

### مشاوره حقوقی

- 

خوانندگان محترم! در صفحه حقوقی روزنامه خراسان، پاسخگوی پرسش‌های حقوقی شما هستیم. شما می‌توانید پرسش‌های خود را در نماز زمینه‌های حقوقی، از طریق پیامک به شماره ۰۹۹۹۲۰۰۰ ارسال کنید. لطفاً در ابتدای متن پیامک حتماً کلمه «حقوقی» را قید فرمایید.

**پرسش:** شش دانگ مشاع از زمین مرزی و برادر خانم را با یک برگ قرار داد عادی خریداری کردم. متأسفانه ایشنان فوت کرد. حال که برای تنظیم سند به اداره ثبت مراجعه می‌کنم، می‌گویند باید از طریق دادگاه اقدام کنی. در همین حال، من متوجه شدم که ظاهراً از من به فرد دیگری هم فروخته شده است. لطفاً راهنمایی‌ام کنید.

**پاسخ:** ابتدا از وراثت برادر خانم خود درخواست کنید یا در دست داشتن گواهی انحصار وراثت به همراه شما به یکی از دفاتر اسناد رسمی مراجعه کنید و ملک را رسماً به شما انتقال دهند. در صورت خودداری آنها از انتقال سند به نام شما، می‌توانید علیه ورثه برادر خانم خود، دعوی‌الزام به تنظیم سند رسمی، اقامه کنید.

در صورتی که سند ملک به نام برادر خانم شما نیست، باید نام مشخصات شخصی را که سند ملک به نام وی می‌باشد به همراه نام و مشخصات سایر اشخاصی که متوالیاً ملک را خرید و فروش کرده‌اند نیز در قسمت خوانده (خوانندگان) درج کرد. از سوی دیگر، اگر به دلیلی مثلاً در رهن بودن ملک، انتقال سند آن به شکل فعلی مقدور نباشد، باید در دادخواست تقدیمی در قسمت خواسته، «الزام خوانده به تسویه حساب و فک رهن از ملک» یا هر اقدام دیگری که برای تنظیم سند ضروری است نیز قید شود. در صورت فروش ملک به دو نفر، معامله‌ای معتبر خواهد بود که اول انجام شده‌است. بنابراین اگر ملک قبل از شما به دیگری فروخته شده است (و در نتیجه، معامله شما معتبر نباشد) می‌توانید برای دریافت مبلغی که بابت بهای ملک پرداخت کرده‌اید، به علاوه خسارت وارده شده به شما، علیه وراثت برادر خانم خود دعوی‌السترداد ثمن را مطرح کنید.

به طور کلی، معامله با سند عادی برای طرفین قرار داد و قائم مقام آن‌ها (از جمله وراثت) معتبر و لازم‌الایراع است. یعنی باید به مفاد آن عمل کنند و نمی‌توانند آن را نادیده بگیرند. ماده ۲۱۹ قانون مدنی بیان می‌کند: «مقدودی که به طبق قانون واقع شده باشد بین متاعلمین و قائم مقام آنها لازم‌الایراع است مگر اینکه به رضای طرفین اقاله یا به علت قانونی فسخ شود.» (اقاله قرار داد یعنی هر دو طرف قرار داد با هم توافق کنند که معامله را برهم زنند و فسخ قرار داد یعنی یکی از طرفین با شرایط مقرر در قانون یا قرار داد، از معامله منصرف شود و آن را برهم زنند.)

**پرسش:** **مدیر مجموعه‌ای که در آن کار می‌کنم، در حوض همه همکارانم به من فحاشی کرد و مرا با الفاظ رکیک مورد خطاب قرار داد. آیا می‌توانم از او شکایت کنم؟ مجازات این فحاشی چیست؟**

**پاسخ:** قانون مجازات اسلامی در ماده ۶۰۸، مجازات توهین به دیگران را شلاق ۷۴ ضربه و یا پنجاه هزار تاجک میلیون ریال جزای نقدی تعیین کرده است. برای طرح شکایت خود می‌توانید به دادسرای محل وقوع جرم (محل کارتان) مراجعه کنید. توجه فرمایید که ارایه دلایل اثبات وقوع جرم بر عهده شما است.

به عنوان مثال، می‌توانید به شهادت همکاران خود که شاهد توهین مدیر بوده‌اند، استناد کنید. در صورتی که نتوانید ادعای خود را اثبات کنید، فردی که به او اتهام زده‌اید (مدیر) می‌تواند متقابلاً علیه شما به اتهام افترا شکایت کند. افترا یعنی تهمت و نسبت دادن دروغین عمل مجرمانه به دیگری.

