خراسان روزنامه صبح ایران
چهارشنبه ۲۹ آذر ۱۳۹۶ .اول ربیع الثانی ۱۴۳۹ .شماره ۱۹۷۱۱

بهره‌مندی از مشاوران در دادگاه اطفال کارکرد حقوق بشری دارد

معاون اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضاییه، بهره‌گیری از مشاور در فرایند رسیدگی به پرونده‌های کودکان و نوجوانان را واجد کارکردهای حقوق بشری و موثر در دفاع از عملکرد حقوق بشری کشورمان دانست. به گزارش ایرنا، محمدباقر الفت افزود: قصد بر تغییر نگاه و نگرش قضات درباره مشاوره است تا قاضی با دید بهتری نظر مشورتی مشاور را مورد توجه قرار دهد.

مشاوره حقوقی

خوانندگان محترم! در صفحه ۱۰ روزنامه خراسان، پاسخ‌گوی پرسش های حقوقی شما هستیم. شما می توانید پرسش های خود را در تمام زمینه های حقوقی، از طریق پیامک به شماره ۲۰۰۰۹۹۹ ارسال کنید. لطفاً در ابتدای متن پیامک حتما کلمه «حقوقی» را قید فرمایید.

پرسش: زن در زمان عقد و طبق مندرجات سند ازدواج، از مرد وکالت تام در همه امور زندگی، اعم از محل سکونت، حق طلاق و ... گرفته است. آیا مرد می تواند به استناد این که وی از این حق سوءاستفاده می کند و کیان خانواده را به خطر می اندازد، شکایت و وکالت داده شده را فسخ کند؟

پاسخ: در صورتی که در وکالت نامه بلاعزل، حق ضم امین یا وکیل از مرد سلب نشده باشد، وی می‌تواند با مراجعه به دفتر اسناد رسمی محل تنظیم وکالت نامه اصلی، شخص دیگری را به عنوان امین یا وکیل دوم معرفی و این موضوع را صریحاً قید کند که وکیل اول باید قبل از هر اقدامی موافقت امین یا وکیل دوم را جلب کند. علاوه بر این، موکل (مرد) باید مفاد وکالت نامه دوم را در خصوص ضم امین یا وکیل سریعاً به وسیله اظهارنامه به وکیل اول (زن) ابلاغ کند. برخی حقوق دانان ضم امین یا ضم وکیل به وکیل بلاعزل را بدون رضایت وکیل اول جایز نمی دانند. این نظر، ظاهراً صحیح نیست. دفاتر اسناد رسمی نیز در صورت خودداری از اقدام در این زمینه، مرتکب تخلف شده اند و مسئول جبران خسارت خواهند بود. ماده ۶۷۸ قانون مدنی، درباره راه‌های پایان وکالت بیان می کند: «وکالت به طرق ذیل مرتفع می شود: ۱- به عزل موکل، ۲- به استعفای موکل، ۳- به موت یا به جنون وکیل یا موکل» بنابراین هرگاه وکیل یا موکل محجور شوند یا فوت کنند، وکالت منتفی می‌شود. همچنین، موکل می‌تواند هر وقت بخواهد وکیل را عزل کند، مگر عدم عزل ضمن عقد لازمی شرط شده باشد. (ماده ۶۷۹ قانون مدنی) به علاوه ماده ۱۰ قانون مدنی مقرر می کند: «قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است.» از سوی دیگر اصل چهلم قانون اساسی بیان می کند: «هیچ کس نمی تواند اِعمال حق خویش را وسیله اضرار به غیر یا تجاوز به منافع عمومی قرار دهد.» این اصل را، اصطلاحاً، قاعده لاضرر گویند. بنابراین، نمی‌توان به بهانه به خطر افتادن کیان خانواده توافقات و تعهداتی را که دوطرف بر مبنای آن وارد رابطه ازدواج شده‌اند، نادیده گرفت. رویه قضایی نیز به توافقات طرفین احترام می گذارد و صرفاً در موارد بسیار محدود (خصوصاً درباره حضانت و نگهداری از کودک) که یکی از دوطرف به‌وضوح از اختیارات خود سوءاستفاده می کند، ممکن است در چارچوب قانون آن توافقات را نادیده بگیرد.

