

## قوانین فرزندخواندگی

فرزندخواندگی یعنی واگذاری سرپرستی کودک‌ان تحت سرپرستی سازمان بهزیستی به خانواده‌های متقاضی که شرایط قانونی حمایت از کودک‌ان را داشته باشند.

### قانون قدیم فرزندخواندگی

براساس قوانین گذشته، فقط زن و شوهرانی می‌توانستند کودک‌کی را به فرزندی قبول کنند که خودشان صاحب فرزند نمی‌شدند یا این که باید مقیم ایران می‌بودند. همچنین کودک‌ان بی‌سرپرست فقط به فرزندخواندگی سپرده می‌شدند. در قانون قبلی تأکید فقط بر حمایت از کودک‌ان بی‌سرپرست بود. همچنین در قانون قبل، فرزندخواندگی برای خانواده‌بدون فرزند بوده است. حمایت مالی از فرزند خوانده وجود نداشت. در قوانین گذشته، متقاضیان از طریق دادگاه به بهزیستی معرفی می‌شدند.

### قانون جدید فرزندخواندگی

طبق قانون جدید شرایط آسان‌تر و درعین‌حال محکم‌تر از قبل شده است، به گونه‌ای که درحال حاضر دختران مجرد، خانواده‌های دارای فرزند و ایرانیان مقیم خارج نیز می‌توانند از مزایای فرزندخواندگی بر خوردار باشند. قانون جدید علاوه بر کودک‌ان و نوجوانان بی‌سرپرست، کودک‌ان و نوجوانان بدسرپرست را نیز شامل می‌شود. در قانون فعلی اولویت نخست برای خانواده‌های بدون فرزند، اولویت دوم برای دختران از دواج نکرده و اولویت سوم برای خانواده‌های دارای فرزند است. در قانون جدید، حمایت مالی و بیمه و حقوق مستمری در نظر گرفته شده است. در قانون فعلی متقاضیان ابتدا به بهزیستی و در صورت احراز صلاحیت به دادگاه مراجعه می‌کنند، این روند راه برای فرزندخواندگی را کوتاه‌تر می‌کند. نکته بسیار مهم در قانون جدید فرزندخواندگی این است که برخلاف تصور عموم، دادن اموال به نام فرزندخوانده، در صورتی انجام می‌شود که قاضی تصمیم بگیرد و الزامی نیست. همچنین سن فرزندخواندگی که تا ۱۲ سال بود، به ۱۶ سالگی افزایش یافته است.

**نحوه سرپرستی از کودک‌ان بی‌سرپرست**  
زن و شوهر داوطلب فرزندخواندگی باید پس از احراز صلاحیت‌های موجود از سوی سازمان بهزیستی در نوبت انتظار قرار گرفته و پس از استخواب و دریافت شن‌نوم روزموظف خود حداقل یک سوسوم اموال و دارایی‌شان را در مراجع قضائی و دفتر خانه‌هایم‌فرزند ثبت کنند.

کودکانی که فرزندی سپرده خواهند شد که والدین یا جد پدری آنها، شناخته‌شده نباشد، از طرف دیگر، این کودک‌ان باید تحت سرپرستی سازمان بهزیستی قرار گرفته باشند، به عبارتی قبل از سپردن کودک‌ان به فرزندی، این کودک‌ان باید از طریق مراجع قضائی در اختیار سازمان بهزیستی قرار گیرند و مهمتر این که این کودک‌ان باید به خانواده‌هایی سپرده شوند که قانون تعیین کرده است. یعنی کودک‌ان‌ی‌را می‌توان به‌عنوان فرزندخوانده انتخاب کرد که تمام تلاش‌ها و کوشش‌های حرفه‌ای جهت شناسایی والدین و بازگشت کودک‌به خانواده نتیجه‌ای نداشته باشد.