قانونگذار برای توهین به برخی افراد به دلیل شرایط ویژه یا جایگاه سیاسی یا اجتماعی آنها مجازات حبس نیز تعیین کرده است، از جمله توهین به رؤسای سه‌سده، معاونان رئیس‌جمهور یا وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، نمایندگان مجلس خبرگان، اعضای شورای نگهبان، قضات وکلای دادگستری.



پایگاه تحلیلی روزنه روزنامه خراسان

## جناب آقای دکتر مجید ربیعی

**فوق تخصص قلب و عروق**

برخود لازم می‌دانم از زحمات بی‌شائبه حضرتعالی در مداوای این جانب به دست معجزهٔ سر شما تشکر و قدردانی نموده، از خداوند موفیق روزافزوتان را مسئلت دارم.
**هما لیتفقیا**

## سرکار خانم دکتر سیماک خداییان

ارتقاء شایسته شما را به مقام استادی بیماری های زنان دانشگاه علوم پزشکی تبریک عرض می‌نمائیم.
**دکتر آزنا آذریان**
**دکتر مسعود تقفی**
۰۹۱۲۳۷۷۱۲۲

## سرکار خانم سیده فاطمه موسوی خطاط

**فرزند سید غلامرضا**

با عنایت به این که پرورنده شما به اتهام غیبت غیر موجه و غیره در هیئت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان آموزش و پرورش خراسان رضوی تحت رسیدگی می‌باشد مطابق ماده ۷۳ قانون آیین دادرسی مدنی از تاریخ انتشار این آگهی طرف مدت ۳۰ روز جهت دریافت ابلاغ اتهام و ارسال دفاعیه مهلت دارید به کارشناسی امور اداری متبوع مراجعه نمایید.

**محمود شفق رزد**

**مدیر آموزش و پرورش ناحیه هفتم مقدس**

۰۹۱۲۳۷۷۵۶

## حداقل و حداکثر عیدی

**و پاداش سالانه چقدر است؟**

**پرسش:** آیا میزان عیدی و پاداش سالانه محدود است؟ آیا فردی با حقوق

یک میلیون تومان، می‌تواند ۳ میلیون تومان عیدی و پاداش دریافت کند؟

**پاسخ:** طبق ماده واحده «قانون پرداخت عیدی و پاداش کارگران»، «کلیه کارگاه‌های مشمول قانون کار مکلفند، به هر یک از کارگران خود، به نسبت یک سال کار، معادل شصت روز آخرین مزد، به عنوان عیدی و پاداش بپردازند. مبلغ پرداختی از این بابت، به هر یک از کارکنان، نیابتی از معادل نودروز حداقل مزد روزانه قانونی، تجاوز کند.»
باتوجه به این که حداقل دستمزد روزانه سال جاری، ۲۲۷ هزار و ۴۷۵ ریال تعیین شده است، کمترین میزان عیدی و پاداش سالانه کارگران، برای ۱۲ ماه کار، ۱۴ میلیون و ۷۵۰ هزار و ۸۰۰ ریال، معادل یک میلیون و ۴۲۴ هزار و ۵۸۰ تومان خواهد بود.
بر همین مبنا، حداکثر عیدی و پاداش سالانه‌ای که یک کارگر می‌تواند دریافت کند، ۲۱ میلیون و ۳۷۲ هزار و ۷۵۰ ریال، معادل ۲ میلیون و ۱۳۷ هزار و ۱۳۷ تومان است.
تغییر میزان عیدی و پاداش بر مبنای حداقل دستمزد کارگر صورت می‌گیرد. تفاوت میزان عیدی و پاداش، معمولاً در کارگاه‌هایی اتفاق می‌افتد که در آنها طرح طبقه بندی مشاغل اجرا شده باشد. با این حال، در هیچ شرایطی، مبلغ پرداختی به عنوان عیدی و پاداش نمی‌تواند از حداقل یا حداکثر تعیین شده، کمتر یا بیشتر باشد.

**پرسش:** مدتی پیش، کارفرما به دلیل ورشکستگی، مرا اخراج کرد. حدود ۸ سال سابقه پرداخت بیمه دارم و تاکنون از بیمه بیکاری استفاده نکرده‌ام. آیا می‌توانم از مزایای بیمه بیکاری برخوردار شوم؟ چه کار باید بکنم؟