حقوق شهروندی ۷۵

قانون کار چه حمایت هایی از کار شبانه کرده است؟

چراغ قانون برای کارگران «شب‌کار»

جواد نوائیان رودسری
info@khorasannews.com

شرایط سختی است؛ این که وقتی همه خوابیده‌اند و استراحت می کنند، تو بیدار باشی و برای کسب درآمد و تأمین هزینه‌های زندگی، بی‌خوابی و خستگی را تحمل کنی! این را تنها کارگران شب کار می‌فهمند که خستگی، تنها عارضه بیداری و فعالیت شبانه نیست؛ استرس ناشی از این کار و به هم ریختن ساعات استراحت، عوارض جسمی متعددی در پی دارد که یکی از آن ها ابتلا به دیابت و بیماری های عروقی است. به همین دلیل، از قانون گذار انتظار می‌رود برای جبران دست کم بخشی از این خسارت سنگین جسمی و روحی، تمهیداتی بیندیشد؛ تمهیداتی که بتواند در قالب افزایش دستمزد، اندکی از صدمات ناشی از شب کاری را جبران کند. بد نیست برای بررسی بیشتر و بهتر، نگاهی به قانون بیندازیم و از تمهیدات پیش‌بینی شده، آگاه شویم.

■ کار نوبتی یا کار شیفتی؟

در قانون کار، الگوهای متفاوتی برای مدت زمان حضور کارگر در کارگاه، پیش‌بینی شده است؛ الگوهایی مانند «کار روز»، «کار شب»، «کار مختلط»، «کار متناوب» و «کار نوبتی». بر اساس ماده ۵۵ قانون کار، «کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.» گاه از «کار نوبتی» در مباحث مربوط به حقوق کار و نیز، روابط کاری میان کارفرما و کارگر، به «کار شیفتی» تعبیر می‌شود. کارگرانی که «کار شیفتی» انجام می‌دهند، به دلیل ثبات نداشتن زمان حضور در کارگاه، از برخی امتیازات، مانند اشتغال به کار دیگر در اوقات فراغت یا انجام برنامه‌هایی که مستلزم دارا بودن زمان معین، ثابت و بدون تغییر است، محروم اند. به همین دلیل، قانون گذار در دستمزد این دسته از کارگران، مزایایی را برای جبران این محرومیت، در نظر گرفته است. این مزایا که از آن ها در فهرست‌های حقوق و دستمزد، با نام «حق شیفت» یا «فوق العاده نوبت کاری» یاد می‌شود، به سه صورت پیش بینی شده و قابل پرداخت است. مطابق ماده ۵۶ قانون کار، این سه صورت عبارت‌اند از: ۱- کارهایی که نوبت کاری آن ها در صبح و عصر واقع می‌شود؛ ۲- کارهایی که نوبت کاری آن ها در صبح و عصر و شب واقع می‌شود؛ ۳- کارهایی که نوبت کاری آن ها در صبح و شب یا عصر و شب واقع می‌شود. بر اساس این ماده از قانون کار، کارگران در حالت نخست، ۱۰ درصد، در حالت دوم، ۱۵ درصد و در حالت سوم، ۲۲/۵ درصد از حقوق پایه خود را به عنوان «فوق العاده نوبت کاری» دریافت خواهند کرد. با توجه به ظاهر ماده ۵۶ قانون کار، به نظر می‌رسد «حق شیفت» ارتباطی به حداقل دستمزد سالانه تعیین شده، نداشته باشد؛ بنابراین، کارفرمایان موظف اند در کارگاه‌هایی که در آن ها طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا می‌شود و طبعاً حقوق پایه کارگران، در برخی موارد، بالاتر از حداقل دستمزد است، دستمزد بیشتر را ملاک محاسبه «حق شیفت» قرار دهند. نکته دیگری که باید در این باره، مد نظر قرار داد، این است که بر اساس ماده ۵۷، «در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.» بنابراین، حداکثر ساعات کاری کارگرانی که به صورت «نوبت کاری» کار می کنند، در طول یک ماه ۳۰ روزه، حدود ۱۸۸ ساعت خواهد بود و مازاد بر این، باید به صورت اضافه کاری در نظر گرفته شود.