### شرایط گرفتن فرزندخوانده

زن و شوهر داوطلب سرپرستی، ایرانی و مقیم ایران یا خارج باشند. زن و مرد، دارای حکومت جزیی موثر به‌علا‌ت‌ر تکاب جریم عمدی و مجبور نباشند. زن و مرد، دارای صلاحیت اخلاقی باشند. زن و مرد یا یکی از آنها دارای تمکن مالی باشند. زن و مرد، مبتلا به بیماری صعب‌العلاج نباشند. زن و مرد، معتاد به مواد الکلی یا مواد مخدر و سایر اعتیادات مضر نباشند. مشاوران زن و مرد قبل از قبول کردن فرزند، از موارد مهمی است که پیش از تشکیل کمیته فرزندخواندگی باید از شرکت کنندو نتیجه جلسات در پرونده درج می‌شود.

### طرح پرونده در کمیته فرزندخواندگی

اگر تصمیم کمیته منبنی بر پذیرش متقاضیان باشد، در لیست نوبت قرار می‌گیرند و در صورت فرارسیدن نوبت جهت انتخاب فرزند به شیو خوارگاه معرفی می‌شوند. در صورت انتخاب فرزند، والدین متقاضی توسط بهزیستی استان، جهت صادر شدن دوره آزمایشی (حکم سرپرستی موقت)، به دادگاه صالحه معرفی خواهند شد.

پس از صادر شدن حکم سرپرستی، کودک انتخاب‌شده، طی صورت جلسه‌ای به والدین تحویل داده خواهد شد و مراتب به دادگاه مربوطه اعلام می‌شود. طی دوره آزمایشی ۶ماهه، باید حداقل سه بازدید از طرف مددکاران اجتماعی از خانواده فرزندپذیر به عمل آید. در صورت تأیید وضع مراقبت از فرزند، توانایی خانواده و حفظ منافع فرزند، گزارش نهایی تهیه و برای صدور حکم قطعی سرپرستی به دادگاه داده می‌شود. در مورد گرفتن شناسنامه کودک با مشخصات والدین قانونی بعد از طی دوره ۶ماهه آزمایشی و صدور حکم قطعی اقدام خواهد شد. به دلیل این که فرزندخوانده از والدین خود که او را تحت سرپرستی گرفتند، ارث نمی‌برد، به منظور حفظ منافع فرزند، صلح یک‌سوم اموال والدین به فرزندخوانده از طریق دفتر خانه‌های رسمی و حتی مراجع قضائی انجام می‌پذیرد.

افتتاح حساب پس‌انداز، بیمه آتیه یا روش‌های اطمینان بخش دیگری نیز می‌توانند از ابزارهای باشند که بعد از صلح اموال انجام می‌گیرد. **شرایط دادن فرزند به دختران مجرد**  
دختران مجرد نیز می‌توانند سرپرستی کودک‌ان دختر را به عهده بگیرند، زیرا مسئولان سازمان بهزیستی بر این باورند داشتن یک خانواده تک‌سرپرست بهتر از نگهداری کودک‌ان در مراکز

شبهه خانواده است، اما هر دختر و زن مجردی نمی‌تواند کودک‌کی را به فرزندخواندگی بگیرد. برای نمونه چنین شخصی باید دست‌کم ۳۰سال داشته باشد، از موقعیت اجتماعی و فرهنگی مناسبی برخوردار بوده و به اصول و ارزش‌های کشور پایبند باشد. همچنین دختران مجردی که خودشان صاحب فرزند نمی‌شدند یا این که به عهده باید مقیم ایران می‌بودند. همچنین کودک‌ان بی‌سرپرست فقط به فرزندخواندگی سپرده می‌شدند. در قانون قبلی تأکید فقط بر حمایت از کودک‌ان بی‌سرپرست بود. همچنین در قانون قبل، فرزندخواندگی برای خانواده‌بدون فرزند بوده است. حمایت مالی از فرزند خوانده وجود نداشت. در قوانین گذشته، متقاضیان از طریق دادگاه به بهزیستی معرفی می‌شدند.