**پاسخ:** بله، می‌توانید. توجه داشته باشید که باید هرچه زودتر، نسبت به اعلام وضعیت خود به اداره کار اقدام کنید. چرا که بر اساس بند «ب» ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، «بیمه‌شده مکلف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری، با اعلام مراتب بیکاری و با احداثی‌های کار و امور اجتماعی، آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اطلاع دهد. مراجعه پس از سی روز با عذر موجه یا تشخیص هیئت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.»
از آنجا که بیکاری شما به صورت غیر ارادی اتفاق افتاده است، می‌توانید از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند شوید. طبق ماده ۷، حداکثر مدت پرداخت بیمه بیکاری برای کارگران مجرد، ۳۶ ماه (سه سال) و برای کارگران متأهل ۵۰ ماه (کمی بیش از ۴ سال) است. مدت پرداخت مستمری بیمه بیکاری نیز، به سابقه بیمه شما بستگی دارد. طبق جدول بند «الف» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، باتوجه به سابقه ۹۶ ساله (۹۶ ماهه)، می‌توانید، در صورت تأهل، از ۱۸ ماه (۱/۵ سال) مستمری بیمه بیکاری استفاده کنید. مدت استفاده شما از مستمری بیمه بیکاری، جزو سنوات بیمه شما محسوب می‌شود و در زمان بازنشستگی مورد محاسبه قرار خواهد گرفت. همچنین، در مدت استفاده از بیمه بیکاری، شما و افراد تحت تکفلتان، بر اساس مقررات، می‌توانید از پوشش بیمه درمانی تأمین اجتماعی نیز استفاده کنید. البته، استفاده از این مزایا، منوط به رعایت ضوابط و شرایط قانونی است.

## انجام چه کارهایی

**در «کافی‌نت‌ها» ممنوع است؟**

بر اساس بند سوم آیین‌نامه «دفاتر خدمات اینترنتی» («کافی‌نت‌ها» که توسط پلیس فتا تهیه شده و لازم‌الاجراست، اشخاصی می‌توانند متقاضی تأسیس کافی‌نت شوند که واجد این شرایط باشند: «تابعیت جمهوری اسلامی ایران؛ اعتقاد به دین مبین اسلام و پایکی از ادیان شناخته‌شده در قانون اساسی؛ پایبندی به قانون اساسی؛ عدم اشتباه به فساد اخلاقی و نداشتن سوء پیشینه کیفری و عدم اعتیاد به مواد مخدر؛ داشتن برگه پایان خدمت و یا معافیت دائم از خدمت نظام وظیفه برای آقایان؛ متأهل، با داشتن حداقل ۳۰ سال سن.»
همچنین، بر اساس بخشنامه پلیس فتا، صاحبان کافی‌نت‌ها باید افرادی را به عنوان کارمند استخدام کنند که دارای این شرایط باشند: ۱- متعهد و مجرب؛ ۲- دارای حسن شهرت و عدم دارا بودن سوءسابقه کیفری و قضایی؛ ۳- متأهل یا حداقل ۲۵ سال سن، «طبق بند ۷ آیین‌نامه «دفاتر خدمات اینترنتی»، انجام این اقدامات ممنوع است؛ ۱- نشر مطالب الحادی و مخالف موازین اسلامی؛ ۲- اهانت به دین اسلام و مقدسات آن؛ ۳- ضدیت با قانون اساسی و هر گونه مطلبی که استقلال و تمامیت ارضی کشور را خدشه‌دار کند؛ ۴- اهانت به رهبری و مراجع مُسَلَّم تقلید؛ ۵- تحریف یا تحقیر مقدسات دینی، احکام مُسَلَّم اسلام، ارزش‌های انقلاب اسلامی و مبانی تفکر سیاسی امام خمینی (ه)؛ ۶- اخلاق در و حودت و وفای ملی؛ ۷- القای بدبینی و ناامیدی در مردم نسبت به مشروعیت و کارآمدی نظام اسلامی؛ ۸- اشاعه و تبلیغ گروه‌ها و احزاب غیر قانونی؛ ۹- انتشار اسناد و اطلاعات طبقه‌بندی شده دولتی و امور مربوط به مسائل امنیتی، نظامی و انتظامی؛ ۱۰- اشاعه فحشا و منکرات و انتشار عکس‌ها و تصاویر و مطالب خلاف اخلاق و عفت عمومی؛ ۱۱- ترویج ترور، خشونت و آموزش ساخت مواد تخریبی از قبیل مواد مخترقه و یا منفجره؛ ۱۲- ترویج مصرف مواد مخدر؛ ۱۳- ایجاد هر گونه شبهه بر نامه ادیبی و تلویزیونی، بدون هدایت و نظارت سازمان صداوسیما؛ ۱۴- ایراد افترا به مقامات و هر یک از افراد کشور و توهین به اشخاص حقیقی و حقوقی؛ ۱۵- افشای روابط خصوصی افراد و تجاوز به حریم اطلاعات شخصی آنان؛ ۱۶- انتشار اطلاعات حاوی کلیدهای رمز بانک‌های اطلاعاتی، نرم‌افزارهای خاص، صندوق‌های پست الکترونیکی و یا روش شکستن آنها؛ ۱۷- فعالیت‌های تجاری و مالی غیر قانونی و غیر مجاز از طریق شبکه اطلاع‌رسانی و اینترنت از قبیل جعل، اختلاس، قمار و...»
۱۸- خرید، فروش و تبلیغات در شبکه اطلاع‌رسانی و اینترنت از کارهای که منع قانونی دارند؛ ۱۹- هر گونه نفوذ غیر مجاز به مراکز دارنده اطلاعات خصوصی و محرمانه و تلاش برای شکستن قفل رمز سیستم‌ها؛ ۲۰- هر گونه حمله به مراکز اطلاع‌رسانی و اینترنتی دیگران برای از کار انداختن و یا کاهش کارایی آنها؛ ۲۱- هر گونه تلاش برای شنود و بررسی سبته‌های اطلاعاتی که در حال گذر در شبکه که به دیگران تعلق دارد؛ ۲۲- ترویج مصرف سیگار و دخانیات.
همچنین، بر اساس بخشنامه پلیس فتا، نصب دوربین مدار بسته داخلی با قابلیت ضبط تمام وقت، نگهداری تصاویر و امکان بازبینی تا ۶ ماه، در تمامی کافی‌نت‌ها الزامی است. افزون بر این موارد، محل کافی‌نت باید در معرض دید و نظارت عمومی باشد و رعایت ضوابط اماکن عمومی» در آن الزامی است.

### پیش‌نویس سوم «منشور حقوق شهروندی»

**در حال تدوین است**

## تعهد تولیدکنندگان خودرو برای ضمانت محصولات

بر اساس ماده ۵ «آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از مصرف‌کنندگان خودرو»، «حداقل دوره تضمین برای سبک‌سواری، وانت، دو دیفرانسیل (وون) از تاریخ تحویل به مصرف‌کننده، دو سال یا کارکردی برابر ۴۰ هزار کیلومتر، هر کدام زودتر فرا برسد، و برای خودروهای وارداتی پنج سال یا ۱۵۰ هزار کیلومتر، هر کدام زودتر فرا برسد، برای خودروهای سنگین (مینی‌بوس، میدی‌باس، اتوبوس، کامیونت، کامیون و کشنده) از تاریخ تحویل به مصرف‌کننده، سه سال یا کارکردی برابر ۲۰۰ هزار کیلومتر، هر کدام زودتر فرا برسد، و برای موتورسیکلت از تاریخ تحویل به مصرف‌کننده شش ماهه می‌باشد.»
بر اساس ماده ۷ آیین‌نامه، طی دوره ضمانت، «نمایندگی‌های مجاز، موظف به پذیرش کلیه خودروهای تحت مسئولیت می‌باشند. شرح خدمات انجام‌شده و لیست قطعات تعویض‌شده، باید به صورت کتبی به مصرف‌کننده تحویل گردد.»
در صورتی که تعمیر خودرو در مرکز مجاز و برای ام‌واردی که در ضمانتنامه وارد شده است، بیش از ۲ روز طول بکشد، طبق ماده ۸ آیین‌نامه، «واسطه خدمات‌پس از فروش، موظف به تأمین خودرو مشابه جایگزین و در صورت عدم امکان، پرداخت خسارت خواب خودرو، به شرح ماده ۱۰ این آیین‌نامه می‌باشد.»
همچنین، «مدت زمان خواب خودرو برای پرداخت خسارت، بعد از دو روز کاری، برای کلیه‌روزهای توقف خودرو در نمایندگی اعم از تعطیل و غیر تعطیل، بدون در نظر گرفتن فرآیند‌های داخلی عرضه‌کننده واسطه خدمات پس از فروش و نمایندگی مجاز، شروع و در روزی که نمایندگی مجاز، پس از انجام تعمیرات لازم، آمادگی تحویل خودرو به مصرف‌کننده را اعلام می‌نماید، خاتمه می‌یابد. بر اساس ماده ۱۰ آیین‌نامه، «ضوابط پرداخت خسارت خواب خودرو (به استثنای خسارات ناشی از موارد حادثه و تصادف) به صورت زیر می‌باشد:
الف- خودروهای سواری: برای توقف کلیه خودروهای سواری از زمان تحویل خودرو به نمایندگی، به ازای هر روز توقف مازاد بر دو روز کاری یا زمان استاندارد تعمیرات که قبلاً از سوی بازرس مورد تأیید قرار گرفته است، به مقدار پانزده‌هزارم (۰/۰۰۱) قیمت‌های اعلامی فروش محصول، توسط تولیدکننده یا عرضه‌کننده به مصرف‌کننده پرداخت می‌شود. ب- خودروهای عمومی (تاکسی، وانت وون): برای توقف کلیه خودروهای عمومی، از زمان تحویل خودرو به نمایندگی، به ازای هر روز توقف مازاد بر دو روز کاری یا زمان استاندارد تعمیرات که قبلاً از سوی بازرس مورد تأیید قرار گرفته است، به مقدار یک هزارم (۰/۰۰۱) سنگین (مینی‌بوس، میدی‌باس، اتوبوس، کامیونت، کامیون و کشنده)؛ برای توقف کلیه خودروهای سنگین یا از زمان تحویل خودرو به نمایندگی، به ازای هر روز توقف مازاد بر دو روز کاری یا زمان استاندارد تعمیرات که قبلاً از سوی بازرس مورد تأیید قرار گرفته است، به مقدار یک هزارم (۰/۰۰۱) بهای خودرو، توسط عرضه‌کننده به مصرف‌کننده پرداخت می‌شود. د- موتورسیکلت: برای توقف انواع موتورسیکلت به ازای هر روز توقف مازاد بر دو روز کاری، به مقدار یک هزارم (۰/۰۰۱) بهای موتورسیکلت، حداقل مبلغ پانزده هزار (۱۵/۰۰۰) ریال به ازای هر روز، توسط عرضه‌کننده به مصرف‌کننده پرداخت می‌شود.»

## مقررات تأسیس و اداره

**در مانگاه‌های شبانه‌روزی**

بر اساس ماده یک «آیین‌نامه تأسیس در مانگاه‌های شبانه‌روزی»، «در مانگاه، به مؤسسه‌ای اطلاق می‌شود که به‌طور شبانه‌روزی، بیماران سرپایی را برای درمان می‌پذیرد و در آن محل، می‌توان موارد فوری یا نیازمند کمک‌های ویژه را، حداکثر ۲۴ ساعت تحت نظر قرار داد و در صورت عدم بهبودی و داشتن مشکلات خاص و نیازمند به خدمات بیشتر، باسبتی در طول این مدت هماهنگی لازم، جهت اخذ پذیرش و اعزام به بیمارستان، در صورت لزوم، فراهم گردد.»
طبق ماده ۳ آیین‌نامه، «اجازه تأسیس (موافقت اصولی) در مانگاه، به کلیه افراد حقیقی یا حقوقی که صلاحیت آنان به تأیید کمیسیون قانونی رسیده باشد، در چارچوب نظام‌بوج بندی خدمات و ضوابط تعیین‌شده، داده می‌شود و لازم است هنگام بهره‌برداری، جهت کلیه نوبت‌های کاری، پزشک واجد شرایط، به عنوان مسئول فنی در مانگاه و همچنین کادر پزشکی و پیراپزشکی لازم معرفی گردد.»
بر اساس آیین‌نامه، متقاضیان تأسیس در مانگاه باید حداقل ۵ نفر باشند. از این تعداد، باید دست‌کم ۳ نفر در مواردی که تعداد متقاضیان بیشتر از ۵ نفر باشند، نصف به علاوه یک نفر از تأسیس‌کنندگان، از فارغ التحصیلان جوانی کار گروه پزشکی و پیراپزشکی، یا مدرک کاردانی به بالا، باشند. سایر اعضای هیئت مؤسس می‌توانند از دیگر افراد حقیقی یا حقوقی باشند. مدت اعتبار مجوز تأسیس در مانگاه، ۲ سال است و در صورت عدم اقدام هیئت مؤسس، لغو خواهد شد. بر اساس تبصره ۴ ماده ۳ آیین‌نامه، «به‌ر فرد واجد شرایط و صلاحیت، بیش از یک پروانه تأسیس داده نمی‌شود و هر فرد می‌تواند حداکثر در دو مؤسسه پزشکی (به صورت حقیقی یا حقوقی) (به عنوان موسس عضویت داشته باشد.»
هر در مانگاه عمومی باید حداقل ۳ پزشک، اعم از عمومی و متخصص، داشته باشد. تبصره یک ماده ۱۱ آیین‌نامه در باره شرایط ساختمان در مانگاه تصریح می‌کند: «حداقل تعداد اتاق برای تأسیس در مانگاه عمومی، شامل اتاق‌ویک سالن انتظار با امکانات کافی می‌باشد. سطح کلی زیربنا باید حداقل ۲۰۰ متر مربع، بدون در نظر گرفتن فضای لازم جهت بخش‌های پارکینگ و بده‌پیش‌بینی‌های لازم برای کلیه اقدامات ایمنی، از جمله اطفای حریق، شده باشد. در صورتی که در مانگاه در طبقات همکف، اول یا زیرزمین ساختمان نباشد، تعبیه آسانسور جهت انتقال بیماران ضروری است.»
بر اساس ماده ۱۴ آیین‌نامه «تأسیس در مانگاه‌های شبانه‌روزی»، «در مانگاه‌ها باید حداقل یک دستگاه آمبولانس برای تمام ساعات در اختیار داشته باشند و در صورت درخواست، باید با مرکز آمبولانس خصوصی، برای تأمین نیاز بیماران، قرار داد همکاری منعقد نمایند.»
طبق ماده ۱۶، «در مانگاه‌ها باید دارای دفتری باشند که نام و مشخصات بیماران مراجعه‌کننده در آن ثبت‌شده و برای هر یک از بیماران پرونده پزشکی شامل خلاصه‌ای از شرح‌حال بیمار، نوع معالجات و تاریخ مراجعه، تشکیل دهند و حداقل به مدت ۵ سال در پایگانی نگهداری شود.»
از بین برن پرونده‌ها، پس از گذشت دوره ۵ سال، باید با راجاز دو موافقت دانشگاه علوم پزشکی محل باشد. همچنین، مسئولیت نظارت بر نحوه ارائه خدمات توسط پزشکان و پیراپزشکان به بیماران، بر عهده مسئول فنی در مانگاه است.

طبق تبصره ۴ ماده ۱۱ آیین‌نامه، حداقل تخت‌های لازم جهت ترخیصات بانسنام و سر درمانی و تحت نظر بودن ۶۰ تخت بدهد، با تفکیک فضای لازم برای خانم‌ها و آقایان می‌باشد،

**رئوسر صنفی**

**خبرسان** روزنامه صبح ایران
پنجشنبه ۵ آذر ۱۳۹۴
۱۴ صفر ۱۳۹۳
شماره ۱۹۱۳

معاون حقوقی رئیس‌جمهور گفت: پیش‌نویس دوم منشور حقوق شهروندی نوشته‌شده و ال‌ان پیش‌نویس سوم این منشور در حال تهیه است. به گزارش ایرنا دکتر الهام امین‌زاده در نشست هم‌اندیشی اعضای کانون و کلا دانشجویان و استادان حقوق استان بوشهر افزود پس از تدوین مرحله نخست منشور حقوق شهروندی، دوهزار نظر شهروندی و ۲۰۰ مقاله حقوقی دریافت‌شده و شمار ی‌نیز برگرد در این زمینه گزارش شد.

خبرسان روزنامه صبح ایران
پنجشنبه ۵ آذر ۱۳۹۴
۱۴ صفر ۱۳۹۳
شماره ۱۹۱۳

<div><div><span><span> </span> <span> </span></span></div><span></span></div>
<p>گزارش حقوقی</p>
<div><div><span><span> </span> <span> </span></span></div><span></span></div>
<p><b>جواد نوائیان رودسری</b></p> info@khorasannews.com

**آیا قانون کار به اصلاح نیاز دارد ؟**

**قانونی که در ۲۵ سالگی پیر دیده می شود!**

**بخش نخست-** قانون کار و اردیست و پنجمین سال تصویب خودش؛ قانونی که پس از فراز و نشیب های فراوان، در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسیده و قرار بود مشکلات جامعه کارگری را کاهش دهد و به مسائل مربوط به روابط کار نیز، سرو سامانی بخشد. با این حال، به نظر می رسد، با گذشت ۲۵ سال از تصویب این قانون، بسیاری از مشکلات حقوقی جامعه کارگری همچنان به قوت خود باقی است و کارگران، همچنان در احقاق حقوق خود با مشکلات جدی دست به گریبان هستند. طی سال های گذشته، وعده هایی مانند اصلاح قانون، برای بهبود فضای کسب و کار نیز، صدور بخشنامه های متنوع اداره روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در دل کارگران حتمشکن این مرز و بوم، باقیه ای از امیدروشنی که اما امین نور کم فروغ، خلیز بده خاموشی گرایید، باوجود ادعای برخی مسئولان و کارفرمایان در باره ناکارآمد بودن قانون کار، ظاهر، بایابریشد این ناکارآمدی را، نه در متن قانون که در نحوه اجرای آن جست و جو کرد.

■ **چرا قانون کار بیش از حد کارگری است؟**

برخی کارفرمایان مدعی اند قانون کار ایران، قانونی کارگری است و اصولاً و لآن منافع کارفرمایان در نظر گرفته نشده است. این ادعای درستی است، اما نباید فراموش کرد که مبنای تنظیم قانون کار، در انتها در ایران، بلکه در سایر کشورهای جهان هم، حمایت از قشر ضعیف و آسیب پذیر کارگر است. به دیگر سخن، قانون کار، یک قانون حمایتی است. بدیهی است که از چنین قانونی نمی توان انتظار داشت که کاملاً و جانیبه به روابط کار بنگرد. تصور کنید که قرار داد کار، بین کارگر و کارفرما، طبق مواد ۱۰، ۱۴ و ۱۵ قانون مدنی منعقد شود؛ به این معنا که طبق اصل آزادی قرار دادها در ماده ۱۰ قانون مدنی، کارفرما، کارگر را برای مدتی معین، طبق ماده ۱۴ و با بهره ردمتری استخدام کند؛ آن گاه، در صورتی که تعداد افراد متقاضی کار زیاد باشد، کارفرمای نتواند دستمز دریا به میزان که مایل باشد، کاهش دهد که به این ترتیب، کارگر هنگامی که قانون دارای ابهام باشد و این موارد مبهم، دستمایه ارائه تفسیرهای مختلف از قانون و بین بست در اجرا شود؛ هر چند در این گونه موارد، د مجلس شورای اسلامی، مرجع تفسیر قوانین موضوعه است و پیش از هر اقدامی باید نظر حقوقی قانون گذار را ابهام باشد و این دستمز کم، سوم، زمانی که یک قانون، با قوانین هم عرض خود تداخل داشته باشد یا قوانین جدید، برخی مواد قانون قبلی را به صورت غیر مستقیم، تخصیص بزنند؛ آن را اعتبار ببندد یا محدود کند. در قسمت نخست، یعنی موارد پیش بینی نشده، قانون کار نیازمند برخی بازنگری هاست. به عنوان مثال، مطالبه اخیر کارگران، مبنی بر داعمی بودن قرار داد کارگرانی که مشاغل آنها جنبه مستمر دارد، با وجود قابل بررسی بودن، فاقد پشتوانه قانونی است. بر اساس تبصره ۴ ماده ۲ قانون کار، «در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرار داد دائمی است.» بنابراین، در صورتی که کارگران بخواهند به مطالبه خود در مورد قرار دادهای کار، صیغه قانونی بدهند، راهی جز بازنگری و اصلاح قانون قبلی وجود ندارد و کارگران باید توجه داشته باشند که چنین مطالباتی را نمی توان با استفاده از بخشنامه و دستور العمل، به شکل قانونی ور آورد، چرا که بخشنامه ها و دستور العمل ها، نمی تواند برخلاف قوانین بالادستی خود تدوین و ابلاغ شوند. از سوی دیگر، به نظر می رسد، در موارد متعددی همچون اشتغال اتباع بیگانه و کار زنان، نیازمند الحاق مواد جدیدی برای موارد پیش بینی نشده و قانون فعلی هستیم. در قسمت دوم، یعنی ابهام در متن قانون، با موارد جنجالی متعددی در قانون کار، روبه روهستیم که ابهام برخی از آن هارا می توان با استفسار از مجلس شورای اسلامی رفع کرد.

■ **آیا قانون کار نیازمند بازنگری است؟**

به لحاظ حقوقی، می توان مواردی را که قانون کار نیازمند بازنگری است، در سه قسمت طبقه بندی کرد: نخست، زمانی که موردی مواردی در قانون پیش بینی نشده باشد. دوم، هنگامی که قانون دارای ابهام باشد و این موارد مبهم، دستمایه ارائه تفسیرهای مختلف از قانون و بین بست در اجرا شود؛ هر چند در این گونه موارد، د مجلس شورای اسلامی، مرجع تفسیر قوانین موضوعه است و پیش از هر اقدامی باید نظر حقوقی قانون گذار را ابهام باشد و این دستمز کم، سوم، زمانی که یک قانون، با قوانین هم عرض خود تداخل داشته باشد یا قوانین جدید، برخی مواد قانون قبلی را به صورت غیر مستقیم، تخصیص بزنند؛ آن را اعتبار ببندد یا محدود کند. در قسمت نخست، یعنی موارد پیش بینی نشده، قانون کار نیازمند برخی بازنگری هاست. به عنوان مثال، مطالبه اخیر کارگران، مبنی بر داعمی بودن قرار داد کارگرانی که مشاغل آنها جنبه مستمر دارد، با وجود قابل بررسی بودن، فاقد پشتوانه قانونی است. بر اساس تبصره ۴ ماده ۲ قانون کار، «در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرار داد دائمی است.» بنابراین، در صورتی که کارگران بخواهند به مطالبه خود در مورد قرار دادهای کار، صیغه قانونی بدهند، راهی جز بازنگری و اصلاح قانون قبلی وجود ندارد و کارگران باید توجه داشته باشند که چنین مطالباتی را نمی توان با استفاده از بخشنامه و دستور العمل، به شکل قانونی ور آورد، چرا که بخشنامه ها و دستور العمل ها، نمی تواند برخلاف قوانین بالادستی خود تدوین و ابلاغ شوند. از سوی دیگر، به نظر می رسد، در موارد متعددی همچون اشتغال اتباع بیگانه و کار زنان، نیازمند الحاق مواد جدیدی برای موارد پیش بینی نشده و قانون فعلی هستیم. در قسمت دوم، یعنی ابهام در متن قانون، با موارد جنجالی متعددی در قانون کار، روبه روهستیم که ابهام برخی از آن هارا می توان با استفسار از مجلس شورای اسلامی رفع کرد.

جدید برای تضمین حضور وکیل در دادرسا، ضمانت اجرای محکمی پیش بینی کرده است. در تبصره ماده ۱۹ آمده است که اگر حق همراه داشتن وکیل از متهم سلب شود، فرد متخلف به مجازات انتظامی درجه ۸ محکوم می‌شود. عدم تقهیم این حق نیز موجب مجازات انتظامی درجه ۳ است. همچنین، طبق قانون سابق، در مرحله تحقیقات، فقط می‌شد از ظرفیت یک وکیل استفاده کرد. در حالی که در مواد ۳۴۲ و ۳۴۶ قانون قضاوت اعلام شده است که متهم می‌تواند دادگاه کیفری یک را با وکیل یا بدون وکیل در مرحله تحقیات، دادگاه کیفری یک (دادگاه کیفری استان) داشته باشد. بنابراین، کمیت استفاده از وکیل نیز افزایش یافته است.

آن خواهیم پرداخت. یکی از مظاهر توجه قانونگذار به حق داشتن وکیل، الزام مقامات دادرسا به اعلام این حق به متهم است. ماده ۱۹۰ قانون مقرر داشته است که متهم می‌تواند در مرحله تحقیقات مقدماتی یک نفر وکیل دادگستری همراه خود داشته باشد؛ «این حق باید پیش از شروع تحقیق توسط بازپرس به متهم ابلاغ و تفهیم شود.» این ماده حتی تصریح کرده است که چنانچه متهم، احضار شود این حق باید در برگ احضار، به قیدیه و یا ابلاغ شود؛ اگر این اتفاق رخ ندهد و متهم در بازپرسی حاضر شود؛ بدون موافقت او نمی‌توان تحقیقات را آغاز کرد. در همچنین در صورت تقاضای او درخواست مهلت برای معرفی وکیل، باید مهلت لازم به او داده شود. قانون

همچنین در مورد جرائم علیه امنیت کشور -حضور وکیل در مرحله تحقیق یا اجاز دادگاه خواهد بود. همچنین مطابق قانون قدیم، حضور وکیل در دادرسا در موارد مجاز نیز، بدون داشتن حق اظهار نظر بود. در واقع وکیل متهم می‌توانست "بدون مداخله در امر تحقیق" و پس از خاتمه تحقیقات، مطالبی را که برای کشف حقیقت و دفاع از متهم با اجرای قوانین لازم بداند به قاضی اعلام کند.

■ **حق داشتن وکیل در قانون جدید**

برخی از این قیود در قانون جدید رفع شده و البته برخی از این موارد، همچنان باقی است که در یادداشت بعدی به

## ضعف ها و قوت های قانون جدید آیین دادرسی کیفری

**بخش هفدهم:** حق داشتن وکیل به عنوان یکی از اصول دادرسی منصفانه در دنیا شناخته می‌شود.
اعمال این حق در چارچوب قانون جدید آیین دادرسی کیفری که از ابتدای تیرماه ۹۴ اجرایی شد، با طرح مباحثی همراه بود. در این یادداشت، نقاط مثبت قانون جدید، درموردی یا حضور غیر متهم به تشخیص قاضی موجب فساد و شود و خواهیم کرد.

<b>جناب آقای دکتر مجید شجاع</b>	<b>جناب آقای دکتر حمید پور پوربف</b>
انتصاب شایسته جنابعالی را به عنوان <b>مدیر کل بهزیستی خراسان رضوی</b> تبریک و تهنیت عرض می‌نمایم. از خداوند متعال موفقیت روز افزون شما را در نیل به اهداف مورد نظر آرزو مندیم .	انتصاب شایسته جنابعالی را به عنوان <b>مدیر کل بهزیستی خراسان رضوی</b> تبریک و تهنیت عرض می‌نمایم. از خداوند متعال موفقیت روز افزون شما را در نیل به اهداف مورد نظر آرزو مندیم .
<b>مهدی وبانو</b>	<b>هیبت مدیره و پرنسل موسسه خیریه آفاق تاباید</b>
۰۹۱۲۳۷۷۰۱۶	۰۹۱۲۳۷۷۱۲۲

## جناب آقای دکتر محمد رضا خباز

انتصاب بجا و شایسته شما را به عنوان **استاندار استان سمنان** که نشان دهنده لیاقت و خدمت صادقانه شماست تبریک عرض می‌نمایم.
**حاج علی محمد اسدی زنده جان**
۰۹۱۲۳۷۷۱۲۲