تشخیص داده شود بیماری آنها در مرحله واگیر است، از ادامه پیشه ممنوع و تا وقتی که گواهی نشده است که بیماری آنها قابل سرایت نیست، چنانچه بدون تحصیل پروانه عدم امکان سرایت، به پیشه خود ادامه دهند به حبس تأدیبی و جزای نقدی محکوم می‌شوند. همچنین به موجب ماده ۲۱ قانون مذکور اشخاصی که برخلاف دستورهای بهداشتی نسبت به محافظت مواد غذایی که در معرض فروش گذاشته می‌شود رفتار کرده یا اقدام به فروش مواد غذایی فاسد یا ناسالم کنند به حبس و جزای نقدی محکوم می‌شوند.

نکته جالب اینکه قانونگذار در خصوص سرپرست خانواده نیز تکلیف قانونی برای نظارت و انجام درمان اشخاص تحت تکفل قائل شده است به طوری که به موجب ماده ۶ قانون مذکور ولی یا سرپرست صغیر یا سفیه یا دیوانه مکلف است که به درمان بیماریهای واگیردار صغیر یا اشخاص محجور که تحت سرپرستی اوست اقدام کند و چنانچه ولی یا سرپرست در فراهم کردن وسائل درمان مسامحه کند و بیماری صغیر یا محجور به حال سرایت باقی بماند ولی یا سرپرست به حبس و کیفر پرداخت جزای نقدی محکوم می‌شود.

همچنین برابر ماده ۶ قانون مواد خوردنی و آشامیدنی و آرایشی و بهداشتی مصوب ماده ۶- هرگاه در نتیجه بی احتیاطی یا بی مبالاتی یا عدم مهارت تهیه کننده یا سازنده یا فروشنده یا عرضه کننده یا هریک از عاملین آنها مواد خوردنی و آشامیدنی و آرایشی و بهداشتی بصورتی درآید که مصرف آن موجب بیماری یا آسیبی گردد که معالجه آن کمتر از یکماه باشد مجازات اشخاص مذکور برحسب مورد دوماه تا ششماه تأدی بی خواهد بود و در صورتی که مدت معالجه زائد بریکماه باشد حداکثر مجازات حبس مذکور در این ماده و تأدییه غرامت از ۵۰۰۰ تا ۵۰۰۰۰ ریال محکوم میشود

**اگر با این حال فرد مبتلا به بیماری واگیردار که در این روزها ویروس کرونا مورد بحث است، نظامات و مقررات مربوطه و دستورات بهداشتی را انجام ندهد، تکلیف چیست؟**

در صورتی که بر خلاف درخواست‌های اعلامی مسئولین، افراد مبتلا به ویروس کرونا یا دارای علائم ابتلا به این ویروس، بین شهروندان تردد و امنیت زیستی و بهداشتی آنها و جامعه را به خطر بیندازند، به موجب ماده ۹ قانون طرز جلوگیری از بیماریهای آمیزشی و

بیماریهای واگیردار به صراحت بیان شده است که هر کس بداند مبتلا به بیماری واگیر بوده و یا آنکه « اوضاع و احوال شخصی او طوری باشد که بایستی حدس بزند که بیماری او واگیر است و به واسطه او طرف مقابل مبتلا شود و به مراجع قضایی شکایت کند مبتلاکننده به حبس تأدیبی از سه ماه تا یک سال محکوم می‌شود.»

**آیا علاوه بر مسئولیت‌های مطروحه در قانون بیماری‌های واگیردار، مسئولیت دیگری برای این اشخاص متصور است؟**

بیماران ناقل کرونا در صورت نقض دستورات مقامات بهداشتی براساس موازین فقهی و همچنین مواد قانونی، مسئولیت مشدد داشته و عواقب جدی دیگری برای آنها ایجاد می‌شود. از جنبه فقهی، اخیراً پایگاه اطلاع‌رسانی آیت‌الله مکارم شیرازی، در بخش سوالات شرعی این مرجع تقلید، در پاسخ به سوالی مبنی بر اینکه « چنانچه بر اثر سهل انگاری افراد مبتلا به بیماری‌های واگیردار و عدم توجه به رعایت بهداشت، این بیماری به دیگران سرایت کند و موجب بروز خسارت گردد، آیا ضامن هستند؟» آمده است: در صورتی که این کار سبب ابتلای به بیماری خطرناک منتهی به مرگ می‌شود دیه تعلق می‌گیرد و آن کس که باعث شده باید دیه را بپردازد و اگر فقط هزینه درمانی سنگینی دارد آن را باید بپردازد .

این پاسخ که نتیجه اجتهاد از قواعد فقهی «ضمنان» و «تسبیب» و «اتلاف» و «لاضرر» است، در قانون مجازات اسلامی نیز تبلور یافته و حقوق کیفری نیز موید آن است.

بر همین اساس ماده ۲۹۵ قانون مجازات اسلامی در تشریح مسئولیت ناشی از ترک فعل یا به عبارت دیگر مسئولیت ناشی از فعل زیانبار بیان داشته است: «هرگاه کسی فعلی که انجام آن را برعهده گرفته یا "وظیفه خاصی را که قانون بر عهده او گذاشته است، ترک کند و به سبب آن، جنایتی واقع شود،" چنانچه توانایی انجام آن فعل را داشته باشد جنایت حاصل به او مستند می‌شود و حسب مورد عمدی، شبه عمدی، یا خطای محض است.» به عبارتی اگر اشخاص دارای علائم بیماری نسبت به انجام کامل دستورات مقامات ذی صلاح اقدام نکنند و تخطی ایشان موجب سرایت بیماری به اشخاص دیگر شود بنابراین علاوه بر مسئولیت مدنی دارای مسئولیت کیفری نیز هستند .