طبق قانون جدید شرایط آسان‌تر و درعین‌حال محکم‌تر از قبل شده است، به گونه‌ای که درحال حاضر دختران مجرد، خانواده‌های دارای فرزند و ایرانیان مقیم خارج نیز می‌توانند از مزایای فرزندخواندگی بر خوردار باشند. قانون جدید علاوه بر کودک‌ان و نوجوانان بی‌سرپرست، کودک‌ان و نوجوانان بدسرپرست را نیز شامل می‌شود. در قانون فعلی اولویت نخست برای خانواده‌های بدون فرزند، اولویت دوم برای دختران از دواج نکرده و اولویت سوم برای خانواده‌های دارای فرزند است. در قانون جدید، حمایت مالی و بیمه و حقوق مستمری در نظر گرفته شده است. در قانون فعلی متقاضیان ابتدا به بهزیستی و در صورت احراز صلاحیت به دادگاه مراجعه می‌کنند، این روند راه برای فرزندخواندگی را کوتاه‌تر می‌کند. نکته بسیار مهم در قانون جدید فرزندخواندگی این است که برخلاف تصور عموم، دادن اموال به نام فرزندخوانده، در صورتی انجام می‌شود که قاضی تصمیم بگیرد و الزامی نیست. همچنین سن فرزندخواندگی که تا ۱۲ سال بود، به ۱۶ سالگی افزایش یافته است.

## دانستی‌های حقوقی

### مهرنوش گرانی – شهروند حقوقی

فریزیکی وروانی برخی مشاغل باعث ورود فشار بیشتری به کارگران شافل در آن حوزه می‌شود. این دسته از مشاغل تحت عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور مورد حمایت هستند و کسانی که به این شغل‌ها مشغولند، از حقوق بیشتری نسبت به کارگران عادی برخوردارند. به موجب حداقل ۳۰سال تمام‌باشند.محجور نبودن هیچ‌یک از آنان و برخورداری از صلاحیت اخلاقی از دیگری شرایط ضروری سرپرستی اطفال بی‌سرپرست است.

### شرایط فسخ

**فرزندخواندگی پس از ۱۸سالگی**  
کودک یا نوجوان تحت سرپرستی بعد از رسیدن به ۱۸سالگی می‌تواند حکم قطعی سرپرستی‌را از طریق دادگاه فسخ کند و پس از ابرلاغ آن به اداره ثبت‌احوال و بهزیستی کشور، ثبت‌احوال موظف است حکم صادره را در اسناد سجلی فرد و همچنین شخصی یا شخص‌کی که سرپرستی‌را به عهده داشتند، اعمال و شناسنامه برای فرزندخوانده با مشخصات پدر و مادر واقعی و نام خانوادگی پدر در صورت مشخص بودن و در غیر این صورت با نام کوچک والدین فرضی و نام خانوادگی بالامعارض صادر کند.

### چه کسانی می‌توانند

### فرزندخوانده داشته باشند؟

متقاضیان سرپرستی هم‌چون زن و شوهر بدون فرزند، زن و شوهری که فقط یک کودک دارند و همچنین زنان و دختران مجرد بالای ۳۰سال را نیز شامل شده درحالی‌که پیش از آن در قانون قبلی تنها زوجینی که پنج‌سال از زندگی مشترکشان گذشته و نابارور بودند، می‌توانستند کودک‌کی را تحت سرپرستی بگیرند.

### جایگزین ارث به جای ارث

در مبنای تفقه شیعه و دین اسلام فرزندخوانده ارث نمی‌برد، اما قانون گذار برای تأمین آینده کودک روش‌های مختلفی را در قانون نظر گرفته است که به آنها جایگزین‌های ارث گفته می‌شود. از جمله تملک بخشی از اموال متقاضیان سرپرستی به نفع فرزندخوانده در یکی از دفاتر اسناد رسمی، بیمه کردن عمر متقاضیان سرپرستی نزد یک شرکت بیمه سهمی ایران به نفع آن تأمین امنیت و عدالت و نظیر اجتماعی است. بنابراین آن تعریفی که از حقوق کارآراییه، معلوم می‌شود افرادی که دارای کار مستقل هستند و برای خود کاری می‌کنند؛ مانند اصناف، کشاورزان و نیز صاحبان مشاغل آزاد، مانند رانندگان، پزشکان و کالای‌دگستری از شمول قانون خارج هستند. از طرف دیگر، هر نوع تبعیت و کار برای دیگری نیز تابع قانون کار نیست.