> در مورد کارگرانی که فقط شب‌ها مشغول کار هستند، با توجه به نوبتی نبودن زمان اشتغال، کارفرما موظف است طبق ماده ۵۸ قانون کار، به آن‌ها مبلغی معادل ۳۵ درصد بیشتر از دستمزد معمول ساعتی بپردازد

■ کار دایم شبانه، «کار شیفتی» نیست

هرچند کمی نامتعارف به نظر می‌رسد، اما هستند کارگرانی که ناچارند تنها در شب سر کارشان حاضر شوند. متأسفانه در بیشتر موارد، مزایای دستمزد این کارگران، مانند مزایای کارگران شیفتی که در صبح، عصر و شب به کار اشتغال دارند، محاسبه می شود. اما باید توجه داشت که شغل چنین کارگرانی، نوبتی یا شیفتی نیست. همان طور که اشاره شد، مطابق ماده ۵۶ قانون کار، کارگر نوبتی (شیفتی)، کارگری است که ساعات اشتغال به کار او، به صورت چرخشی در صبح و عصر، صبح و عصر و شب، صبح و شب یا عصر و شب واقع شود. به کارگران این دسته از مشاغل، دستمزد اضافه ای معادل ۱۰ تا ۲۲/۵ درصد حقوق پایه تعلق می گیرد. اما در مورد کارگرانی که فقط شب کارند، با توجه به نوبتی نبودن زمان اشتغال، کارفرما موظف است طبق ماده ۵۸ قانون کار، به آن ها مبلغی معادل ۳۵ درصد بیشتر از دستمزد معمول ساعتی بپردازد. البته باید توجه داشت که اشتغال مداوم در کارهایی که تنها در شب انجام می‌شود، به تدریج باعث وارد آمدن آسیب های جسمی و روانی شدید به کارگر می‌شود و لازم است کارفرمایان، مطابق مقررات در زمینه معاینات دوره‌ای کارگرانشان اقدام کنند.

نقدی برطرح نمایندگان مجلس برای سامان دهی زندانیان

دیدگاه حقوقی

در یکی از شماره های اخیر روزنامه خراسان آمده بود که نمایندگان مجلس در اعتراض به افزایش تعداد زندانیان، طرحی به عنوان سامان دهی زندانیان و کاهش جمعیت کیفری زندان ها تهیه کرده اند که البته اسم طرح خوب است، به شرطی که اهداف اجتماعی خوبی را در پی داشته باشد و در این زمینه کار زیربنایی انجام و به علل افزایش جمعیت کیفری زندان ها در کشور توجه شود. به عبارت دیگر، با علت ها مبارزه شود، نه با معلول.

ولی با توجه به نطق های برخی از نمایندگان مجلس، به نظر می رسد هدف این طرح پاک کردن صورت مسئله است، نه حل مشکل های اقتصادی و اجتماعی جامعه و نه ایجاد اشتغال برای سه میلیون و دویست هزار جوان بیکار در مملکت و نه حل مسائل اخلاقی و اعتیاد که بخشی از جامعه را درگیر خود کرده است.

آقایان نمایندگان می گویند: چون ظرفیت زندان های کشور فقط ۱۴۰ هزار نفر است و تعداد زندانیان به ۲۷۰ هزار نفر رسیده است، باید متهمان و لابد زندانیان را با یک طرح خلق الساعه، آزاد کرد و به جان مردم انداخت! پس آسایش و امنیت مردم و جامعه چه می‌شود؟! چرا برخی از نمایندگان محترم، به مردم آدرس اشتباه می دهند؟ آیا علت افزایش جمعیت کیفری زندان ها، عملکرد قضات زحمتکش دادگستری است که بسیاری از آنان، نه تنها از وقت زن و فرزند خود مایه می گذارند، بلکه زندگی شان را وقف دادگستری و مردم کرده اند تا بتوانند به طور نسبی امنیت اجتماعی را برای مردم فراهم کنند؟ نمایندگان محترم طبق کدام دلیل و مدرک بیان می کنند که تا متهمی وارد دادسرا می شود، برخی قضات آن ها را به بازداشتگاه می فرستند؟ در کجای دادگستری بدون تحقیق و بازجویی و تفهیم اتهام و اخذ تأمین قانونی، قاضی برای به قول شما هر مسئله کوچکی، افراد را به بازداشتگاه می فرستد؟ آیا اعمال قانون و اجرای عدالت که به بازداشت متهم منجر می‌شود، امری خلاف است؟!

سید جلال عزیزی
قاضی پیشین دیوان عالی کشور

گزارش حقوقی

«دستور موقت» در دیوان عدالت اداری چه مواقعی صادر می شود؟

در صورت صدور دستور موقت یا لغو آن، مفاد آن به طرفین و در صورت رد تقاضای صدور دستور موقت، مفاد آن به شاکی ابلاغ می‌شود. به گزارش خبرگزاری میزان، بر اساس قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، حکم دستور موقت در موارد ذیل صادر می شود: «ماده ۳۴- درصورتی که شاکی ضمن طرح شکایت خود یا پس از آن مدعی شود که اجرای اقدامات یا تصمیمات یا آرای قطعی یا خودداری از انجام وظیفه توسط اشخاص و مراجع مذکور در ماده (۱۰) این قانون، سبب ورود خسارتی می گردد که جبران آن غیرممکن یا متعسر است، می‌تواند تقاضای صدور دستور موقت نماید. پس از طرح شکایت اصلی، درخواست صدور دستور موقت باید تا قبل از ختم رسیدگی، به دیوان ارائه شود. این درخواست مستلزم پرداخت هزینه دادرسی نیست.» همچنین، «ماده ۳۵- شعبه رسیدگی کننده در صورت احراز ضرورت و فوریت موضوع، برحسب مورد، دستور موقت مبنی بر توقف اجرای اقدامات، تصمیمات و آرای مزبور یا انجام وظیفه، صادر می‌نماید.» این ماده دارای تبصره ای به این شرح است: «دستور موقت تأثیری در اصل شکایت ندارد و در صورت رد شکایت یا صدور قرار اسقاط یا ابطال یا رد دادخواست اصلی، دستور موقت نیز لغو می گردد.» در ماده ۳۶ می خوانیم: «مرجع رسیدگی به تقاضای صدور دستور موقت موضوع ماده (۳۴) این قانون، شعبه‌ای است که به اصل دعوی رسیدگی می کند، لکن در مواردی که ضمن درخواست ابطال مصوبات از هیئت عمومی دیوان، تقاضای صدور دستور موقت شده باشد، ابتدا پرونده جهت رسیدگی به تقاضای مزبور به یکی از شعب ارجاع می‌شود و در صورت صدور دستور موقت در شعبه، پرونده در هیئت عمومی خارج از نوبت رسیدگی می‌شود.» بر اساس ماده ۳۷، «شعبه دیوان موظف است در صورت صدور دستور موقت، نسبت به اصل دعوا، خارج از نوبت رسیدگی و رأی مقتضی صادر نماید.» طبق تبصره این ماده، «مدیر دفتر شعبه مکلف است پرونده را به فوریت به نظر شعبه برساند و شعبه موظف به اتخاذ تصمیم فوری است.» بر اساس ماده ۳۸، «در صورت صدور دستور موقت یا لغو آن، مفاد آن به طرفین و در صورت رد تقاضای صدور دستور موقت، مفاد آن به شاکی ابلاغ می‌شود. تقاضای صدور دستور موقت، قبل از اتخاذ تصمیم شعبه، مانع اجرای تصمیمات قانونی موضوع ماده (۱۰) این قانون نیست.» همچنین، مطابق ماده ۳۹، «سازمان‌ها، ادارات، هیئت‌ها و مأموران طرف شکایت پس از صدور و ابلاغ دستور موقت، مکلف اند طبق آن اقدام نمایند و در صورت استنکاف، شعبه صادر کننده دستور موقت، متخلف را به انفصال از خدمت به مدت شش ماه تا یک سال و جبران خسارت وارده محکوم می‌نماید.»

سخن بزرگان
زیباترین و به یادماندنی ترین سخنان مشاهیر در صفحه «همشهری سلام»

ماجراهای شیرین و پندآموز در ستون حکایت
هر روز در صفحه «همشهری سلام»