با توجه به اینکه ویروس کرونا می‌تواند حداقل نسبت به اشخاص کهنسال یا دارای بیماری زمینه‌خطرناک و جدی باشد بنابراین اگر شخص ناقل با علم بر وجود علائم بیماری در خویش نسبت به رعایت دستورات قرنطینه تخطی کند اگر قصد آسیب رساندن در مرتکب احراز شود پس در صورت وقوع خسارات جانی مرتکب قتل عمد شده است و علاوه بر کفاره اخروی و مسئولیت مدنی دارای مسئولیت بسیار جدی کیفری نیز خواهد بود.

ماده ۲۹۰ قانون مجازات اسلامی به شرایط عمدی بودن جنایت پرداخته که در بند ب و پ آن آمده است :

ب- هرگاه مرتکب، "عمداً کاری انجام دهد که نوعاً موجب جنایت واقع شده یا نظیر آن می‌شود، هرچند قصد ارتکاب آن جنایت و نظیر آن را نداشته باشد ولی آگاه و متوجه بوده که آن کار نوعاً موجب آن جنایت یا نظیر آن می‌شود" .



پ- هرگاه مرتکب قصد ارتکاب جنایت واقع شده یا نظیر آن را نداشته و کاری را هم که انجام داده است، نسبت به افراد متعارف نوعاً موجب جنایت واقع شده یا نظیر آن، نمی شود " لکن درخصوص مجنی علیه، به علت بیماری، ضعف، پیری یا هر وضعیت دیگر و یا به علت وضعیت خاص مکانی یا زمانی نوعاً موجب آن جنایت یا نظیر آن می شود مشروط بر آنکه مرتکب به وضعیت نامتعارف مجنی علیه یا وضعیت خاص مکانی یا زمانی آگاه و متوجه باشد".

بنابراین در صورت تحقق این مساله، اتهام قتل عمد شامل حال شخص خارج شده از قرنطینه است که تا انتهای اثبات اینکه قصد مجرمانه نداشته است مورد تعقیب جدی کیفری می تواند قرار گیرد.

باید توجه داشت همه جرائم به صورت عمدی اتفاق نمی افتند. گاه فاعل مرتکب فعلی می شود که در آن عمد نداشته است اما به سبب وجود عناصر دیگری، عمل او قابل سرزنش است. بی احتیاطی یکی از بارزترین این عناصر است که می تواند موجب مسئولیت کیفری شود. بنابراین در صورت عدم هرگونه قصد مجرمانه اگر شخص مبتلا با علم بر وجود علائم و ابتلای خویش در اماکن عمومی تردد کند و منجر به آسیب منتهی به فوت شود این عملکرد غیر مسئولانه منطبق بر شرایط ماده ۲۹۱ قانون مجازات اسلامی بوده و مکلف به جبران خسارات اعم از دیه یا هزینه های درمان است.

همچنین به موجب ماده ۲۹۱ قانون مجازات اسلامی جنایت در موارد زیر شبه عمدی محسوب می شود:

الف- هرگاه مرتکب نسبت به مجنی علیه "قصد رفتاری را داشته لکن قصد جنایت واقع شده یا نظیر آن را نداشته باشد" و از مواردی که مشمول تعریف جنایات عمدی می گردد، نباشد.

ب- هرگاه مرتکب، "جهل به موضوع" داشته باشد مانند آنکه جنایتی را با اعتقاد به اینکه موضوع رفتار وی شیء یا حیوان و یا افراد مشمول ماده (۳۰۲) این قانون است به مجنی علیه وارد کند، سپس خلاف آن معلوم گردد.

پ- هرگاه جنایت "به سبب تقصیر مرتکب واقع شود"، مشروط بر اینکه جنایت واقع شده یا نظیر آن مشمول تعریف جنایت عمدی نباشد.

بر همین اساس و به موجب توضیح و تشریح قوانین موضوعه مشاهده می شود که الزامات کافی قانونی برای کیفر اشخاصی که دستورات بهداشتی را نقض می کنند، وجود دارد و شهروندان علاوه بر مسئولیت اخلاقی و شرافتی در جهت پرهیز از ارتکاب هرگونه عمل که امنیت زیستی جامعه را به خطر اندازد، دارای مسئولیت های جدی قانونی هستند و مکلفند دستورات و موازین اعلامی توسط مقامات مسئول را رعایت کنند .

شایسته است تدابیر منطقی درخواستی مسئولین توسط اشخاص مبتلا و سایر شهروندان که به سبب اشتغال در صنایع غذایی دارای مسئولیت مضاعف می باشند به صورت جدی رعایت شود و توجه داشته باشند نقض دستورات موجب شیوع بیشتر و به خطر انداختن سلامت خود و عزیزان خودشان شده و عدم رعایت دستورات لازم موجب تحمیل مشقت بیشتر به کادرهای درمانی و ایجاد مخاطرات

## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دیانی - فروردین ۱۳۹۹

امنیت زیستی برای انسان های دیگر می شود و سزاوار است مفاهیمی مانند میهن پرستی یا نوع دوستی در اینگونه مواقع به وسیله انجام اقدامات مسئولانه توسط شهروندان و در عملکرد ایشان محقق شود.

### بیمه مسئولیت مدنی کارفرمایان در بحران کرونا در قبال کارکنان؟

قانون کار، کارفرما را در قبال حوادث، اتفاقاتی که از رعایت نکردن مقررات فنی و حفاظت کار و بهداشت باعث خسارت بدنی و جانی به کارکنان شود مسئول می داند و او را ملزم به جبران خسارات جانی به وجود آمده می کند. بیمه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارکنان برای جبران خسارات چنین مسئولیتی طراحی و ارائه می شود. منظور از خسارت جبران بدنی، شامل هزینه پزشکی، غرامت نقص عضو و در نهایت فوت کارکنان است<sup>۶</sup>

### هزینه درمان کرونا پرداخت می شود؟

پرداخت هزینه های درمانی کرونا از سوی شرکت های بیمه... شرکت های بیمه، هزینه درمان افرادی که دارای بیمه درمان تکمیلی بوده و به بیماری کرونا مبتلا شده اند را پرداخت می کنند. جبران هزینه های درمانی مربوط به بیماری کرونا با رعایت مفاد قرارداد بیمه درمان تکمیلی فی-مابین، در تعهد شرکت های بیمه است. همچنین، پرداخت غرامت بابت این بیماری برای آن دسته از بیمه شدگان بیمه های زندگی که پوشش های تکمیلی مربوط را خریداری نموده اند، تابع شرایط بیمه نامه های مذکور می باشد.<sup>۷</sup>

### فورس ماژور یا قوه قهریه چیست و آیا در بحران کرونا کاربردی قراردادها دارد؟

فورس ماژور یک اصطلاح فرانسوی به معنای قدرت برتر است. این واژه برای حوادث و اتفاقاتی به کار می رود که جزو امور طبیعی محسوب شده و هیچ یک از طرفین را نمی توان به خاطر آن مسئول دانست نظیر طوفان، گردباد، زلزله و... همچنین این واژه شامل امور انسانی نظیر اغتشاش، شورش و درگیری های مسلحانه نیز می شود. یا حتی اگر بخواهیم مثال عینی بزنیم می توانیم بگوییم شیوع یک بیماری مانند ویروس کرونا هم مصداقی از فورس ماژور محسوب می شود.

تعریف قوه قهریه در قانون مدنی

که در قانون مدنی صراحتاً به کار برده نشده است. در مواد مختلفی از قانون مدنی همچون ۲۲۷، ۲۲۹، ۳۸۷، ۱۲۱۲ و... این مفهوم به طور ضمنی آمده و احکام خاصی را بیان کرده است. در ماده ی ۲۲۷ آمده که «متخلف از انجام تعهد، وقتی محکوم به تأدیه ی

<sup>۶</sup> بررسی مسوولیت قانونی بیماران مبتلا به کرونا؛ از قتل عمد تا پرداخت دیه- تهران - ایرنا- [www.irna.ir/news/83700934/](http://www.irna.ir/news/83700934/)

<sup>۷</sup> آیین نامه شماره ۹۸ در تشریح شرایط عمومی بیمه مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارکنان  
<https://dadgarankhorasan.ir/2020/03/insurance-companies-pay-corona-medical-expenses/>

خسارت می‌شود که نتواند ثابت کند عدم انجام به واسطه علت خارجی بوده است که نمی‌توان مربوط به او نمود؛ ماده‌ی ۲۲۹ نیز بیان کرده «اگر متعهد به واسطه‌ی حادثه که دفع آن خارج از حیطه‌ی اقتدار او است، نتواند از عهده‌ی تعهد خود برآید، محکوم به تأدیه‌ی خسارت نخواهد بود».

مطابق ماده ۲۲۷ قانون مدنی ایران فورس ماژور یا قوه قهریه حادثه‌ای است که نمی‌توان آن را به متعهد مربوط دانست، اعم از این‌که ارتباطی با قلمرو فعالیت متعهد داشته و «حادثه غیرمترقبه» تلقی شود یا صرفاً ناشی از عوامل بیرونی و جدا از متعهد باشد.

از مجموع این دو ماده ویژگی‌های قانونی فورس ماژور به دست می‌آید. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

- خارجی بودن
- مقاومت پذیر نبودن
- غیرقابل پیش‌بینی بودن

حوادث غیر مترقبه در قرارداد ( حوادث قهریه در قرارداد ) چیست؟

در حالت کلی حوادث غیر مترقبه به معنای شرایط غیر قابل کنترل و خارج از اراده فرد، غیر قابل مقاومت و عواملی که خارج از کنترل بشر است می‌باشد که با اعمال و مراقبت‌های معمول و احتیاطات نمی‌توان آن‌ها را پیش‌بینی و پیش‌گیری کرد.

### ایا حضور در محل کار با علم به مبتلا بودن بیماری کرونا تهدید علیه بهداشت عمومی تلقی می گردد؟

انتقال بیماری‌های واگیردار و جرائم قابل انتساب که رابطه استناد به عنوان عنصر لازم اثبات برای احراز مسؤولیت شناخته و ماهیت آن نیز باید بررسی گردد و با بررسی نوع و حدود و ثغور این مسؤولیت و به تبع آن شناخت عناوین مجرمانه‌ای که ممکن است از انتقال عوامل بیماریزا حاصل شود پرداخت. به طور کلی، بیماری حاصله از انتقال عوامل واگیردار، ممکن است کشنده یا غیر کشنده باشد که از تأثیر سبب یا علت نوعاً یا نسبتاً کشنده و یا سبب یا علت غیر کشنده، به وجود می‌آید که با توجه به این شقوق، طیفی از جرائم در این قلمرو ارتکاب خواهند یافت.

انتقال ویروس کرونا یا سایر ویروس‌های بیماری کشنده به فرد دیگر را مصداق تهدید علیه بهداشت عمومی موضوع ماده ۶۸۸ ق.م.ا. ۷۵ تلقی کرد، لیکن در تفسیر موسع از ق.م.ا. مصوب ۹۲ در جایی که فرد یا گروهی، با شیوع و پخش وسیع آلات و ادوات آلوده به بیماری واگیردار کشنده در سطح جامعه، سعی در فلج نمودن و ابتلای عده زیادی از افراد به این بیماری مهلک داشته باشند. چنین اعمالی که ممکن است با انگیزه تضعیف حکومت اسلامی و درگیر نمودن آن با بحرانها و یا به سودآوری و تجارت صورت پذیرد، می‌توان با توجه به ماده ۲۸۶ ق.م.ا. که بیان میدارد: «هرکس به طور گسترده، مرتکب جنایت علیه تمامیت جسمانی افراد، پخش مواد

سمی و میکروبی و خطرناک یا معاونت در آنها گردد، به گونهای که موجب اخلاص شدید در نظم عمومی کشور یا ورود خسارت عمده به تمامیت جسمانی افراد در حد وسیع گردد، مفسد فی الارض محسوب و به اعدام محکوم گردد.<sup>۸</sup>

قرنطینه در قوانین ایران؟

قانون اجازه پرداخت اعتبارات منظوره در بودجه ۱۳۰۷ صحنه کل مملکتی راجع به مخارج قرنطینه های شمالی و جنوبی و جلوگیری از امراض مسریه<sup>۹</sup>

## در شرایط قرنطینه مسئولیت کارفرمایان چیست؟

قرنطینه یا قرنطین عبارت است از محدود کردن اجباری به منظور جلوگیری از فراگیری شدن بیماری یا عامل خطر ساز. قرنطینه به طور معمول در مورد انسانها انجام می شود، ولی در پاره ای موارد برخی جانوران نیز قرنطینه می شوند. برابر بند الف ماده ۲۱ مجمع بهداشت اختیار دارد آیین نامه ها و مقرراتی درباره مسائل ذیل تدوین نماید:

الف - هر اقدام صحی و قرنطینه ای و یا هر عملی که باعث جلوگیری سرایت مرضی از کشوری به کشور دیگر گردد.<sup>۱۱</sup>

بین قرنطینه و ایزوله تفاوت وجود دارد؛ ایزوله کردن به معنای جداسازی مبتلایان قطعی به یک بیماری عفونی از دیگر افراد است. اما قرنطینه به معنی محدود کردن تردد افرادی است که در معرض یا در تماس با مبتلایان بوده اند. افراد درون یک قرنطینه ممکن است سالم باشند، ممکن است خود ندانند که آلوده شده اند یا این که علائم نداشته باشند

در ایران علی الرغم پیوست ایران از سال ۱۳۲۷ به سازمان بهداشت جهانی تا به امروز مقررات و دستورالعملی برای قرنطینه در شرایط شیوع بیماری ها واگیردار برای انسانی تقنین نگردیده است. حال آنکه در بسیاری از کشورها این قوانین بطور مبسوط به شرح ذیل تقنین گردیده است

<sup>۸</sup> نحوه احراز مسؤولیت کیفی در بیماریهای واگیردار و جرائم قابل انتساب (فروغی، میرزایی، باقرزادگان، صوفی زمرد) فصلنامه حقوق پزشکی سال نهم، شماره سیونجم، زمستان ۱۳۹۴

<sup>۹</sup> <http://www.majlis.ir/fa/law/show/91660>

<sup>۱</sup> “quarantine” means the restriction of activities and/or separation from others of suspect persons who are not ill or of suspect baggage, containers, conveyances or goods in such a manner as to prevent the possible spread of infection or contamination

<sup>۱۱</sup> قانون اجازه الحاق دولت ایران به سازمان بهداشت جهانی

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/94089?keyword=%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D9%85%D8%AC%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%AA>

<sup>۱</sup> “surveillance” means the systematic ongoing collection, collation and analysis of data for public health purposes and the timely dissemination of public health information for assessment and public health response as necessary

- قانون قرنطینه و بازرسی<sup>۱۳</sup>

- I. مقررات کنترل بیماری های واگیردار (Regulations to control communicable diseases)
- II. توقف ورود و واردات از مکان تعیین شده به منظور جلوگیری از گسترش بیماری های واگیردار (Suspension of entries and imports from designated places to prevent spread of communicable diseases)
- III. ارکان، سازمان و مدیریت قرنطینه (Structure, organization and quarantine management)
- IV. مسئولیت های دولت، نهاد های غیر دولتی، نهاد های مردمی و کارفرمایان در شرایط قرنطینه (Government, non-governmental institutions, non-governmental organization NGO, Employers responsibilities in quarantine )
- V. اختیارات ویژه قرنطینه ای در زمان جنگ (Special quarantine powers in time of war)
- VI. مقررات قرنطینه در ایستگاه های زمینی و لنگر (Quarantine stations, grounds, and anchorages)
- VII. وظائف مسئولین و افسران قرنطینه (Quarantine duties of consular and other officers)
- VIII. مقررات قرنطینه حاکم بر ناوبری هوایی غیرنظامی و هواپیمای کشوری (Quarantine regulations governing civil air navigation and civil aircraft)
- IX. مجازاتهای نقض قوانین قرنطینه ( Penalties for violation of quarantine laws)
- X. تشریفات اجرای سوگند توسط افسران قرنطینه (Administration of oaths by quarantine officers)

انچه امروز در ایران مسئولیت های کارفرمایان است، صرفا تصمیمات و دستور العمل های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در خصوص شرایط بحران کرونا است.<sup>۱۴</sup>

(۱) بدستور وزیر محترم کمیته نظارت و کنترل بر اقدامات پیشگیرانه برای سلامت نیروی کار و استحکام تداوم چرخ تولید تشکیل شد است و تصمیمات ذیل اعلام گردیده است:

الف) معاونت فرهنگی و اجتماعی با استفاده از تمام ظرفیت های سازمان تامین اجتماعی و همکاری معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در خصوص تهیه انیمیشن، فیلم و چاپ نشریه در جهت اطلاع رسانی و ارتقاء آگاهی نسبت به اقدام پیشگیرانه در محیط های کارگری اقدامات لازم را به عمل آورد.

ب) با سیاست حفظ تولید نسبت به پیشنهاد تقلیل نیروی کار در واحدهای تولیدی، صنعتی و اقتصادی با استفاده از روش های دورکاری و اعطای مرخصی و توزیع نیروی کار در شیفت های متفاوت کاری اقدام شود. در صورت نیاز نسبت به

<sup>1</sup> QUARANTINE AND INSPECTION<sup>3</sup>

<sup>۱۴</sup> به دستور " شریعتمداری " کمیته نظارت و کنترل بر اقدامات پیشگیرانه برای سلامت نیروی کار و استحکام تداوم چرخ تولید تشکیل شد ۲۴ اسفند ۱۳۹۸ ۱۹:۳۱ <https://www.mcls.gov.ir>

تعطیلی بخش هایی از فعالیت غیر ضروری بنگاه ها با همکاری کمیسیون های کارگری شورای تامین استانداری نیز اقدام می شود.

ج) مدیرکل بازرسی کار با همکاری مدیران کل اجتماعی و فرهنگی نسبت به فعال سازی کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار در کارخانجات و خانه های بهداشت کارگری به عنوان پل ارتباطی بنگاه های اقتصادی و ناظرین مقیم در کارخانجات و این کمیته اقدام کند.

د) تشدید بازرسی ها در کارگاهها در خصوص فرستادن تمام کارگرانی که دارای بیماری های زمینه ای به ویژه ریوی - قلبی-کلیوی و بیماری های خاص هستند به استراحت و با حفظ حقوق و مزایای آنان توسط کارفرمایان اقدامات لازم انجام شود

### ایا دولت مجاز است بخش خصوصی را تعطیل نماید؟

بله ، برابر قانون اصلاح لایحه قانونی تعیین تعطیلات رسمی کشور موصوب ۱۳۵۹،۴،۸ ماده ۲ - هیأت وزیران با کسب نظر موافق رؤسای قوه مقننه و قوه قضائیه می تواند به مناسبت بروز بعضی حوادث و وقایع بسیار مهم، بعضی نقاط یا سراسر کشور را تعطیل رسمی (عمومی) اعلام کند.

همچنین به استناد قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار موصوب ۱۳۹۰/۱۱/۱۶ ماده ۲۶- اعلام تعطیلی روزهای کاری سال توسط دولت، فقط در شرایط وقوع حوادث غیرمترقبه یا بروز خطری که جان شهروندان را به خطر اندازد مجاز است و در غیر این موارد، دولت مجاز نیست روزهای کاری سال را تعطیل اعلام کند. مرجع تعیین شرایط غیرمترقبه سازمانهای تخصصی نظیر هواشناسی و محیط زیست، و مرجع تشخیص شرایطی که جان شهروندان را به خطر می اندازد، شورای تأمین استان محل ایجاد اضطرار است.

### مسئولیت کارفرما در صورت مرگ کارگر بر اثر «کرونا»؟<sup>۱۷</sup>

مبنای حقوقی مسئولیت کارفرما در صورت فوت کارگر و دیه کارگران، قانون مجازات اسلامی قتل را به دو دسته عمد و غیر عمد تقسیم کرده است. بر اساس ماده ۵۰۶ قانون مجازات اسلامی؛ تسبیب در جنایت آن است که کسی سبب تلف شدن یا مصدومیت دیگری را فراهم کند و خود مستقیماً مرتکب جنایت نشود به طوری که در صورت فقدان رفتار او جنایت حاصل نمی شد. بنابر این ماده قانون مجازات اسلامی؛ در کارگاهی که موارد بهداشتی به درستی رعایت نشده باشد، مرگ کارگران در اثر کرونا می تواند به صورت بخشی یا کامل مشمول "دبایات خسارت" از سوی کارفرما شود. این مسئله منوط به رای قاضی دادگاه خواهد بود.

<sup>1</sup> <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/93217>

<sup>1</sup> <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/810363>

<sup>1</sup> <https://www.ilna.news/> ۰۹:۱۷:۳۱ ۱۸/۰۱/۱۳۹۹ ۸۹۴۹۳۴ کد خبر:

### وظایف بازرسان کار در خصوص کارگرانی که بر اثر کرونا فوت می کنند چیست؟

بازرسان کار در خصوص رعایت موارد حفاظتی بهداشتی در کارگاهها مسئولیت دارند و کارگران می توانند به صورت فردی یا جمعی به بازرسان کار در خصوص پیگیری وضعیت بهداشتی در کارگاهها مراجعه کنند. بر اساس ماده ۱۰۱ قانون کار؛ گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲ - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی توانند در تصمیم گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده هایی که قبلاً به عنوان بازرسان در مورد آنها اظهار نظر کرده اند، شرکت کنند.

### آیا کارفرمایان باید اطلاعات لازم را به کارگران خود ارائه دهند؟<sup>۱۸</sup>

احتمالاً کارگران نگران بیماری همه گیر COVID-19 هستند و ممکن است در مورد آنها سؤال کنند خطرات بهداشتی و تغییر در شرایط کاری یا وضعیت اشتغال آنها. برای اطمینان از شفافیت و جریان مداوم اطلاعات در سرتاسر محل کار و جلوگیری از سردرگمی، شایعات یا اطلاعات غلط، کارفرمایان باید به طور مرتب اطلاعات مربوط به کارگران خود را به آنها اطلاع دهند، در صورت امکان یک کارمند یا هماهنگ کننده برای آن منظور تعیین کنید.

کارفرمایان باید:

- شخص یا تیمی را برای رهبری بحران COVID-19 تعیین کنند.
- از آخرین اطلاعات مقامات ملی و محلی همراه و با خبر باشید.
- مرتباً اطلاعات به روز و قابل اعتماد را به کارگران ارائه می دهید.
- روشها و خط مشی های شرکت، از جمله برای ترتیب کار انعطاف پذیر، کار از راه دور، غیبت، مرخصی بیمار، مرخصی سالانه، افزونگی و غیره شفاف سازی و اطلاع رسانی نمایید.

از آنجا که وضعیت بحران COVID-19 به طور مداوم در حال تغییر است، ارائه و به روزرسانی های منظم برای کارگران در مورد وضعیت COVID-19 به آنها کمک می کند تا احساس آگاهی و پشتیبانی خوبی داشته باشند، و در عوض، در کمک و انطباق با شرایط، با انگیزه باقی بمانند. کارفرمایان همچنین باید اطلاعات به روز و قابل اعتماد را به تأمین کنندگان و مشتریان ارائه دهند.

<sup>1</sup> ILO An employers' guide on managing your workplace during COVID-19. [www.ILO.Org](http://www.ILO.Org)

### کارفرما چه نوع اطلاعات بهداشتی را باید به کارگران ارائه نماید؟

کارفرمایان باید با استفاده از راهنمایی هایی که توسط مقامات بهداشت ملی و محلی و WHO انجام می شود ، اطلاعات بهداشتی و اساسی را برای همه افراد در محیط کار در مورد COVID-19 تهیه کنند.

اقدامات و راهنمایی های مختلفی توسط مسئولان برای کاهش سرعت انتشار COVID-19 ارائه شده است. کارفرمایان باید برای ارائه اطلاعات بهداشتی زیر به کارگران اقدام کنند:

- وضعیت فعلی انتشار ویروس در کشور (برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات جدید و برطرف کردن ابهامات و شایعات)؛
- مشاوره و راهنمایی بهداشتی به هنگام که توسط مقامات تأیید و منتشر شده است.
- مشاوره در مورد بهداشت محیط و تمرین از فاصله گذاری اجتماعی یا فاصله گذاری فیزیکی.

### کارفرمایان برای حفظ ایمنی و بهداشت محیط کار چه باید انجام دهند؟

کارفرمایان مسئولیت کلی برای حصول اطمینان از یک محیط کار ایمن و سالم قابل قبول را دارند، از جمله اقدامات خاص برای کنترل انتشار ویروس هایی مانند COVID-19.2 اقدامات ایمنی و بهداشتی برای هر بنگاه خاص است و باید در راستای پاسخ به ارزیابی ریسک برخی از بخش ها ، مانند مراقبت های بهداشتی و مواردی که کارگران در تماس نزدیک با مردم هستند ، نسبت به سایر بخش ها نیاز به کنترل دقیق تر و پیشگیری دارند. از نظر انتقادی ، کارفرمایان باید خطرات را شناسایی کرده و اقدامات لازم را برای کنترل و کاهش این ریسکها انجام دهند.

هر محل کار می تواند با اقداماتی از قبیل:

- سازماندهی کار برای کاهش تماس شخص به فرد ، حصول اطمینان از فاصله فیزیکی در محل کار یا اجرای تنظیمات کار از راه دور.
- ضد عفونی مستمر محل کار
- حفظ بهداشت محیط و تهویه مناسب در محیط داخلی.
- تأمین امکانات کافی (به عنوان مثال ، صابون ، ضد عفونی کننده دستی ، علائم و یادآوری) و ترغیب کارگران به انجام بهداشت بهداشت محل کار (مانند بهداشت مکرر دست ، جلوگیری از لمس چشم / بینی / دهان).
- ارتقاء بهداشت تنفسی (به عنوان مثال تهیه ماسک صورت به کارگران به ویژه افرادی که در معرض خطر هستند تا بتوانند عفونت احتمالی را به حداقل برسانند).
- محدود کردن یا ممنوع کردن سفرهای کاری غیر ضروری.
- تا حد امکان تعامل با افراد خارج از محل کار؛
- توانمندسازی کارگران اگر احساس کنند با یک وضعیت کاری محافظت نشده با خطر قریب الوقوع و جدی برای سلامتی خود روبرو هستند.



## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دیانی - فروردین ۱۳۹۹

- تدوین سیاستها و روشهای کنترل عفونت.
- کارگران را به رعایت اقدامات قرنطینه ، به ویژه پس از سفر به منطقه پرخطر یا تماس با کسی که آزمایش مثبت کرده است ، هدایت می کند.
- کارگران را راهنمایی کنند که اگر علائمی مانند آنفلوانزا (مانند تب ، سرفه ، و غیره) دارند بدون در نظر گرفتن سابقه سفر یا تماس ، در خانه یا محل کار خود در خانه بمانند.
- رعایت تعهدات گزارش دهی به مقامات بهداشتی و بازرسان کار طبق مقررات و اقدامات ملی.

**اگر کارگر احساس ناخوشایندی و علائم بیماری داشته باشد و یا علائم شبه آنفلوانزا را تجربه کند ، کارفرمایان چه باید بکنند؟**

برابر نظر WHO ، شایع ترین علائم COVID-19 تب ، خستگی و سرفه خشک است. برخی از بیماران ممکن است دچار درد و درد ، احتقان بینی ، آبریزش بینی ، گلودرد یا اسهال شوند. این علائم معمولاً خفیف و تدریجی است. اگر کارگران این علائم را نشان می دهند ، باید برای پیگیری توصیه های مقام بهداشت ملی یا محلی و در صورت نیاز فوریت پزشکی درخواست نمایند. بهداشت و ایمنی کارکنان و افرادی که با آنها در تماس هستند باید اولویت اصلی کارفرما باشد.

کارفرما باید با رویکردی قاطع به کارگرانی که ممکن در معرض COVID-19 رسیدگی نماید.

**اگر کارگر در تماس نزدیک با شخصی که COVID-19 داشته یا دارد، کارفرمایان چه کاری باید انجام دهد؟**

اگر یک کارگر با کسی که COVID-19 داشته یا ممکن است مبتلا به آن باشد ، تماس نزدیک داشته باشد ، ممکن است بخاطر قرار گرفتن در معرض احتمال ابتلا به ویروس باید خویش - قرنطینه گردد.

کارگران در این شرایط که نیاز به خویش قرنطینه دارند اما هنوز بیمار نشده اند یا به عنوان بیمار تشخیص داده نشده اند ، نمی توانند از مرخصی استعلاجی استفاده کنند ، زیرا آنها به عنوان "مناسب برای کار" نیستند بلکه فقط نیاز به انزوا دارند. کارفرمایان باید موضوع را با کارگران آسیب دیده در میان بگذارند و در صورت امکان ، راه حلهای عملی را کارسازی کنند تا کارگران در طول دوره انزوا از دست دادن دستمزد رنج نبرند.

**چه اتفاقی می افتد اگر یکی از اعضای خانواده نزدیک (درجه اول) یک کارگر به ویروس COVID-19 مبتلا شده باشد؟**

قانون کار، آئین نامه های داخلی، پیمانهای دسته جمعی و یا قراردادهای کار و یا برابر توصیه نامه سازمان بین المللی کار "کارگران با مسئولیت خانواده" ، ۱۹۸۱ (شماره ۱۶۵) می تواند برای کارگرانی که نیاز به مراقبت از یک عضو نزدیک خانواده بیمار یا مصدوم

<sup>1</sup> self-quarantine

<sup>2</sup> R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165),

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)

## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دیانی - فروردین ۱۳۹۹

و یا در مواقع اضطرار خانوادگی مانند بسته شدن ناگهانی مرکز مراقبت از کودک یا مدارس بدون اطلاع قبلی از مرخصی اضطراری یا مرخصی مراقبت خانوادگی استفاده نمایند. ( در حال حاضر در ایران چنین مقرراتی وجود ندارد)

و یا برابر توصیه نامه سازمان بین الملل کار "حمایت دولتی از مراقبت های پزشکی و مزایای بیماری" ۱۹۶۹ شماره (۱۳۴) از حمایت های دولتی بهره مند گردد. (ایران به این توصیه نامه ملحق نگردیده است)

- اگر عضو خانواده نزدیک کارگر با COVID-19 مبتلا باشد ، کارگر باید قرنطینه گردد.
- در مواردی که کارگری که به دلیل تعطیلی مدرسه کودک خود درخواست مرخصی دارد و در صورت عدم وجود مقررات قانونی یا قراردادی برای اینگونه مرخصی، کارفرمایان باید در نظر داشته باشند:
  - به کارگر اجازه می دهد تا از مرخصی استحقاقی استفاده کند.
  - اجازه مرخصی بدون حقوق دهد.
  - تهیه یک برنامه منعطف برای کارگران برای استفاده از تلفن ، اینترنت و سایر روشهای اداری برای انجام کار در خانه و در عین حال اجازه انجام وظایف خانوادگی مانند گذراندن وقت با فرزندان خود و حمایت از آموزش و پرورش خود را بدون به خطر انداختن امنیت دستمزد و درآمد ایشان (کارفرمایان می توانند با مراجعه به راهنمایی صندوق کودکان سازمان ملل متحد (UNICEF) در مورد سیاست های دوستدار و حامی خانواده و شیوه های خوب کار در زمینه COVID-19<sup>۲</sup> استفاده نمایند.
  - استقرار نظام پرداخت دستمزد کارگر بر اساس عملکرد وی در خانه (دور کاری)
  -

**اگر یک کارگری به احتمال زیاد مبتلا به COVID-19 باشد، اما هنوز هم مایل به حضور در کار است، مسئولیت کارفرما چیست؟**

کارفرمایان وظیفه دارند تا آنجا که منطقی، و عملی باشد محیط کار امن و بدون خطر برای سلامت کارگران، تأمین و حفاظت کنند. به همین ترتیب، کارگران وظیفه دارند از سلامت و ایمنی خود و دیگران مراقبتهای معقولی را انجام دهند. اگر یک کارگر مشکوک به ابتلا COVID-19 باشد، توصیه می شود کارفرما اجازه ندهد که کارگر به محل کار بیاید و در صورت لزوم، کارگر مربوطه را در صورت امکان، تحت آزمایش قرار دهند. کارگران می توانند پس از دریافت برگ سلامت پزشکی، که شامل تست COVID-19 و معاینه پزشکی، می تواند به محل کار خود برگردد، اما اگر کارگر تست مثبت باشد، اجازه دارد در مدت غیبت از مرخصی استعلاجی استفاده کند.

<sup>2</sup> Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No. 134)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312472](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312472)

<sup>2</sup> Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-and-other-good-workplace-practices-context-covid-19-key-steps>

**اگر کارگری بدلیل نگرانی از خطر قرار گرفتن در معرض COVID-19 در محل کار از کار خودداری کند، مسئولیت کارفرما چیست؟**

کارفرمایان وظیفه حصول اطمینان از ایمنی و سلامت محل کار را دارا می باشند. اگر کارفرما با نگرانی های مطرح شده در مورد COVID-19 موافقت کند ، کارفرما باید آنچه را که منطقی و عملی است برای رفع مشکلات انجام دهند.

حتی در مواردی که کارفرمایان برای رفع و به حداقل رساندن خطر قرار گرفتن در معرض محل کار ، اقدامات منطقی و عملی را انجام داده اند ، ممکن است برخی از کارگران هنوز نگرانی در مورد قرار گرفتن در معرض خطرات ، از جمله قرار گرفتن در معرض مسافرت در هنگام رفت و آمد به محل کار از طریق حمل و نقل عمومی داشته باشند در این شرایط ممکن است با درخواست کارگر را برای کار از خانه موافقت کند ، و اگر ماهیت کار برای کار از راه دور مناسب نباشد ، کارفرمایان میتوانند به کارگران اجازه دهند که از مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند..

**آیا کارفرمایان می توانند یک کارگر را در صورت بروز علائم COVID-19 به خانه بفرستند؟**

کارفرمایان وظیفه قانونی دارند تا از سلامتی و ایمنی افراد در محیط کار ، از جمله بازدید کنندگان اطمینان حاصل کنند. در جایی که یک کارفرما معتقد است که یک کارگر در معرض خطر سلامتی است - از جمله داشتن علائم ویروس - COVID-19 کارفرما می تواند براساس عدم کار برای کار ، کارگر را مرخص و به خانه بفرستد.

کارفرمایان باید قبل از بازگشت به محل کار ، از کارگر بخواهند برای مراجعت به کار پس از مشاوره پزشکی ، آزمایش ، برگ سلامت ارائه نماید.

در حین شیوع COVID-19 ، کارفرمایان باید به کارگران یادآوری کنند که مراقبت های معقول را انجام دهند تا در سلامتی و ایمنی سایر افراد تأثیر منفی نداشته باشد و کارگران باید در صورت بروز علائم آنفلوآنزا آن را فوراً به کارفرمای خود اطلاع دهند.

**آیا کارفرمایان می توانند از کارگران بخواهند که دمای خود را بگیرند یا دمای بدن ایشان را اندازه گیری نمایند؟**

گرچه ممکن است کارفرمایان مجاز باشند از کارگران بخواهند که دمای خود را در اندازه گیری نمایند تا از انتشار COVID-19 جلوگیری کنند و از ایمنی و سلامتی همه افراد در محیط کار اطمینان حاصل شود ، لذا کارگران باید داوطلبانه با آن موافقت کند ، مگر اینکه طبق قانون مجاز نباشد. اگر کارگر از اندازه گیری درجه حرارت خود امتناع ورزد و کارفرمای آنها را به اقدامات انضباطی

## بحران کرونا پرسش و پاسخ های مدیریت منابع انسانی در ایران

پیمان دیانی - فروردین ۱۳۹۹

سوق دهد ، ممکن است کارفرما با خطرات قانونی روبرو شود. کارفرمایان ، با این وجود ، می توانند به طور منطقی دسترسی به محل کار را برای هر کارگر که رضایت از چنین الزامی نداشته باشد ، سلب کنند.