### انواع قرارداد کار

قراردادهای بین کارگر و کارفرما در قانون به پنج دسته تقسیم می‌شود. قرارداد غیرموقت یا دائمی نخستین قرارداد است که در این نوع قرارداد زمانی برای پایان قرارداد ذکر نمی‌شود یا در متن قرارداد به نامت‌بودن آن اشاره می‌شود. پایان قرارداد در این نوع استخدام منوط به احراز شرایط یا انجام ترتیبی است و فسخ یک‌طرفه آن قانوتاً امکان پذیر نیست. مواردی که باعث می‌شود قرارداد کار غیرموقت خاتمه پذیرد، عبارت است از: فوت، بازنشستگی یا از کار افتادگی کارگر، استغای کارگر بر اساس ترتیباتی که قانون مقرر کرده است، اخراج موجه کارگر (اخراجی) که موجه بودن آن توسط هیات‌های حل اختلاف وزارت کار تأیید شود) و...

دومین قرارداد، قرارداد موقت یا مدت‌معین است که خاتمه قرارداد در آن درج می‌شود و یا پایان زمان آن، قرارداد خاتمه می‌یابد. در قرارداد موقت هیچ‌یک از طرفین تا پایان قرارداد مجاز به فسخ یک‌طرفه آن نیستند. تمدید چندباره قرارداد موقت، آن را به قرارداد دائم تبدیل نمی‌کند. قرارداد معین سومین نوع قرارداد بین کارگر و کارفرماست. در این نوع قرارداد انجام حجتی از کار تمدید می‌شود و یا ایفا نمودن آن در صورت تحقق شرطی که در متن قرارداد آمده است. خاتمه می‌یابد. در این نوع قرارداد نیز تا انجام موضوع تمدید و کار امکان فسخ یک‌طرفه آن قانوناً مقدور نیست.

قرارداد آزمایشی که چهارمین نوع قرارداد کار است. این قرارداد مقدماتی برای قرارداد غیرموقت است که زمینه را برای آشنایی و همکاری کارگر و کارفرما فراهم می‌کند و زمانی در طرفی تفاهم در اختیار دو طرف قرار می‌دهد که در صورت نظر مساعد دو طرف، تداوم خواهد یافت. این نوع قرارداد برای کارگران ماهر حداکثر سه‌ماهه و برای کارگر ساده یک‌ماه است و در طول مدت قرارداد هر یک از طرفین می‌توانند قرارداد را فسخ کنند. آخرین مورد قرارداد آموزشی است که این قرارداد فقط با افرادی که ۱۵ تا ۱۸سال مسقط‌می‌شود. این افراد را کارگر نوجوان می‌نامند. حداکثر مدت قرارداد با آنها سه‌ماه است و کارگر نوجوان



## «شهرود» به بررسی قوانین حمایت از کارکنان مشاغل سخت و زیان‌آور می‌پردازد

# حقوق سختی کار

خالی کردن، مخلوط کردن، باشین و در معرض حالات مختلف آن قرار گرفتن را نیز باید به لیست کارهای سخت و زیان‌آور اضافه کرد. کار در محیط‌هایی که بسرور صدا بیش از حد آستانه مجاز بوده و زمینه بیماری‌های گوش‌کی یا کری روئی را فراهم می‌کنند، کار در محیط آلوده به عوامل بیولوژیکی زیان‌آور از قبیل کار در بیمارستان‌ها و آزمایشگاه‌ها، کار در فضای باز در ارتفاع بیش از پنج متر روی دکل‌ها، آفتک‌های متحرک، دارست‌ها و اسکل‌ها، کار در تونل انجماد، کار روی خطوط و تأسیسات برق‌دار ۶۳ کیلوولت و بالاتر، کار در محیط‌های با فشار محیطی بیش از حد مجاز از قبیل غواصی و کار روی وسایل ایمنی و حفاظتی خسته‌کننده که در شرایط کاری‌های شغلی و استند و در طول مدت کار شافل را در وضع نامطلوب جسمی تحت فشار قرار دهد، کار در شرایط و محیط‌های متغین نظیر کار در کندانس روده‌ها، کشتارگاه‌ها، حمل پوست خام حیوانات و دباغی، رانندگی ماشین‌ال‌اتر سنگین راسازی از قبیل بولدوزر، غل‌تک‌ها و ویرید و... مصداق دیگر کار سخت و طاقت‌فرسا است که در قانون بودن است البته سایر مشاغل هم می‌توانند در صورت دارا بودن شرایط خسته‌کننده که در شرایط خود را برای استفاده از مزایای آن مشاغل ارایه دهند.

### حمایت‌های قانونی از کارگران

کارفرمایان همه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذیصلاح سخت و زیان‌آور اعلام شده یا زیان‌آور محسوب شده‌اند، موظفند در تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق ماده ۵۸ این قانون مطالبه و وصول خواهند کرد. در صورت تشخیص کمیته استانی منبنی بر قرار گرفتن کاری در زمره یکی از گروه‌های مشاغل سخت و زیان‌آور، کارفرما موظف است به حذف یا کاهش عوامل سختی و زیان‌آوری کار تا حد مجاز و تأمین استانداردهای لازم مورد تأیید مراجع ذریبط در مهلت مقرر اقدام کند. در غیر این صورت، هرگونه عارضه، حادثه و غرامت‌های ناشی از بیماری، از کار افتادگی و غیره به عهده کارفرما خواهد بود.

## قوانین بین کارفرمایان و کارگران

برای کار توأم با آموزش به‌استخدام درمی‌آید. برای کارگر نوجوان نیز باید حقوق و مزایای مقرر در قانون کار رعایت شود و حق بیمه‌اش نیز که از حداقل حقوق سال مربوطه نباید کمتر باشد به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شود. نظام کاری آموزش هم‌راه با کار، همان نظام اسناد شاگردی است که قبلاً در کشور بسیار مرسوم بوده است.

### ارکان قرارداد کار

اصطلاح قرارداد کار که در قرن نوزدهم ابتدا به وسیله اقتصاددانان به کار برده شده، به تدریج با وجود انتقادات برخی حقوق‌دانان مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می‌شود. از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است. قرارداد کار عبارت است از قرارداد صاحبان مشاغل آزاد، مانند رانندگان، پزشکان و کالای‌دگستری از شمول قانون خارج هستند. از طرف دیگر، هر نوع تبعیت و کار برای کارگر، استغای کارگر بر اساس ترتیباتی که قانون مقرر کرده است، اخراج موجه کارگر (اخراجی) که موجه بودن آن توسط هیات‌های حل اختلاف وزارت کار تأیید شود) و...

دومین قرارداد، قرارداد موقت یا مدت‌معین است که خاتمه قرارداد در آن درج می‌شود و یا پایان زمان آن، قرارداد خاتمه می‌یابد. در قرارداد موقت هیچ‌یک از طرفین تا پایان قرارداد مجاز به فسخ یک‌طرفه آن نیستند. تمدید چندباره قرارداد موقت، آن را به قرارداد دائم تبدیل نمی‌کند. قرارداد معین سومین نوع قرارداد بین کارگر و کارفرماست. در این نوع قرارداد انجام حجتی از کار تمدید می‌شود و یا ایفا نمودن آن در صورت تحقق شرطی که در متن قرارداد آمده است. خاتمه می‌یابد. در این نوع قرارداد نیز تا انجام موضوع تمدید و کار امکان فسخ یک‌طرفه آن قانوناً مقدور نیست.

قرارداد آزمایشی که چهارمین نوع قرارداد کار است. این قرارداد مقدماتی برای قرارداد غیرموقت است که زمینه را برای آشنایی و همکاری کارگر و کارفرما فراهم می‌کند و زمانی در طرفی تفاهم در اختیار دو طرف قرار می‌دهد که در صورت نظر مساعد دو طرف، تداوم خواهد یافت. این نوع قرارداد برای کارگران ماهر حداکثر سه‌ماهه و برای کارگر ساده یک‌ماه است و در طول مدت قرارداد هر یک از طرفین می‌توانند قرارداد را فسخ کنند. آخرین مورد قرارداد آموزشی است که این قرارداد فقط با افرادی که ۱۵ تا ۱۸سال مسقط‌می‌شود. این افراد را کارگر نوجوان می‌نامند. حداکثر مدت قرارداد با آنها سه‌ماه است و کارگر نوجوان

بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور در صورتی که در تمام‌سال‌های خدمت در مجموع به اندازه یک‌سال غیبت داشته باشند، شرایط بازنشستگی‌شان از حالت توالی خارج نمی‌شود و همچنان می‌توانند با ۲۰سال متوالی کار در مشاغل سخت و زیان‌آور بازنشسته شوند.

به‌استناد ماده ۶۵قانون کار، مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، پنج هفته است. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر عمه کار صورت می‌گیرد. ذکر این نکته ضروری است که برخی ایام چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان‌آور واقع شوند، به‌عنوان سابقه اشتغال فرد در کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شوند که از جمله آنها می‌توان به تعطیلات هفتگی، ایام استفاده از مرخصی بابت از دواج یا فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان و ایام استفاده از مرخصی استعلاجی و استراحت پزشکی اشاره کرد. همچنین انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. ضمن این که در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما باید تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به‌او ارجاع دهد.

وظایف کارفرما در مشاغل سخت و زیان‌آور

کارفرمایان کارهای سخت و زیسان‌آور که تمامی یا بعضی از کارهای آنها سخت و زیان‌آور است، مکلفند گواهی لازم از وزارت‌خانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی منبنی بر رعایت ایمنی بهداشت و استاندارد بودن آنها طبق قانون کار اخذ کنند. اجازه فعالیت این قبیل کارگاه‌ها مشروط به ارایه گواهی مزبور است. علاوه بر این، کارفرمایان مکلفند شاغلان در کارهای سخت و زیان‌آور را حداقل سالی یک‌بار برای آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به‌هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی آنان، از سوی مراکز بهداشتی و درمانی مورد معاینه قرار دهند و نتیجه را در پرونده‌های مربوط ضبط و یک نسخه از آن راه سازمان تأمین اجتماعی ارایه کنند. تغییر شغل بیمه‌شده که در معرض فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور باشد، براساس مقررات پیش‌بینی‌شده در قانون کار صورت می‌گیرد. افراد شافل در این کارگاه‌ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مروج را داشته باشند. به همین دلیل، کارفرمایان مکلفند قبل از بسته کارمندان آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند. در صورتی که پس از استخدام مشمولان قانونی، معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مروج را نداشته و کارفرما در نتیجه تشخیص این‌ها، عمل کرده است، نتیجه معاینه‌شده حاد چاره‌شده شود یا بیماری‌اش شدت یابد، سازمان تأمین خدمات درمانی و سازمان مقررات این قانون را در باره هزینه‌ها اجراء و هزینه‌های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۸ این قانون مطالبه و وصول خواهند کرد. در صورت تشخیص کمیته استانی منبنی بر قرار گرفتن کاری در زمره یکی از گروه‌های مشاغل سخت و زیان‌آور، کارفرما موظف است به حذف یا کاهش عوامل سختی و زیان‌آوری کار تا حد مجاز و تأمین استانداردهای لازم مورد تأیید مراجع ذریبط در مهلت مقرر اقدام کند. در غیر این صورت، هرگونه عارضه، حادثه و غرامت‌های ناشی از بیماری، از کار افتادگی و غیره به عهده کارفرما خواهد بود.

حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید ادغام در موسسه دیگر، ملی‌شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قرارداد کارگرانی که فرار داششان قلعبت یافته است، موثر نیست و کارفرمای جدید، قائم‌مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

آیین دادرسی کار

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم‌مقام یا نماینده آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می‌شود.

آیین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند و مراجع حل اختلاف کار، هیات‌های تشخیصی و حل اختلاف پیش‌بینی‌شده در ماده ۱۵۷ قانون کار هستند که به دعوی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما رسیدگی می‌کنند. محل مراجعه خواهان برای اقامه دعوا، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که در آخرین مرحله در آن واقع است. آرای رسیدگی منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآم