



# باقانون کار آشنا شویم

فصل ۱۲ تا ۶

جلد ۲



گردآوری و تألیف:  
علیرضا محجوب  
محمدصادق محسنی کبیر

باقانون کار آشنا شویم جلد ۲

گردآوری و تألیف : علیرضا محجوب | محمدصادق محسنی کبیر



WORKER'S HOUSE OF  
ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN

## Get Familiar To Labor Law

CHAPTER 6 TO 12

VOLUME 2

AUTHORS  
ALI REZA MAHJOUR  
MOHAMMAD SADEGH MOHSENI KABIR



به نام خدا

# با قانون کار آشنا شویم (جلد دوم از فصل ۶ تا ۱۲)

علیرضا محبوب

محمدصادق محسنی کبیر

سرشناسه	: محبوب، علیرضا، ۱۳۳۷ -
عنوان قراردادی	: ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc
عنوان و نام پدیدآور	: با قانون کار آشنا شویم/ علیرضا محبوب، محمدصادق محسنی کبیر؛ به سفارش خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تالیفی ارشدان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲ج: جدول، نمودار.
شابک	: دوره: ۳-۱۰۵۱-۰۸-۶۲۲-۰۹۷۸، ج ۱: ۱-۱۰۵۲-۰۸-۶۲۲-۰۹۷۸، ج ۲: ۲-۷-۱۰۵۳-۰۸-۶۲۲-۰۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: ج.۲ (چاپ اول: ۱۴۰۰) (فیپا).
موضوع	: کار -- قوانین و مقررات -- ایران Labor laws and legislation -- Iran
موضوع	: کار -- قوانین و مقررات -- ایران -- آزمون‌ها و تمرین‌ها
موضوع	: Labor laws and legislation -- Iran -- Examinations, questions, etc.
موضوع	: روابط کارگر و کارفرما -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	: Industrial relations -- Law and legislation -- Iran
شناسه افزوده	: محسنی کبیر، محمدصادق، ۱۳۶۴-
شناسه افزوده	: خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران
رده بندی کنگره	: KMH۱۲۷۰
رده بندی دیویی	: ۳۴۴/۵۵۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۲۲۱۲۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا



## مؤسسه آموزشی تالیفی ارشدان

نام کتاب:	با قانون کار آشنا شویم
گردآوری و تالیف:	علیرضا محبوب، محمدصادق محسنی کبیر
به سفارش:	خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران
ناشر:	آموزشی تالیفی ارشدان
ویرایش:	اول
نوبت چاپ:	اول ۱۴۰۰
حروفچینی و صفحه آرایی:	
طراح و گرافیک:	www.irantypist.com
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۱۰۵۳-۷
شابک دوره‌ای:	۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۱۰۵۱-۳
شمارگان:	۱۰۰۰
مرکز خرید آنلاین:	www.arshadan.com www.arshadan.net
مرکز پخش و توزیع:	۰۲۱۴۷۶۲۵۵
قیمت:	تومان

به سفارش خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران



## فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۱	فصل ششم
۱۶	فصل ششم - تشکل های کارگری و کارفرمایی
۱۶	انجمن های اسلامی
۱۶	انجمن های صنفی
۱۷	شورای اسلامی کار
۱۷	شرکت های تعاونی مسکن
۱۸	شرکت های تعاونی مصرف
۱۸	کانون کارگران بازنشسته
۱۹	نکات متفرقه مهم
۲۰	آزمون فصل ششم قانون کار
۲۷	فصل هفتم
۳۲	فصل هفتم - مذاکرات و پیمان های دسته جمعی کار
۳۲	مذاکرات دسته جمعی
۳۲	پیمان دسته جمعی
۳۵	آزمون فصل هفتم قانون کار
۴۳	فصل هشتم
۴۷	فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران
۴۷	تکلیف دولت
۴۷	تکلیف کارفرمایان
۵۰	آزمون فصل هشتم قانون کار
۵۵	فصل نهم

فصل نهم - مراجع حل اختلاف.....	۵۹
تعریف فصل.....	۵۹
انواع مراجع حل اختلاف.....	۵۹
نکات مشترک.....	۶۱
آزمون فصل نهم قانون کار.....	۶۲
<b>فصل دهم.....</b>	<b>۶۹</b>
فصل دهم - شورای عالی کار.....	۷۱
وظیفه شورای عالی کار.....	۷۱
اعضای شورای عالی کار.....	۷۱
نکات مهم این شورا.....	۷۱
دبیرخانه شورای عالی کار.....	۷۲
آزمون فصل دهم قانون کار.....	۷۳
<b>فصل یازدهم.....</b>	<b>۷۹</b>
جرائم.....	۸۱
فصل یازدهم - جرائم و مجازات‌ها.....	۸۶
انواع مجازات‌های مقرر در قانون کار.....	۸۶
مجازات‌های کار اجباری.....	۸۶
انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۳ قانون کار.....	۸۶
انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۴ قانون کار.....	۸۷
انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۵.....	۸۸
انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۶.....	۸۸
انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۷.....	۸۹
تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۸ قانون کار.....	۹۰

تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۹ قانون کار .....	۹۱
تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۰ قانون کار .....	۹۱
تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۱ قانون کار .....	۹۱
تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۲ قانون کار .....	۹۲
تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۳ قانون کار .....	۹۲
نکات تکمیلی .....	۹۲
آزمون فصل یازدهم قانون کار .....	۹۳
<b>فصل دوازدهم .....</b>	<b>۱۲۱</b>
فصل دوازدهم مقررات متفرقه .....	۱۲۷
گواهی انجام کار .....	۱۲۷
اشخاصی که مشمول قانون کار نیستند .....	۱۲۷
مقررات متفرقه .....	۱۲۸
بخش آخر .....	۱۲۹
آزمون فصل دوازدهم قانون کار .....	۱۳۱
پاسخنامه آزمون‌های پایان هر مبحث .....	۱۳۹
<b>پاسخنامه آزمون فصل ششم .....</b>	<b>۱۳۹</b>



## مقدمه

به یاد دارم که در سال سوم آموزشگاه حرفه‌ای معادل سوم دبیرستان تحصیل می‌کردم. دبیری جدی و سختگیری که خود ناظم آموزشگاه هم بود مسئولیت آموزش قانون کار ۶۷ ماده‌ای مصوب ۱۳۳۷ را عهده دار بود. آنقدر استاد محترم سختگیر بود که به نقطه و ویرگول هم نمره می‌داد. در پاسخ اعتراضات که از او نمره منفی برای منظور نکردن نقطه یا ویرگول را سوال کردند می‌گفت: ویرگول و نقطه جزئی از قانون است با آنها یا بدون آنها تعابیر و برداشت و اجرای قانون فرق می‌کند. همه را باید آموخت. نقطه و ویرگول و همه علائم ادبی بخشی از قانون تلقی می‌شوند. همه را یاد بگیرید و چیزی جا نیندازید.

این نگاه کار را آنقدر دشوار کرده بود که همکلاسان قانون کار را در اتوبوس و خانه و مدرسه حفظ می‌کردند تا چیزی را فراموش نکنند. کلمه‌ای یا نقطه‌ای پس و پیش نشود. من هم به قانون کار و فراگیری آن علاقمند بودم و همه از نمره نامناسب در این دشت داشتیم، به یاد می‌آورم که شب و روز قانون کار می‌خواندم تا اشتباهی را مرتکب نشوم! و آنقدر خوب خواندم که از افتخاراتم بعدها این بود که در این درس نمره ۲۰ کسب کرده‌ام.

بعدها که من وارد محیط و تشکل‌های کارگری نظیر شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر شدم از این ره توشه دوران نوجوانی به خوبی بهره گرفتیم. تا آنجایی که در سال ۱۳۵۸ جلساتی برای تهیه پیش نویس قانون کار در محل خانه کارگر هفتگی با حضور نمایندگان کارگری واحدها و کارخانجات تهران تشکیل دادم و پیش نویسی را آماده کردم که در کنگره شوراهای اسلامی کار در شهر مشهد ارائه با کار شبانه روزی برخی از نیروهای ساعی و خلاق کارگری همچون شهید حسینی از اعضای شورای اسلامی کارخانجات ایرانخودروی مشهد که یاد و خاطره‌اش گرمی باد، پیش نویس اولیه برای این قانون تهیه شد که بعداً به مجلس شورای اسلامی عرضه گردید. این پیش نویس همچون یک پیش طرح و اقدام اولیه در تمامی نوشته‌ها و پیش نویس‌هایی که عرضه گردید مورد توجه قرار گرفت.

بنابراین آن جدیتی که حفظ و آشنایی با مفهوم قانون کار پیدا کردم سرمایه من در کمک به تدوین قانون کار گردید. البته بعدها که دولت لایحه قانون کار را به مجلس شورای اسلامی ارائه کرد در آن زمان برادر محترم حسین کمالی رییس کمیسیون کار و امور استخدامی مجلس بود و من به ایشان در تدوین این قانون و پاره‌ای از تغییرات در فصل‌های مختلف کمک کردم. گذشته را سرمایه تهیه قانونی کردم که بسیاری از قانون‌نویسان معتقدند بعد از قانون اساسی، بهترین قانون کشور قانون کار است و بلکه به‌واسطه روابط ظریف میان کارگر و کارفرما حساسیت آن را بالاتر در قانون کار و دقت زیادی را در تدوین آن داشته‌اند.

اکنون بعد از سال‌ها فرصتی مجدد پیدا شد تا به تدریس قانون بازگشتی به گذشته داشته باشم اما اقرار کنم که توانایی‌هایی در این کلاس بر من اثبات شد که احساس کوچکی در مقابل آن‌ها می‌کنم.

کلاس قانون کار فرصتی بود که استعدادها درخشان شدند و توانایی‌ها جلوه کنند. کتاب حاضر خود جلوه‌ای از توانایی و استعداد است.

از آقای محمدصادق محسنی کبیر که کتاب حاضر در اثر پشتکار و پیگیری او فراهم آمده خواستم که برای کلاس خلاصه‌ای از هر فصل قانون که قرار بود در هر جلسه تدریس شود آماده کند. او نیز ذوق به خرج داد و برای هر فصل از قانون کار نقشه ذهنی یا فلوجارتی آماده کرد که به زیبایی با یک نگاه به طور باورنکردنی شما با یک فصل قانون آشنا شوید.

همچنین ساده اندیشی، روان کردن و خلاصه کردن هر ماده قانون کار که کار بسیار دشواری است، توسط او فراهم آمده، باور کردنش برایم آسان نبود که بشود ۲۰۳ ماده و ۱۲ فصل قانون کار را تقریباً در چند صفحه خلاصه و دوره کرد. اما نیروی خلاق، ذوق، توانایی، اشتیاق و علاقه برای سلسله درس‌هایی که تقریباً هر روزهفته جریان داشت فراهم آمد به شکلی که اکنون اگر از من بپرسید از روی قانون کار می‌توانید درس را مرور کنید یا با کمک نوشتن و نقشه‌های ذهنی آقای محمدصادق محسنی کبیر، حتماً می‌نویسم از این طریق راحتتر و آسانتر به مقصودم می‌رسم.

باز جای دارد از همه کسانی که با زحمات خود سبب تسهیل در یادگیری قانون کار شده‌اند، به ویژه جناب آقای محمدصادق محسنی کبیر تشکر و قدردانی نمایم.

شایان ذکر است این کتاب در دو جلد تهیه شده است که جلد اول آن حاضر شامل فصل ۱ تا ۵ قانون کار و جلد دوم یعنی کتاب حاضر از فصل ۶ تا ۱۲ می‌باشد.

**علیرضا محجوب**

**دبیر کل خانه کارگر جمهوری**

**اسلامی ایران**



## شکل‌های کارگری و کارفرمایی

این فصل که مشتمل بر ۹ ماده می‌باشد از ماده ۱۳۰ موضوع تاسیس انجمن‌های اسلامی آغاز و به ماده ۱۳۸ خاتمه پیدا می‌کند.<sup>۱</sup> فصل شکل‌های کارگری و کارفرمایی در مقایسه با همه فصول

### ۱. فصل ششم - شکل‌های کارگری و کارفرمایی

ماده ۱۳۰ - به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تاسیس انجمن‌های اسلامی اقدام نمایند.

تبصره ۱ - انجمن‌های اسلامی می‌توانند به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی، نسبت به تاسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استان‌ها و کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور، کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۱ - در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منابع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند.

تبصره ۱ - به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲ - کلیه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می‌باشند.

تبصره ۳ - کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، کنفرانس بین‌المللی کار و نظایر آن توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، در صورت تشکیل، انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار و امور اجتماعی معرفی خواهند شد.

تبصره ۴ - کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

تبصره ۵ - آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه، حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ تصویب این قانون، توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۶ - آیین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور در تبصره (۳) این ماده ظرف یک ماه پس از تصویب این قانون به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۳۲- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و همچنین بر اساس مفاد مربوطه در اصل چهل و سوم قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مسکن اقدام نمایند.

تبصره- شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران هر استان می‌توانند نسبت به ایجاد کانون هماهنگی شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران استان‌ها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران کشور (اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران- اسکان) اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی، مسکن و شهرسازی و امور اقتصادی و دارایی موظف به همکاری با اتحادیه اسکان بوده و اساسنامه شرکت‌های مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۳- به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوطه به توزیع و مصرف در اصول چهل و سوم و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنفی، صنعتی، خدماتی و یا کشاورزی که مشمول قانون کار باشند، می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام نمایند.

تبصره- شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگران می‌توانند نسبت به تاسیس کانون هماهنگی شرکت‌های تعاونی مصرف کارگران استان اقدام نمایند و کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران استان‌ها می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران «اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران- امکان» اقدام نمایند.

وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بازرگانی و همچنین وزارتخانه‌های صنعتی موظف هستند تا همکاری‌های لازم را با اتحادیه امکان به عمل آورند و اساسنامه شرکت‌های تعاونی مذکور توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت خواهد رسید.

ماده ۱۳۴- به منظور بررسی و پیگیری مسایل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل بیست و نهم قانون اساسی که مضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد، کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها اقدام نمایند.

تبصره ۱- کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته استان‌ها می‌توانند نسبت به تاسیس کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام نمایند.

تبصره ۲- وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند.

ماده ۱۳۵- به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

تبصره- آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانون‌های شوراهای اسلامی کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران برسد.

ماده ۱۳۶- کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیات‌های تشخیص، هیات‌های حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد، توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

تبصره ۱- آیین نامه اجرایی این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در صورتی که تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی موضوع این فصل ایجاد نشده باشند، وزیر کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به انتخاب نمایندگان مزبور در مجامع، شوراها و هیات‌های عالی اقدام نماید.

ماده ۱۳۷- به منظور هماهنگی و حسن انجام وظایف مربوطه، تشکل‌های کارفرمایی و کارگری موضوع این فصل از قانون می‌توانند به طور مجزا نسبت به ایجاد تشکیلات مرکزی اقدام نمایند.

قانون کار یکی از مستندترین فصل‌ها از حیث استناد به قانون اساسی است. مواردی که به قانون اساسی در این فصل اتکا شده عبارت است از:

۱. اصل ۲۶ در ماده ۳۰ به عنوان مستند ایجاد انجمن‌های اسلامی، همچنین همین اصل در ماده ۱۳۱ برای ایجاد انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی در یک حرفه یا صنعت طرف استناد قرار گرفته است.
۲. اصل ۳۱ در ماده ۱۳۲ قانون کار در ضرورت ایجاد تعاونی‌های مسکن و تشکیل اتحادیه مرکزی این تعاونی‌ها که متضمن اولویت ساخت مسکن برای کارگران می‌باشد. دقت کامل نگارنده به موضوع در سرآغاز ماده ۱۳۲ با عبارت به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل ۳۱ و... همچنین بر اساس مفاد اصل ۴۳ قانون اساسی آشکار می‌گردد.
۳. در ماده ۱۳۳ نظارت و مشارکت در اجرای مفاد اصل ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران را ضرورت ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع کارگری) دانسته است.
۴. در ماده ۱۳۴ فصل ششم در ضرورت تاسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها به مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی که متضمن حفظ حقوق و تامین منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی می‌باشد را طرف اتکای این ماده دانسته است.
۵. ماده ۱۳۵ قانون کار به منظور وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار مستند به اصل ۱۰۴ قانون اساسی به تشکیل کانون هماهنگی استانی و عالی این تشکلات پرداخته است.
۶. مواد ۱۳۶، ۱۳۷ و ۱۳۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران درخصوص نحوه انتخاب نمایندگان رسمی کارگران در سازمان جهانی کار، هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن می‌باشد. همچنین ایجاد تشکل‌های مرکزی برای تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و نظارت ولایت فقیه در ماده ۱۳۸ مستند به اصول ۲۶، ۱۰۴ و ۱۱۰ قانون اساسی است. به این ترتیب فصل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی یکی از نزدیک‌ترین بخش‌ها در اجرای اصول مختلف قانون اساسی است. اگرچه دست اندازی برخی از کارفرمایان و مداخله بعضی از دستگاه‌های اجرایی ضربات و صدمات زیادی به حقوق کارگران

---

تبصره -آیین نامه‌های انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکلات مرکزی کارفرمایان و همچنین کارگران، جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۳۸-مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌توانند در هر یک از تشکل‌های مذکور نماینده داشته باشند.

در این فصل وارد کرده است ولی امید است که روزی اجرای تمام و کمال این فصل آن هم به قصد توسعه آزادی‌ها، اعتراضات صنفی و حمایت از تشکلهایی که به پایش این حقوق کمک می‌کنند، ضرورت تام و تمام کشور گردد تا در پرتو این فصل بسیاری از مسائل، مشکلات و مصائب کارگری حل و فصل گردد. اجرای بیطرفانه این فصل و جلوگیری از تفوق یک بخش، خصوصاً بخش کارفرمایی برای همیشه از این کانون سرنوشت ساز که برای تحقق خواست‌های حق طلبانه کارگران باید ایجاد گردد، زدوده شود. اینک در قالب پرسش‌های این فصل با این مبحث آشنا می‌گردید.



## فصل ششم – تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

### انجمن‌های اسلامی

هدف از تشکیل:

- تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی
- دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی
- اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی

نحوه تاسیس:

- واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی با اهداف فوق می‌توانند نسبت به تاسیس انجمن‌های اسلامی اقدام کنند.
- به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی می‌توانند در سطح استان‌ها و کانون عالی در کل کشور اقدام کنند.

### انجمن‌های صنفی

هدف از تشکیل:

- اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی
- به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی
- به منظور بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان

نحوه تاسیس:

- با توجه به اهداف فوق کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند انجمن صنفی تشکیل دهند.
- این انجمن‌ها می‌توانند در سطح استان یا به عنوان کانون عالی در کل کشور تشکیل شوند.
- کلیه انجمن‌ها و کانون‌های مربوطه باید اساسنامه تنظیم و آن را به وزارت کار جهت ثبت تسلیم کنند.
- آئین نامه چگونگی تشکیل حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد این انجمن‌ها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

کلیه نمایندگان کارفرمایان در مجامع ذیل توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان در صورت تشکیل انتخاب و در غیر این صورت توسط وزیر کار معرفی خواهند شد:

- شورای عالی کار
- شورای عالی تامین اجتماعی
- شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار
- کنفرانس بین‌المللی کار
- آئین نامه نحوه انتخابات نمایندگان مذکور به تصویب وزیر کار خواهد رسید.

### شورای اسلامی کار

نحوه تشکیل:

- به منظور ایجاد وحدت روش در امور و به منظور تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات می‌توانند در قالب کانون‌های استانی و کانون عالی کل کشور فعالیت کنند.
- آئین نامه چگونگی تشکیل حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد توسط وزارتین کشور، کار و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

### شرکت‌های تعاونی مسکن

هدف از تشکیل:

- اجرای اصل ۳۱ قانون اساسی
- بر اساس مفاد مربوطه در اصل ۴۳ قانون اساسی

نحوه تشکیل:

- واحدهای تولیدی صنعتی خدماتی و کشاورزی مشمول قانون کار می‌توانند در این خصوص اقدام کنند.
- هر استان برای هماهنگی می‌تواند کانون هماهنگی شرکت‌های تعاونی مسکن کارگران استان را ایجاد کند.
- کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران استان‌ها نیز می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های کشور اقدام کنند.
- نام کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران کشور اسکان یا اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران نام دارد.

نکات تکمیلی:

- وزارتخانه‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ره و شهر سازی و اقتصاد موظف به همکاری با اتحادیه اسکان می‌باشند.
- اساسنامه شرکت‌های تعاونی مذکور توسط وزارت کار به ثبت می‌رسد.

### شرکت‌های تعاونی مصرف

هدف از تشکیل:

به منظور نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به توزیع و مصرف در اصول ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی

نحوه تشکیل:

- واحدهای تولیدی صنعتی خدماتی و کشاورزی مشمول قانون کار می‌توانند در این خصوص اقدام کنند.
- هر استان برای هماهنگی می‌تواند کانون هماهنگی شرکت‌های تعاونی مصرف یا توزیع کارگران استان را ایجاد کند.
- کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مصرف یا توزیع کارگران استان‌ها نیز می‌توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های کشور اقدام کنند.
- نام کانون‌عالی هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران کشور (امکان)، اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف (توزیع) می‌باشد.

نکات تکمیلی:

- وزارت کار و همچنین وزارت خانه‌های صنعتی موظف به همکاری با اتحادیه امکان‌می‌باشند.
- اساسنامه شرکت‌های تعاونی مذکور توسط وزارت کار به ثبت می‌رسد.

### کانون کارگران بازنشسته

هدف از تشکیل:

- به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی

- به منظور حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی
- به منظور حفظ منافع و بهره مندی از خدمات بهداشتی درمانی و مراقبت‌های پزشکی

نحوه تشکیل:

- کارگران و مدیران بازنشسته می‌توانند به طور مجزا نسبت به تاسیس کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها اقدام کنند.
- کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته استان‌ها می‌توانند نسبت به تاسیس کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور اقدام کنند.
- وزارتخانه‌های کار و بهداشت و نیز سازمان تامین اجتماعی موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور هستند.

### نکات متفرقه مهم

کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از ۳ مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی، یا نماینده کارگر را داشته باشد.

کلیه نمایندگان رسمی ایران در سازمان جهانی کار و هیات‌های تشخیص و حل اختلاف و شورای عالی تامین اجتماعی و شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار یا کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب می‌شوند.

- آئین نامه اجرایی آن با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
- اگر تشکل‌های عالی کارگری و کارفرمایی ایجاد نشده باشد وزیر کار انتخاب می‌کند.
- آئین نامه انتخابات شورای مرکزی و اساسنامه تشکیلات مرکزی کارفرمایان و نیز کارگران جداگانه توسط کمیسیونی مرکب از نمایندگان شورای عالی کار، وزارت کشور و وزارت کار تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.
- مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکل‌های مذکور نماینده داشته باشند.

## آزمون فصل ششم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید

۱. مطابق با ماده ۱۳۰ قانون کار، تاسیس انجمن‌های اسلامی در راستای اجرای کدام اصل قانون اساسی تشکیل خواهد شد؟

- ۱) اصل بیست و سوم
- ۲) اصل چهل و چهارم
- ۳) اصل چهل و سوم
- ۴) اصل بیست و ششم

۲. طبق ماده ۱۳۰ قانون کار، انجمن‌های اسلامی به منظور چه مواردی تشکیل می‌گردند؟

- ۱) تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی
- ۲) دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی
- ۳) اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی
- ۴) هر سه گزینه

۳. طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۰ قانون کار، انجمن‌های اسلامی به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی نسبت به:

- ۱) تاسیس کانون عالی انجمن‌های اسلامی کارگران در کل کشور اقدام کنند
- ۲) تاسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح منطقه اقدام کنند
- ۳) تاسیس کانون هماهنگی انجمن‌های اسلامی در اسطخ استان و کانون عالی آن در کل کشور اقدام کند
- ۴) تاسیس کانون عالی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام کند

۴. آئین نامه تشکیل انجمن‌های اسلامی موضوع باید توسط چه مرجعی تصویب شود؟

- ۱) مجلس شورای اسلامی
- ۲) هیئت وزیران
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) سازمان تبلیغات اسلامی

۵. آئین نامه تشکیل انجمن‌های اسلامی باید توسط چه مرجع یا مراجعی تهیه شود؟

- ۱) هیئت وزیران
- ۲) وزارتین کشور و تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی

۴) وزارتین کشور، تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی

**۶. در اجرای کدام اصل قانون اساسی انجمن‌های صنفی مطابق با ماده ۱۳۱ قانون کار تشکیل می‌شوند؟**

- ۱) اصل بیست و ششم
- ۲) اصل چهل و سوم
- ۳) اصل چهل و چهارم
- ۴) اصل بیست و نهم

**۷. مطابق با ماده ۱۳۱ قانون کار، انجمن‌های صنفی به چه منظوری تشکیل می‌گردند؟**

- ۱) حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی
- ۲) بهبود وضع اقتصادی کارگران
- ۳) بهبود وضع اقتصادی کارفرمایان
- ۴) هر سه گزینه

**۸. کدام دسته از کارگران طبق ماده ۱۳۱ قانون کار می‌توانند انجمن صنفی تشکیل دهند؟**

- ۱) کارگران مشمول قانون کار
- ۲) کارگران یک حرفه یا صنعت
- ۳) کارگران کارخانجات صنعتی
- ۴) کارگران اصناف

**۹. طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۱ قانون کار انجمن‌های صنفی به چه منظوری می‌توانند اقدام به تشکیل**

**کانون‌های استانی و کانون عالی در کل کشور کنند؟**

- ۱) اجرای اصل چهل و چهار قانون اساسی
- ۲) هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی
- ۳) بهبود وضع اقتصادی کارفرمایان و کارگران
- ۴) حفظ منافع جامعه

**۱۰. طبق تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار، اساسنامه انجمن‌های صنفی باید در چه مرجعی طرح و تصویب**

**شود؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت کشور
- ۳) مجمع عمومی
- ۴) مجمع سالیانه

۱۱. طبق تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار، اساسنامه انجمن‌های صنفی باید به چه مرجعی تسلیم جهت ثبت شوند؟

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت کشور
- ۳) مجمع عمومی
- ۴) مجمع سالیانه

۱۲. طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار، کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی توسط چه مرجعی در صورت تشکیل انتخاب می‌گردند؟

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران
- ۴) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان

۱۳. طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار، کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی توسط چه مرجعی در صورت عدم تشکیل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، انتخاب می‌گردند؟

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران
- ۴) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان

۱۴. طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، کارگران یک واحد می‌توانند:

- ۱) فقط انجمن صنفی تشکیل دهند
- ۲) هم انجمن صنفی و هم شورای اسلامی کار تشکیل دهند
- ۳) فقط یکی از سه مورد انجمن صنفی، شورای اسلامی کار و یا نماینده کارگران را تشکیل دهند
- ۴) می‌توانند هر سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را تشکیل دهند

۱۵. طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه توسط چه مرجعی تهیه می‌شود؟

- ۱) کانون عالی انجمن‌های صنفی کشور
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) هیات وزیران

۱۶. طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه توسط چه مرجعی پس از تهیه تصویب می‌شود؟

- (۱) کانون عالی انجمن‌های صنفی کشور
- (۲) شورای عالی کار
- (۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) هیات وزیران

۱۷. طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه ظرف چه مدتی از تاریخ تصویب قانون کار، تهیه و تصویب می‌شود؟

- (۱) حداکثر ۳ ماه
- (۲) حداکثر ۲ ماه
- (۳) حداکثر یکماه
- (۴) حداکثر ۱۵ روز

۱۸. طبق تبصره ۶ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه نحوه انتخاب نمایندگان کارفرمایان در شورای عالی کار به تصویب چه کسی خواهد بود؟

- (۱) کانون عالی انجمن‌های صنفی کشور
- (۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان کشور
- (۴) هیئت وزیران

۱۹. طبق ماده ۱۳۲ قانون کار به منظور اجرای کدام اصل قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی و صنعتی می‌توانند شرکت‌های تعاونی مسکن ایجاد کنند؟

- (۱) اصل ۲۹
- (۲) اصل ۳۱
- (۳) اصل ۴۳
- (۴) اصل ۴۴

۲۰. مطابق با ماده ۱۳۲ قانون کار کدام واحدهای تولیدی، صنفی، خدماتی و کشاورزی می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مسکن اقدام کنند؟

- (۱) واحدهایی که بیش از دو سوم کارگزارانش مسکن نداشته باشند
- (۲) واحدهایی که توانایی ساخت مسکن را داشته باشند
- (۳) واحدهایی که مشمول قانون کار باشند
- (۴) واحدهایی که بتوانند از سازمان زمین شهری مجوز ساخت بگیرند

**۲۱. طبق تبصره ماده ۱۳۲ قانون کار نام کانون عالی تعاونی‌های مسکن کارگران چیست؟**

- ۱) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران (امکان)
- ۲) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران (اسکان)
- ۳) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مسکن کارگران (امکان)
- ۴) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مسکن کارگران (اسکان)

**۲۲. کدام وزارتخانه‌ها موظف به همکاری با اتحادیه اسکان هستند؟**

- ۱) وزارتخانه‌های کار، کشور و راه و شهرسازی
- ۲) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی و اقتصاد
- ۳) وزارتخانه‌های راه و شهرسازی و اقتصاد
- ۴) وزارتخانه‌های کشور، راه و شهرسازی و تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۲۳. اساسنامه شرکت‌های تعاونی مسکن توسط چه مرجعی به ثبت خواهد رسید؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت ره و شهرسازی
- ۳) وزارت اقتصاد
- ۴) سازمان زمین شهری

**۲۴. مطابق با ماده ۱۳۳ قانون کار، طبق کدام اصول قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی صنعتی****و... می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام کنند؟**

- ۱) اصول ۲۶ و ۲۹
- ۲) اصول ۴۳ و ۴۴
- ۳) اصول ۲۶ و ۴۳
- ۴) اصول ۲۹ و ۴۳

**۲۵. طبق تبصره ماده ۱۳۳ قانون کار نام کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران چیست؟**

- ۱) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران (امکان)
- ۲) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف کارگران (اسکان)
- ۳) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مصرف کارگران (امکان)
- ۴) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مصرف کارگران (اسکان)

**۲۶. اساسنامه شرکت‌های تعاونی مصرف توسط چه مرجعی به ثبت خواهد رسید؟**

- ۱) وزارت کشور
- ۲) وزارت اقتصاد
- ۳) وزارت صمت

۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۲۷. طبق ماده ۱۳۴ قانون کار، کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها تشکیل می‌شود؟**

- ۱) نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به اصل ۲۶ قانون اساسی
- ۲) به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی
- ۳) به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یک قانون اساسی
- ۴) هیچکدام

**۲۸. کدامیک از مراجع موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور می‌باشند؟**

- ۱) وزارتخانه‌های کار، کشور و راه و شهرسازی
- ۲) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی و اقتصاد
- ۳) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی
- ۴) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی، بهداشت و سازمان تامین اجتماعی

**۲۹. شورای های اسلامی کار به چه منظور می‌توانند کانون هماهنگی استانی و کانون عالی در کل کشور تشکیل دهند؟**

- ۱) ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات
- ۲) به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی
- ۳) نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به اصل ۲۶ قانون اساسی
- ۴) به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یک قانون اساسی

**۳۰. آئین نامه چگونگی تشکیل کانون‌های شورای اسلامی کار باید توسط:**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت کشور تهیه و به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد
- ۲) شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی برسد
- ۳) وزارتین کشور، تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد
- ۴) وزارتین کشور، تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد

**۳۱. طبق ماده ۱۳۶ قانون کار، کلیه نمایندگان رسمی کارگران در سازمان جهانی کار، هیات های تشخیصی و حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی و نظایر آن توسط چه مرجع یا مراجعی انتخاب خواهد شد؟**

- (۱) کانون عالی شوراهای اسلامی کار
- (۲) کانون عالی انجمن های صنفی کارگران
- (۳) مجمع نمایندگان کارگران
- (۴) هر سه گزینه

**۳۲. طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۶ قانون کار، آئین نامه اجرایی انتخاب نمایندگان کارگران در سازمان بین المللی کار، هیئت های تشخیصی و حل اختلاف و نظایر آن:**

**باید با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید**

- (۱) باید با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید
- (۲) باید با پیشنهاد کانون عالی شوراهای اسلامی کار به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید
- (۳) باید با پیشنهاد شورای اسلامی کار و به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید

**۳۳. طبق ماده ۱۳۸ قانون کار چه مرجعی می تواند در صورت مصلحت در هر یک از تشکلهای فصل ششم قانون کار نماینده داشته باشد؟**

- (۱) رییس جمهور
- (۲) مقام ولایت فقیه
- (۳) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) رییس مجلس



## مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار

این فصل که مشتمل بر ۸ ماده به منظور تسهیل مذاکرات دسته جمعی و پیشگیری یا حل مشکلات حرفه‌ای، شغلی، رفاهی و یا برای بهبود شرایط تولید از طریق مشارکت طرفین از راه تعیین یا تغییر شرایط و نظایر اینها در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت، باتوافق طرفین و متکی به مواد هشت گانه این فصل طراحی گردیده است و یکی از فصول مهم و پر اهمیت قانون کار است.<sup>۲</sup>

### ۲. فصل هفتم- مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار

ماده ۱۳۹- هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیش‌گیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواست‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

تبصره ۱- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آن که مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هر گونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد.

تبصره ۲- در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی طرفی را که در زمینه مسایل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان‌های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیش برد مذاکرات دسته جمعی است.

ماده ۱۴۰- پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

تبصره- در صورتی که مذاکرات دسته جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی قرار گرفته و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به منظور رسیدگی و تایید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد.

ماده ۱۴۱- پیمان‌های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که:

الف- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد.

به طور کلی قانون کار در تعیین شرایط کار، قراردادهای کار و خدمات رفاهی و انگیزشی سه طریق معین را جستجو می‌کند:

الف) اقداماتی که دولت به معنای قوه حاکمه کشور از طریق اختیارات قانونی و باید و نبایدها و وظایف معین شده به پایش حقوق، بهبود شرایط و ارتقاء روابط کار باید یاری رساند، مهم‌ترین سرفصل قانون کار است. دولت موظف به تامین آسایش و صیانت از حقوق و منافع توده‌های مردم به خصوص کارگران و تولیدکنندگان در این قانون است و هر مذاکره دسته جمعی و یا هر توافقی بدون اتکا به دولت به جهت آنکه از پشتوانه‌های اجرایی خالی خواهد بود، فاقد ارزش کاربردی و عملیاتی است. دولت باید در راس مذاکره کنندگان در سطوح مختلف چه در پایش قراردادهای فردی و چه در جهت بهبود شرایط کار برای تک تک کارگران و یا در قالب تقویت قوانین و مقررات این حوزه

ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.

ج- عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای (الف) و (ب)، به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید در نظر خود در مورد مطابقت یا عدم تطابق پیمان با بندهای (الف) و (ب) مذکور در این ماده را ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام نماید.

تبصره ۲- نظر وزارت کار و امور اجتماعی در مورد عدم مطابقت مفاد پیمان جمعی با موضوعات بندهای (الف) و (ب) باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد. دلایل و موارد مستند باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره (۱) همین ماده اعلام گردد.

ماده ۱۴۲- در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود هیات تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یکی از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید.

تبصره- در صورتی که هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی نظر مذکور را نپذیرد می‌تواند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیات تشخیص (موضوع ماده) ۱۱۵۸) به هیات حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رای نماید.

هیات حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را نسبت به پیمان دسته جمعی کار اعلام می‌کند.

ماده ۱۴۳- در صورتی که پیشنهادات هیات حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رییس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را، جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیات وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

ماده ۱۴۴- در پیمان‌های دسته جمعی کار که برای مدت معینی منعقد می‌گردد هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت، درخواست تغییر آن را بنماید مگر آن که شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاد کند.

ماده ۱۴۵- فوت کارفرما و یا تغییر مالکیت از وی، در اجرای پیمان دسته جمعی کار موثر نمی‌باشد و چنانچه کار استمرار داشته باشد، کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد.

ماده ۱۴۶- در کلیه قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته جمعی لازم‌الاتباع است، مگر در مواردی که قراردادهای انفرادی از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشند.

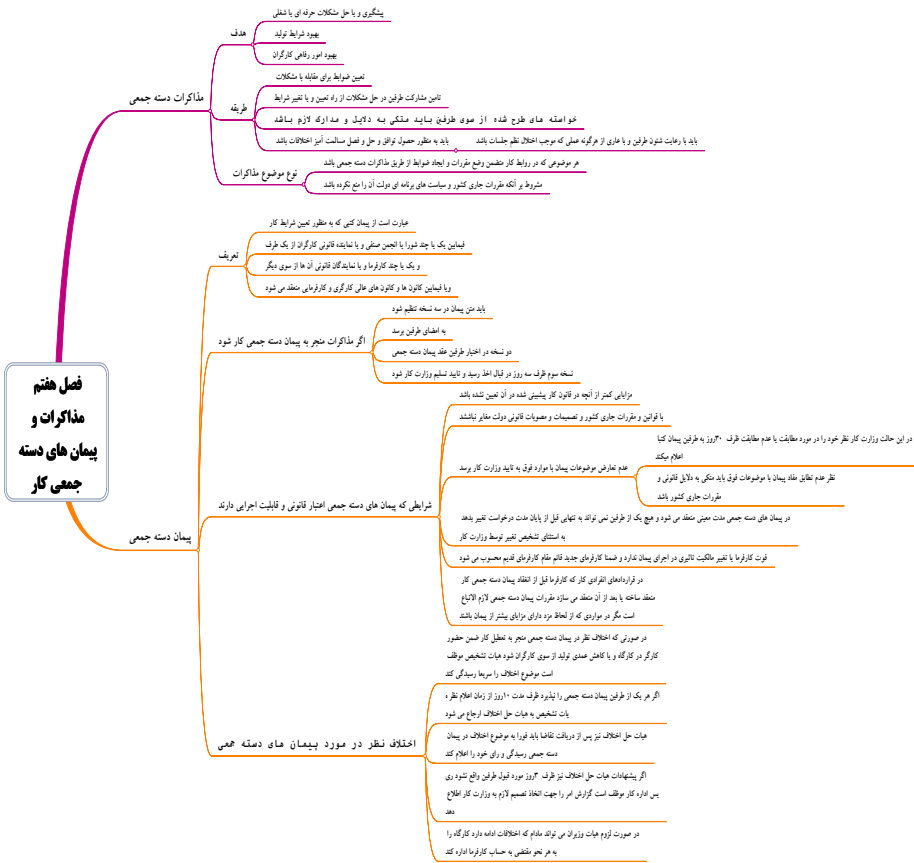
تمامی تلاش و کوشش خود را باید به کار بندد که مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی یکی از طرق اصلی پیشبرد حقوق کار و دسترسی به سطح رفاه عمومی و فردی است.

ب) کارفرمایان به عنوان کسانی که از حاصل کار کارگران سود برده و منفعت حاصل می‌کنند به عنوان یکی از اجزا و ارکان مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار اگر مایل به فعالیت بدون دغدغه و توأم با مشارکت کارگران و افزایش انگیزه‌های آنان می‌باشند، در مسیر توجه به زندگی فردی و اجتماعی آنان مرتب حول میز مذاکره با پیشنهادهای ریز و درشت حاضر شوند که هم این اقدامات به بهبود شرایط کار و زندگی کارگران بیانجامد و هم سبب افزایش انگیزه‌ها و مشارکت در پیشبرد امور کارگاه گردد. اگر این مسئولیت خطیر درک می‌گردید، امروز جلوی بسیاری از ثروت‌های بی حساب گرفته شده و با توزیع دقیق آن بی عدالتی، فاصله طبقاتی و نابرابری در مصرف و ثروت تا حد زیادی کنترل می‌گردید. در طی سالیان اخیر روشن شد که کارفرمایان در صورتی که ناچار نباشند از انعقاد پیمان‌های دسته جمعی پرهیز می‌کنند. این پدیده ناشی از عدم درک شرایط حاضر در محیط‌های کارگری است. نگاه کارفرمایان به منافع موقت و زودگذر نشان می‌دهد که آنان در درک بلند مدت منافعشان دچار تناقض رفتاری می‌باشند. در هر صورت این فصل این امکان را فراهم آورده است که بدون توسل به اعتصاب و یا سایر انواع اعتراض، آنگونه که در ماده ۱۴۲ آمده است، کارفرمایان بر اساس مواد ۱۳۹، ۱۴۰ و ۱۴۱ خود آغازگر و دعوت کننده به مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی در عرصه کار باشند.

ج) کارگرانی که سنگ زیرین این آسیاب به حساب می‌آیند و ماحصل همه مشکلات و مسائل، شرایط ناگوار اقتصادی و رنج‌ها و محرومیت‌های اجتماعی همگی نصیب آن‌ها می‌گردد نشان از بی توجهی مطلق دو بخش دیگر یعنی شرکای اجتماعی در انعقاد و پیشبرد پیمان‌های دسته جمعی کار دارد. تضعیف تشکلات کارگری و همچنین ممانعت از تحرکات صنفی و دخالت بسیاری از بخش‌ها خلاف ماده ۱۴۲ سبب گردیده است تا آنکه کارگران و تشکلات آنها از تنها سلاح خود یعنی اعتراضات کارگری بی بهره باشند. متوقف کردن و تشنج زدایی در محیط‌های پر تنش اگر چه ممکن است به طور مقدماتی هدف مصلحانه ای به شمار آید، اما در بلند مدت آثار تخریبی آن محدود شدن پیوسته اعتراضات، اعتصابات و اقدامات صنفی را در پی داشته است. پس در نتیجه تعداد پیمان‌های دسته جمعی در سی سال اخیر در همه چند ده هزار کارگاه متوسط و بزرگ به عدد ۳۰ هم نمی‌رسد و این یعنی آنکه به حقوق کارگران کم توجهی بلکه بی توجهی و با صراحت اهانت روا شده است.

با این مقدمات و معرفی این موضوع که هدف از مذاکرات دسته جمعی در ماده ۱۳۹، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای، شغلی از راه تغییر شرایط در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت دانسته شده

است و پیمانی را پیمان دانستند که لزوماً بایستی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ثبت گردد، نشانگر نتایج سختگیرانه در اجرای مواد ۱۴۱ و ۱۴۲ این فصل است. اگر چه در مواد ۱۴۳ و ۱۴۴ و همچنین تبصره ماده ۱۴۲ حمایت‌ها و تمهیداتی در نظر گرفته شده است، اما تا به امروز نمی‌توان حتی یک مورد از اجرای این اقدامات گزارشی را شاهد بود. بنابراین با وجود تلاش حق‌گرایانه نگارندگان قانون کار مواد ۱۴۴، ۱۴۵ و ۱۴۶ قانون کار که صیانت از حقوق کسانی است که ممکن است به بهانه‌هایی از اجرای پیمان استنکاف ورزند یا آنکه قراردادهای فردی را مورد تعرض قرار دهند به خوبی نگاشته شده است. اما حیف و افسوس در فصل قانونی که به زیبایی صفحات کاغذ را آراسته است اما در اجرا تقریباً عاری از هر فایده و نتیجه‌ای بوده است. اینک مواد مختلف این فصل را در قالب سوالات مرور می‌کنیم.



## فصل هفتم – مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار

### مذاکرات دسته جمعی

هدف:

- پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی
- بهبود شرایط تولید
- بهبود امور رفاهی کارگران

طریقه:

- تعیین ضوابط برای مقابله با مشکلات
- تامین مشارکت طرفین در حل مشکلات از راه تعیین و یا تغییر شرایط
- خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.
- باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلافات باشد.
- باید با رعایت شئون طرفین و با عاری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات باشد.

نوع موضوع مذاکرات:

- هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد.
- مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و سیاست‌های برنامه‌ای دولت آن را منع نکرده باشد.

### پیمان دسته جمعی

تعریف:

عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آن‌ها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

اگر مذاکرات منجر به پیمان دسته جمعی کار شود:

- باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم شود
  - به امضای طرفین برسد
  - دو نسخه در اختیار طرفین عقد پیمان دسته جمعی
  - نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و تایید تسلیم وزارت کار شود
- شرایطی که پیمان‌های دسته جمعی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی دارند:
- مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش بینی شده در آن تعیین نشده باشد.
  - با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد.
  - عدم تعارض موضوعات پیمان با موارد فوق به تایید وزارت کار برسد.
- در این حالت وزارت کار نظر خود را در مورد مطابقت یا عدم مطابقت ظرف ۳۰ روز به طرفین پیمان کتبا اعلام می‌کند.
- نظر عدم تطابق مفاد پیمان با موضوعات فوق باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد.
  - در پیمان‌های دسته جمعی مدت معینی منعقد می‌شود و هیچ یک از طرفین نمی‌تواند به تنهایی قبل از پایان مدت درخواست تغییر بدهد به استثنای تشخیص تغییر توسط وزارت کار.
  - فوت کارفرما یا تغییر مالکیت تاثیری در اجرای پیمان ندارد و ضمناً کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب می‌شود.
  - در قراردادهای انفرادی کار که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته یا بعد از آن منعقد می‌سازد، مقررات پیمان دسته جمعی لازم‌الاتباع است مگر در مواردی که از لحاظ مزد دارای مزایای بیشتر از پیمان باشند.
- اختلاف نظر در مورد پیمان‌های دسته جمعی:
- در صورتی که اختلاف نظر در پیمان دسته جمعی منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیات تشخیص موظف است موضوع اختلاف را سریعاً رسیدگی کند.

- اگر هر یک از طرفین پیمان دسته جمعی را نپذیرد ظرف مدت ۱۰ روز از زمان اعلام نظر هیات تشخیص به هیات حل اختلاف ارجاع می‌شود.
- هیات حل اختلاف نیز پس از دریافت تقاضا باید فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته جمعی رسیدگی و رای خود را اعلام کند.
- اگر پیشنهادات هیات حل اختلاف نیز ظرف ۳ روز مورد قبول طرفین واقع نشود، رییس اداره کار موظف است گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار اطلاع دهد.
- در صورت لزوم هیات وزیران می‌تواند مادام که اختلافات ادامه دارد کارگاه را به هر نحو مقتضی به حساب کارفرما اداره کند.

## آزمون فصل هفتم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. مطابق با ماده ۱۳۰ قانون کار، تاسیس انجمن‌های اسلامی در راستای اجرای کدام اصل قانون اساسی تشکیل خواهد شد؟

- (۱) اصل بیست و سوم
- (۲) اصل چهل و چهارم
- (۳) اصل چهل و سوم
- (۴) اصل بیست و ششم

۲. طبق ماده ۱۳۰ قانون کار انجمن‌های اسلامی به منظور چه مواردی تشکیل می‌گردند؟

- (۱) تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی
- (۲) دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی
- (۳) اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی
- (۴) هر سه گزینه

۳. طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۰ قانون کار، انجمن‌های اسلامی به منظور هماهنگی در انجام وظایف و شیوه‌های تبلیغی نسبت به تاسیس:

- (۱) تاسیس کانون عالی انجمن‌های اسلامی کارگران در کل کشور اقدام کنند
- (۲) تاسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح منطقه اقدام کنند
- (۳) تاسیس کانون هماهنگی انجمن‌های اسلامی در اسطخ استان و کانون عالی آن در کل کشور اقدام کند
- (۴) تاسیس کانون عالی انجمن‌های اسلامی در کل کشور اقدام کند

۴. آئین نامه تشکیل انجمن‌های اسلامی موضوع باید توسط چه مرجعی تصویب شود؟

- (۱) مجلس شورای اسلامی
- (۲) هیئت وزیران
- (۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) سازمان تبلیغات اسلامی

۵. آئین نامه تشکیل انجمن‌های اسلامی باید توسط چه مرجع یا مراجعی تهیه شود؟

- (۱) هیئت وزیران
- (۲) وزارتین کشور و تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی

۴) وزارتین کشور، تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی

**۶. در اجرای کدام اصل قانون اساسی انجمن‌های صنفی مطابق با ماده ۱۳۱ قانون کار تشکیل می‌شوند؟**

- ۱) اصل بیست و ششم
- ۲) اصل چهل و سوم
- ۳) اصل چهل و چهارم
- ۴) اصل بیست و نهم

**۷. مطابق با ماده ۱۳۱ قانون کار، انجمن‌های صنفی به چه منظوری تشکیل می‌گردند؟**

- ۱) حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی
- ۲) بهبود وضع اقتصادی کارگران
- ۳) بهبود وضع اقتصادی کارفرمایان
- ۴) هر سه گزینه

**۸. کدام دسته از کارگران طبق ماده ۱۳۱ قانون کار می‌توانند انجمن صنفی تشکیل دهند؟**

- ۱) کارگران مشمول قانون کار
- ۲) کارگران یک حرفه یا صنعت
- ۳) کارگران کارخانجات صنعتی
- ۴) کارگران اصناف

**۹. طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۱ قانون کار انجمن‌های صنفی به چه منظوری می‌توانند اقدام به تشکیل**

**کانون‌های استانی و کانون عالی در کل کشور کنند؟**

- ۱) اجرای اصل چهل و چهار قانون اساسی
- ۲) هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی
- ۳) بهبود وضع اقتصادی کارفرمایان و کارگران
- ۴) حفظ منافع جامعه

**۱۰. طبق تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار، اساسنامه انجمن‌های صنفی باید در چه مرجعی طرح و تصویب**

**شود؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت کشور
- ۳) مجمع عمومی
- ۴) مجمع سالیانه

**۱۱. طبق تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار، اساسنامه انجمن‌های صنفی باید به چه مرجعی تسلیم جهت ثبت**

**شوند؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت کشور
- ۳) مجمع عمومی
- ۴) مجمع سالیانه

**۱۲. طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار، کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی توسط چه مرجعی در صورت تشکیل انتخاب می‌گردند؟**

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران
- ۴) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان

**۱۳. طبق تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار، کلیه نمایندگان کارفرمایان ایران در شورای عالی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی توسط چه مرجعی در صورت عدم تشکیل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان، انتخاب می‌گردند؟**

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران
- ۴) کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان

**۱۴. طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، کارگران یک واحد می‌توانند:**

- ۱) فقط انجمن صنفی تشکیل دهند
- ۲) هم انجمن صنفی و هم شورای اسلامی کار تشکیل دهند
- ۳) فقط یکی از سه مورد انجمن صنفی، شورای اسلامی کار و یا نماینده کارگران را تشکیل دهند
- ۴) می‌توانند هر سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را تشکیل دهند

**۱۵. طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه توسط چه مرجعی تهیه می‌شود؟**

- ۱) کانون عالی انجمن‌های صنفی کشور
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) هیات وزیران

**۱۶. طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه توسط چه مرجعی پس از تهیه تصویب می‌شود؟**

- (۱) کانون عالی انجمن‌های صنفی کشور
- (۲) شورای عالی کار
- (۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) هیات وزیران

**۱۷. طبق تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه ظرف چه مدتی از تاریخ تصویب قانون کار، تهیه و تصویب می‌شود؟**

- (۱) حداکثر ۳ ماه
- (۲) حداکثر ۲ ماه
- (۳) حداکثر یکماه
- (۴) حداکثر ۱۵ روز

**۱۸. طبق تبصره ۶ ماده ۱۳۱ قانون کار، آئین نامه نحوه انتخاب نمایندگان کارفرمایان در شورای عالی کار به تصویب چه کسی خواهد بود؟**

- (۱) کانون عالی انجمن‌های صنفی کشور
- (۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) کانون عالی انجمن صنفی کارفرمایان کشور
- (۴) هیئت وزیران

**۱۹. طبق ماده ۱۳۲ قانون کار به منظور اجرای کدام اصل قانون اساسی، کارگران واحدهای تولیدی و صنعتی می‌توانند شرکت‌های تعاونی مسکن ایجاد کنند؟**

- (۱) اصل ۲۹
- (۲) اصل ۳۱
- (۳) اصل ۴۳
- (۴) اصل ۴۴

**۲۰. مطابق با ماده ۱۳۲ قانون کار کدام واحدهای تولیدی، صنفی، خدماتی و کشاورزی می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مسکن اقدام کنند؟**

- (۱) واحدهایی که بیش از دو سوم کارگزارانش مسکن نداشته باشند
- (۲) واحدهایی که توانایی ساخت مسکن را داشته باشند
- (۳) واحدهایی که مشمول قانون کار باشند
- (۴) واحدهایی که بتوانند از سازمان زمین شهری مجوز ساخت بگیرند

**۲۱. طبق تبصره ماده ۱۳۲ قانون کار نام کانون عالی تعاونی‌های مسکن کارگران چیست؟**

- (۱) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران امکان

- ۲) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مسکن کارگران اسکان
- ۳) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مسکن کارگران امکان
- ۴) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مسکن کارگران اسکان

### ۲۲. کدام وزارتخانه‌ها موظف به همکاری با اتحادیه اسکان هستند؟

- ۱) وزارتخانه‌های کار، کشور و مسکن
- ۲) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی و اقتصاد
- ۳) وزارتخانه‌های راه و شهرسازی و اقتصاد
- ۴) وزارتخانه‌های کشور، راه و شهرسازی و تعاون کار و رفاه اجتماعی

### ۲۳. اساسنامه شرکت‌های تعاونی مسکن توسط چه مرجعی به ثبت خواهد رسید؟

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت راه و شهرسازی
- ۳) وزارت اقتصاد
- ۴) سازمان زمین شهری

### ۲۴. مطابق با ماده ۱۳۳ قانون کار، طبق کدام اصول قانون اساسی کارگران واحدهای تولیدی صنعتی

و... می‌توانند نسبت به ایجاد شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع) کارگری اقدام کنند؟

- ۱) اصول ۲۶ و ۲۹
- ۲) اصول ۴۳ و ۴۴
- ۳) اصول ۲۶ و ۴۳
- ۴) اصول ۲۹ و ۴۳

### ۲۵. طبق تبصره ماده ۱۳۳ قانون کار نام کانون عالی هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران چیست؟

- ۱) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف (توزیع) کارگران امکان
- ۲) اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف کارگران اسکان
- ۳) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مصرف کارگران امکان
- ۴) اتحادیه سراسری تعاونی‌های مصرف کارگران اسکان

### ۲۶. اساسنامه شرکت‌های تعاونی مصرف توسط چه مرجعی به ثبت خواهد رسید؟

- ۱) وزارت کشور
- ۲) وزارت اقتصاد
- ۳) وزارت صمت
- ۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۲۷. طبق ماده ۱۳۴ قانون کار کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته شهرستان‌ها و استان‌ها تشکیل****می‌شود؟**

- ۱) نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به اصل ۲۶ قانون اساسی
- ۲) به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی
- ۳) به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یک قانون اساسی
- ۴) هیچکدام

**۲۸. کدامیک از مراجع موظف به همکاری با کانون‌های عالی کارگران و مدیران بازنشسته کشور****می‌باشند؟**

- ۱) وزارتخانه‌های کار، کشور و مسکن
- ۲) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی، راه و شهرسازی و اقتصاد
- ۳) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تالی اجتماعی
- ۴) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی، بهداشت و سازمان تامین اجتماعی

**۲۹. شورای های اسلامی کار به چه منظور می‌توانند کانون هم‌هنگی استانی و کانون عالی در کل کشور****تشکیل دهند؟**

- ۱) ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات
- ۲) به منظور بررسی و پیگیری مسائل و مشکلات صنفی و اجتماعی و حسن اجرای آن قسمت از مفاد اصل ۲۹ قانون اساسی
- ۳) نظارت و مشارکت در اجرای مفاد مربوط به اصل ۲۶ قانون اساسی
- ۴) به منظور نظارت و مشارکت در اجرای اصل سی و یک قانون اساسی

**۳۰. آئین نامه چگونگی تشکیل کانون‌های شورای اسلامی کار باید توسط:**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت کشور تهیه و به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد
- ۲) شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی برسد
- ۳) وزارتین کشور، تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد
- ۴) وزارتین کشور، تعاون کار و رفاه اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران برسد

**۳۱. طبق ماده ۱۳۶ قانون کار، کلیه نمایندگان رسمی کارگران در سازمان جهانی کار، هیات های****تشخیصی و حل اختلاف، شورای عالی تامین اجتماعی و نظایر آن توسط چه مرجع یا مراجعی انتخاب****خواهد شد؟**

- ۱) کانون عالی شوراهای اسلامی کار
- ۲) کانون هایانجمن های صنفی کارگران
- ۳) مجمع نمایندگان کارگران
- ۴) هر سه گزینه

**۳۲. طبق تبصره ۱ ماده ۱۳۶ قانون کار، آئین نامه اجراییانتخاب نمایندگان کارگران در سازمان بین المللی کار، هیئت های تشخیص و حل اختلاف و نظایر آن:**

- ۱) باید با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۲) باید با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید
- ۳) باید با پیشنهاد کانون عالی شوراهای اسلامی کار به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید
- ۴) باید با پیشنهاد شورای اسلامی کار و به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید

**۳۳. طبق ماده ۱۳۸ قانون کار چه مرجعی می تواند در صورت مصلحت در هر یک از تشکل های فصل ششم قانون کار نماینده داشته باشد؟**

- ۱) رییس جمهور
- ۲) مقام ولایت فقیه
- ۳) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) رییس مجلس





## خدمات رفاهی کارگران

فصل هشتم ۳ که از ماده ۱۴۷ آغاز و به ماده ۱۵۶ خاتمه پیدا می‌کند یکی از بخش‌های مهم قانون کار است که به حمایت‌های مختلف از کارگران در زمینه‌هایی همچون خدمات بهداشتی و درمانی،

### ۳. فصل هشتم - خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۷ - دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.  
ماده ۱۴۸ - کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.

ماده ۱۴۹ - کارفرمایان مکلفند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند.

تبصره ۱ - دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذی ربط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲ - نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۰ - کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه، محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعایر مذهبی و رعایت حال روزه داران باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان قانونی کارگران طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد. همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار یا سحری، اختصاص دهند

ماده ۱۵۱ - در کارگاه‌هایی که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه‌سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، نهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند، که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲ - در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۵۳ - کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال این‌ها فراهم نمایند.

تبصره - دستورالعمل‌های مربوط به نحوه اجرای این ماده با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

بیمه کردن کارگران، مسکن کارگری و تعاونی‌های مسکن، تخصیص مکان‌های مناسب جهت ادای شعائر اسلامی نظیر نمازخانه‌های کارگری، تطبیق اوقات کار با فریضه روزه، صرف افطاری و سحری و امثال آنها، دادن سه وعده غذای مناسب برای کارگرانی که دور از مناطق مسکونی کار می‌کنند و همچنین سرویس رفت و آمد، تسهیلات و حمایت از تعاونی‌های مصرف، اعتبار و نظایر آن، حمایت از ورزش کارگری، سوادآموزی و صیانت از تاسیسات کارگاه جهت حفظ سلامتی کارگران نظیر غذاخوری، حمام و... می‌باشد. فصل هشتم قانون کار خدمات رفاهی مختلفی را عرضه نموده است که برای معرفی این فصل آن را به شرح ذیل دسته بندی می‌کنیم:

۱. خدمات بهداشتی و درمانی که حسب ماده ۱۴۷ تکلیف دولت محسوب می‌شود. در این ماده دولت مکلف شده است برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها امکانات لازم را فراهم آورد که توجه دولت به این موضوع در سال‌های ابتدایی اجرای این قانون سبب ایجاد خانه‌های بهداشت واحدهای کارگری، حضور پزشکان نیمه وقت و تمام وقت و نظایر آنها که به بهبود شاخص سلامت بسیار کمک کرد، گردید.

۲. در ماده ۱۴۸، قانون کار کارفرمایان مشمول این قانون را مکلف کرده است که کارگران خود را بیمه کنند. این ماده این امکان را فراهم آورده است تا کارگران در صورت مراجعه به سازمان تامین اجتماعی و اعلام سوابق احتساب نشده‌شان بتوانند به استناد ماده ۱۴۸ از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و دیوان عدالت اداری شکایت کرده و کارفرمایان را مجبور به اجرای قانون نماید.

۳. موضوع تعاونی‌های مسکن که کارفرمایان مکلف به همکاری با آنها هستند و در صورت عدم وجود آنها مستقیماً برای کارگران فاقد مسکن خانه‌های شخصی مناسب، احداث نماید. در

ماده ۱۵۴- کلیه کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزش ایجاد نمایند.

تبصره- آیین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و همچنین مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تربیت بدنی کشور تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاه‌ها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمان‌های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاس‌های سوادآموزی بپردازند. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزش یاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره- شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهی نامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

ماده ۱۵۶- دستورالعمل‌های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری، حمام و دستشویی برابر آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در خواهد آمد.

همین راستا قانون، کارفرمایان را به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه یا محل مناسب دیگری مکلف کرده است. دولت، بانک‌ها، وزارت راه و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذیربط می‌بایست نحوه همکاری خود را در این زمینه‌ها معین نمایند. در تبصره ۲ ماده ۱۴۹ میزان همکاری یا مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی حسب آئین نامه‌ای است که به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

۴. کارفرمایان مشمول این قانون مکلف به ایجاد محل مناسب برای فریضه نماز و تعیین شرایط و ساعات کار با همکاری و هماهنگی انجمن اسلامی، شورای اسلامی کار و سایر نمایندگان قانونی می‌باشند تا مانع خودسازی معنوی کارگران نشوند.

۵. در کارگاه‌هایی که برای مدت محدودی مطابق با ماده ۱۵۱ به منظور انجام کار معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظف به سه وعده غذای مناسب که حداقل یک وعده آن غذای گرم باشد و نیز ایجاد خوابگاه مناسب می‌باشد.

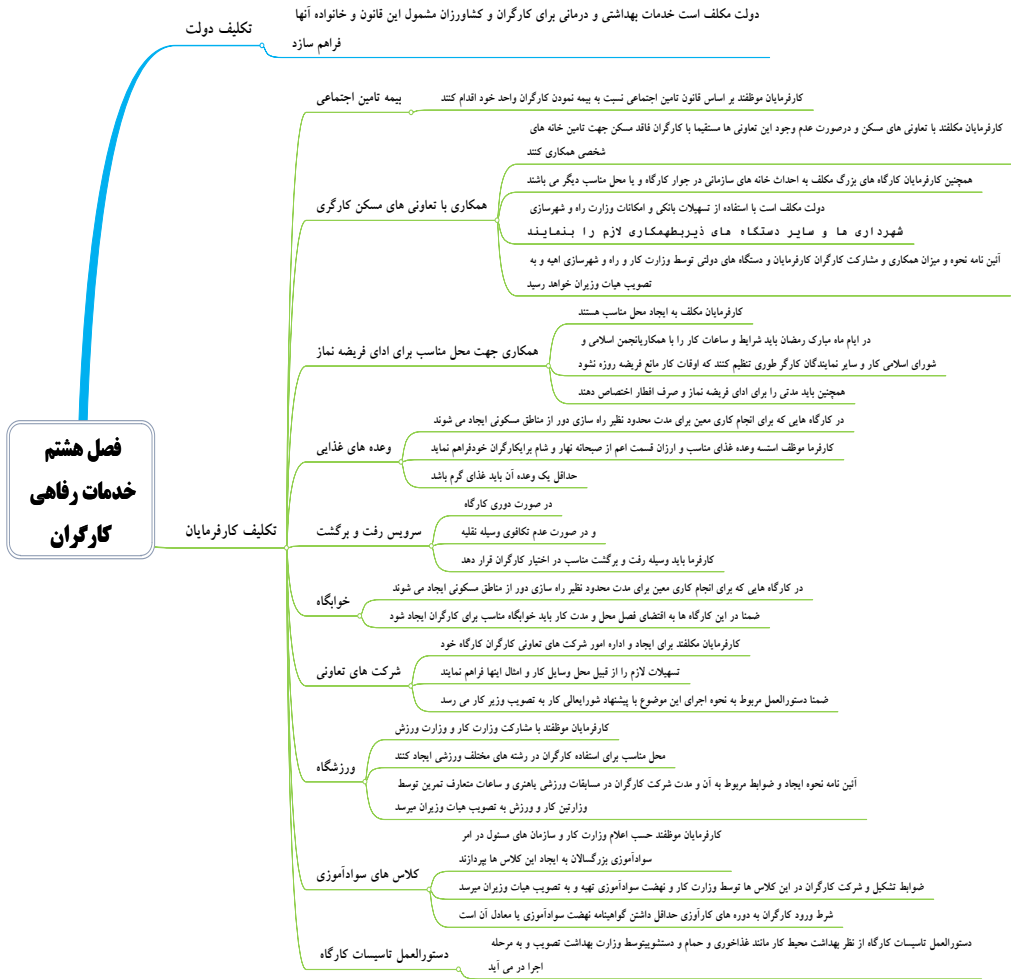
۶. عدم تکافوی وسیله نقلیه و دوری کارگاه از محل زندگی مطابق ماده ۱۵۲، کارفرما را مکلف به تهیه وسیله نقلیه جهت رفت و برگشت می‌نماید.

۷. دستورالعمل‌های مربوط به ماده ۱۵۳ یعنی تکلیف کارفرما در ایجاد و اختصاص تسهیلات لازم در اداره شرکت‌های تعاونی از دیگر اقداماتی است که بایستی با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد.

۸. وزارت ورزش و جوانان به کمک کارفرمایان و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید محل مناسب برای استفاده کارگران ایجاد نماید.

۹. اگر چه نیاز به سوادآموزی مثل گذشته در کارگاه‌ها ضرورت ندارد اما ماده ۱۵۵ قانون، اجرای این تکلیف را حسب آئین نامه‌ای که مشترکاً توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه می‌شود، به عهده کارفرمایان گذاشته است.

۱۰. دستورالعمل‌های مربوط به تاسیسات کارگاه نظیر غذاخوری، حمام و دستشویی، برابر با آئین نامه‌ای است که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب و به مرحله اجرا در می‌آید.



## فصل هشتم – خدمات رفاهی کارگران

### تکلیف دولت

دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.

### تکلیف کارفرمایان

بیمه تامین اجتماعی:

کارفرمایان موظفند بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام کنند.

همکاری با تعاونی‌های مسکن کارگری:

- کارفرمایان مکلفند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن جهت تامین خانه‌های شخصی همکاری کنند.
- همچنین کارفرمایان کارگاه‌های بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند.
- دولت مکلف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت راه و شهرسازی، شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذیربط همکاری لازم را بنماید.
- آئین نامه نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی توسط وزارت کار و راه و شهرسازی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

همکاری جهت محل مناسب برای ادای فریضه نماز:

- کارفرمایان مکلف به ایجاد محل مناسب هستند.
- در ایام ماه مبارک رمضان باید شرایط و ساعات کار را با همکاری انجمن اسلامی، شورای اسلامی کار و سایر نمایندگان کارگر طوری تنظیم کنند که اوقات کار مانع فریضه روزه نشود.
- همچنین باید مدتی را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار اختصاص دهند

وعده‌های غذایی:

- در کارگاه‌هایی که برای انجام کاری معین برای مدت محدود نظیر راه سازی دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند.
- کارفرما موظف است سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت اعم از صبحانه نهار و شام برای کارگران خود فراهم نماید.
- حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد.

سرویس رفت و برگشت:

- در صورت دوری کارگاه و در صورت عدم تکافوی وسیله نقلیه، کارفرما باید وسیله رفت و برگشت مناسب در اختیار کارگران قرار دهد.

خوابگاه:

- در کارگاه‌هایی که برای انجام کاری معین برای مدت محدود نظیر راه سازی دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند.
- ضمناً در این کارگاه‌ها به اقتضای فصل، محل و مدت کار باید خوابگاه مناسب برای کارگران ایجاد شود.

شرکت‌های تعاونی:

- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران کارگاه خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.
- ضمناً دستورالعمل مربوط به نحوه اجرای این موضوع با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار می‌رسد.

ورزشگاه:

- کارفرمایان موظفند با مشارکت وزارت کار و وزارت ورزش، محل مناسب برای استفاده کارگران در رشته‌های مختلف ورزشی ایجاد کنند.
- آئین نامه نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به آن و مدت شرکت کارگران در مسابقات ورزشی یا هنری و ساعات متعارف تمرین توسط وزارتین کار و ورزش به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

کلاس‌های سوادآموزی:

- کارفرمایان موظفند حسب اعلام وزارت کار و سازمان‌های مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان به ایجاد این کلاس‌ها بپردازند.
- ضوابط تشکیل و شرکت کارگران در این کلاس‌ها توسط وزارت کار و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.
- شرط ورود کارگران به دوره‌های کارآموزی حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن است.

دستورالعمل تاسیسات کارگاه:

دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری و حمام و دستشویی توسط وزارت بهداشت تصویب و به مرحله اجرا در می‌آید.

## آزمون فصل هشتم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. دولت مکلف است مطابق ماده ۱۴۷ قانون کار، کدامیک از خدمات را برای کارگران و کشاورزان مشمول و خانواده‌های آنان فراهم سازد؟

- (۱) خدمات عمومی
- (۲) بهداشتی و درمانی
- (۳) بهداشتی درمانی و اجتماعی
- (۴) درمانی

۲. مطابق ماده ۱۴۸ کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند:

- (۱) براساس قانون تامین اجتماعی عمل کنند
- (۲) مطابق اصل ۲۹ قانون اساسی عمل کنند
- (۳) نسبت به بیمه نبودن کارگران واحد خود اقدام نمایند
- (۴) مسکن بسازند

۳. مطابق ماده ۱۴۹ قانون کار، کارفرمایان در مقابل تعاونی‌های مسکن چه وظیفه‌ای دارند؟

- (۱) همکاری لازم را بنمایند
- (۲) برای آنها زمین تهیه کنند
- (۳) برای مدیرعامل و هیئت مدیره تعاونی مسکن امکان فعالیت فراهم آورند
- (۴) گزینه ۲ و ۳

۴. مطابق ماده ۱۴۹ قانون کار، وظیفه کارفرمایان در صورت عدم وجود تعاونی مسکن در مقابل کارگران فاقد مسکن چیست؟

- (۱) برای این دسته از کارگران خانه بسازند
- (۲) جهت تامین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازمرا بنمایند
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) هیچکدام

۵. کارفرمایان بزرگ مطابق ماده ۱۴۹ چه تکلیفی دارند؟

- (۱) احداث خانه سازمانی در جوار کارگاه
- (۲) احداث محل مناسب دیگر
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) هیچکدام

**۶. وظیفه دولت در مقابل تعاونی‌های مسکن و مسکن کارگری مطابق تبصره ۱ ماده ۱۴۹ چیست؟**

- ۱) استفاده از تسهیلات بانکی
- ۲) امکانات وزارت راه و شهرسازی
- ۳) شهرداری‌ها و سایر دستگاه‌های ذیربط
- ۴) حسب هر سه گزینه همکاری لازم را بنماید

**۷. در تبصره ۲ ماده ۱۴۹ قانون کار، نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و****دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مطابق:**

- ۱) دستورالعمل وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد بود
- ۲) وزارت راه و شهرسازی خواهد بود
- ۳) مطابق آئین‌نامه‌ای خواهد بود که به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید
- ۴) هیچکدام

**۸. مطابق ماده ۱۵۰ قانون کار، وظیفه کارفرمایان در کارگاه برای ادای فریضه نماز چیست؟**

- ۱) تدارک زمان لازم
- ۲) تهیه زیرانداز برای نماز
- ۳) محل مناسب برای ادای فریضه نماز ایجاد نماید
- ۴) هیچکدام

**۹. مطابق ماده ۱۵۰ قانون کار در ایام ماه رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه داران****کارفرمایان مکلف به کدامیک از اقدامات زیر می‌باشند؟**

- ۱) با انجمن اسلامی همکاری نماید
- ۲) با انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار همکاری کنند
- ۳) شرایط و ساعت کار را با در نظر گرفتن نهادهای بند الف و ب طوری تنظیم نمایند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشند
- ۴) هیچکدام

**۱۰. کارفرمایان در تنظیم اوقات کار کدامیک از عوامل زیر را باید در ماه مبارک رمضان مراعات کنند؟**

- ۱) وقت فریضه نماز
- ۲) صرف افطاری
- ۳) صرف سحری
- ۴) به هر سه گزینه اختصاص دهند

**۱۱. در کدام کارگاه‌ها کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت برای کارگران فراهم****آورند؟**

- (۱) انجام کار مدت موقت
- (۲) انجام کاری معین دور از مناطق مسکونی
- (۳) انجام کارهای محدود
- (۴) دور از شهر

**۱۲. در صورتی که کارفرمایان مطابق ماده ۱۵۱ قانون کار سه وعده غذا فراهم آورند، دو وعده آن می‌تواند:**

- (۱) غذای گرم نباشد
- (۲) غذای گرم باشد
- (۳) هر سه وعده باید گرم باشد
- (۴) الزامی به گرم بودن آن نیست

**۱۳. مطابق ماده ۱۵۱ قانون کار، کارگاه‌های دور از مناطق مسکونی با کار معین، به اقتضای فصل، محل و مدت کار باید کدامیک از اقدامات زیر را برای کارگران خود انجام دهد؟**

- (۱) ایجاد نقاهتگاه
- (۲) ایجاد خوابگاه مناسب
- (۳) ایجاد استراحتگاه
- (۴) ایجاد هتل

**۱۴. مطابق ماده ۱۵۲ قانون کار، صاحب کار در چه صورتی باید برای کارگران وسیله نقلیه مناسب جهت رفت و برگشت فراهم کند؟**

- (۱) عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی
- (۲) دوری کارگاه
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) دوری گرانی و عدم دسترسی به وسیله نقلیه مناسب

**۱۵. مطابق ماده ۱۵۳ برای ایجاد و اداره شرکت‌های تعاونی کارگران، کارفرمایان کدامیک از تسهیلات لازم زیر را باید فراهم نمایند؟**

- (۱) محل، وسیله کار
- (۲) محل، وسایل کار و امثال اینها
- (۳) از قبیل محل وسایل کار و امثال اینها
- (۴) هیچکدام

**۱۶. مطابق تبصره ماده ۱۵۳ قانون کار، دستورالعمل مربوط به نحوه اجرای آن با پیشنهاد کدام مرجع به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید؟**

- (۱) ائتاق تعاون
- (۲) کانون‌های عالی تعاونی‌های مسکن یا مصرف
- (۳) شورای عالی کار
- (۴) ائتاق بازرگانی

**۱۷. مطابق ماده ۱۵۴ قانون کار، کارفرمایان موظفند برای استفاده کارگران از رشته‌های مختلف ورزشی**

**چه امکانی را ایجاد نمایند؟**

- (۱) محل مناسب
- (۲) ورزشگاه
- (۳) باشگاه
- (۴) استادیوم ورزشی

**۱۸. آئین نامه و نحوه ایجاد و ضوابط مربوط به ماده ۱۵۴ قانون کار، مطابق تبصره آن، پس از پیشنهاد وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و ورزش و جوانان به تصویب کدامیک از مراجع زیر می‌رسد؟**

- (۱) مجلس شورای اسلامی
- (۲) هیئت وزیران
- (۳) شورای عالی کار
- (۴) فدراسیون‌های ورزشی

**۱۹. تکلیف مدت شرکت کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی و هنری چیست؟**

- (۱) روزهای مسابقه مشمول مرخصی استحقاقی خواهد بود
- (۲) کارفرما باید حق ماموریت بپردازد
- (۳) ساعات متعارف تمرین پس از تصویب هیئت وزیران در اختیار کارگران واحد گرفت
- (۴) کارفرما هیچ مسئولیتی ندارد

**۲۰. وظیفه کارگاه‌ها در مقابل امر سوادآموزی بزرگسالان چیست؟**

- (۱) راهنمایی کارگران به کلاس درس
- (۲) معرفی کارگران بیسواد یا کم سواد به وزارت آموزش و پرورش
- (۳) راهنمایی کارگران به نهضت سوادآموزی
- (۴) ایجاد کلاس‌های سوادآموزی

**۲۱. شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی مطابق تبصره ماده ۱۵۵ چیست؟**

- (۱) حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی یا معادل آن
- (۲) دیپلم
- (۳) سواد خواندن و نوشتن

۴) حداقل گواهینامه پایان تحصیلات ابتدایی

**۲۲. دستورالعمل‌های مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت کار برابر آئین نامه‌ای خواهد بود که توسط یکی از مراجع زیر تصویب و به اجرا در خواهد آمد:**

۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

۲) وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

۳) سازمان تامین اجتماعی

۴) شهرداری‌ها



## مراجع حل اختلاف

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما، کارگر یا کارآموز مطابق فصل حل اختلاف از طریق سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما یا نمایندگان آنها از قبیل شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده قانونی کارگر و در صورت عدم سازش از طریق مراجعی که در فصل نهم ۴ و به ترتیبی که معین شده است، رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

### ۴. فصل نهم- مراجع حل اختلاف

ماده ۱۵۷- هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیات‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

ماده ۱۵۸- هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود: یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی. یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان. یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

تبصره - کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود، حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.

ماده ۱۵۹- رای هیات‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ آن لازم الاجرا می‌گردد و در صورتی که ظرف مدت مذکور یکی از طرفین نسبت به رای مزبور اعتراض داشته باشد اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم می‌نماید و رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجرا خواهد بود. نظرات اعضای هیات بایستی در پرونده درج شود.

ماده ۱۶۰- هیات حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد. در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید.

اختلافات کارگری و کارفرمایی یکی از قدیمی‌ترین موضوعاتی است که بین کارگر و کارفرما همواره مایه تنش و مقدمه اختلافات پدیده‌تر شده است و مراد قانونگذار در وهله اول توصیه به سازش و حل و فصل مستقیم میان دو طرف یا نمایندگان آنهاست و در غیر این صورت هیئت‌هایی که به طور سه جانبه حکم داوری و قضاوت را قانون به آنها داده است، مکلف شده‌اند که به مانند یک هیئت منصفه حسب انصاف و بی طرفی و به قصد اعاده حق میان آنها داوری کنند. پس اگر بخواهیم نحوه رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما را به اختصار بنویسیم باید به ترتیب زیر آنها را ذکر کنیم:

۱. گفتگو و سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما
۲. گفتگو میان نماینده کارگر و کارفرما یا نماینده او
۳. هیئت‌های تشخیص که در محل ادارات کار برگزار می‌شوند و مرکب از یک نفر نماینده از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار، یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان و یک نفر نماینده کارفرمایان می‌باشند.

ماده ۱۶۱- هیات‌های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای کار و امور اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل خواهد شد.

ماده ۱۶۲- هیات‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی کتبا دعوت می‌کنند. عدم حضور هر یک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست، مگر آن که هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رای لازم را صادر می‌نماید.

ماده ۱۶۳- هیات‌های حل اختلاف می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به عمل آورند و نظرات و اطلاعات آنان را در خصوص موضوع، استماع نمایند

ماده ۱۶۴- مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیات‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۱۶۵- در صورتی که هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیر موجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می‌کند و در غیر این صورت (موجه بودن اخراج)، کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده (۲۷) این قانون خواهد بود

تبصره - چنانچه کارگر نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما مکلف است که بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد.

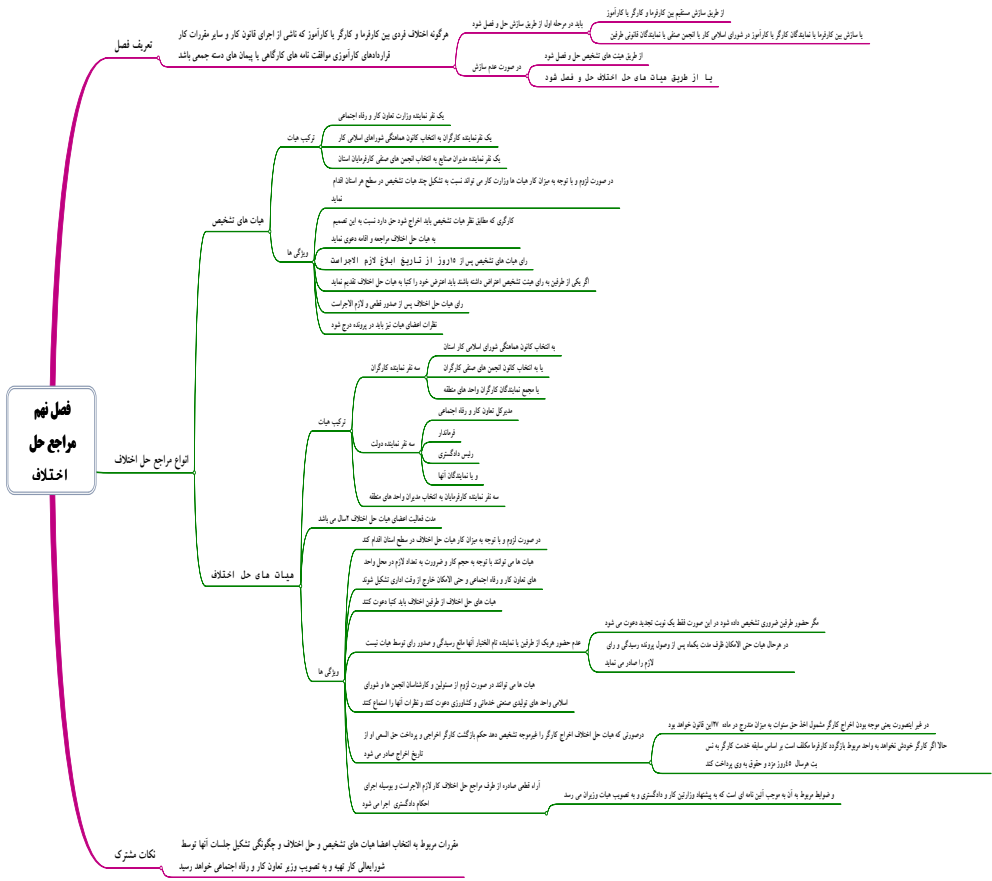
ماده ۱۶۶- آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد. ضوابط مربوط به آن به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیات وزیران می‌رسد

۴. هیئت‌های حل اختلاف استان مرکب از ۳ نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و ۳ نماینده دولت اعم از مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها تشکیل می‌شوند.

۵. چنانچه هریک از طرفین به آراء هیئت‌های حل اختلاف که قطعی و نهایی تلقی می‌شود، معترض باشند موضوع در هیئت‌های بدوی و تجدید نظر دیوان عدالت اداری که می‌توانند آراء حل اختلاف را ابطال یا حکم رسیدگی مجدد نمایند، قابل طرح می‌باشد.

از ماده ۱۶۱ تا ۱۶۵ فصل مراجع حل اختلاف به محل تشکیل این هیئت‌ها در ادارات کار و زمان رسیدگی که باید خارج از وقت اداری باشد و دعوت طرفین دعوا یا نمایندگان تام‌الاختیار آنها و تاکید بر آنها که مانع رسیدگی و صدور رای نخواهد بود اشاره دارد، مگر اینکه هیئت اقدام به تجدید دعوت نماید. همچنین هیئت‌ها می‌توانند از مسئولین، کارشناسان، انجمن‌ها و شورای های اسلامی کار جهت تبادل نظرات و اطلاعات یا استماع نظرات آنها دعوت نماید. در عین حال در ماده ۱۶۴ قانون مقرر کرده است چگونگی تشکیل و مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

در ماده ۱۶۶ آراء صادره قطعی و لازم‌الاجرا خواهد بود.



فصل نهم  
مراجعه فصل حل اختلاف

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار قرار دادهای کارآموزی موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دست جمعی باشد

یک نفر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کارکنان هیئت های تشخیص حل اختلاف

یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب انجمن های صنفی کارکنان استان

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت ها وزارت کار می تواند نسبت به تشکیل چند هیئت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید

کارگری که مطابق مقررات تشخیص اید ابراج دولتی حل و فصل دادند نسبت به این تصمیم

به هیئت حل اختلاف مراجعه و قائده دعوی نماید

رای هیئت های تشخیص پس از ادا و از آراء رایج اکثریت اکثریت

اگر یکی از طرفین به رای هیئت تشخیص ابراه داشته باشد باید افرض خود را یکا به هیئت حل اختلاف قایم نماید

رای هیئت حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجراست

مقررات اقسائی جات تا زیاد تر برقراره ارجع بود

به انتخاب کارکنان هیئت های تشخیص دولتی استان

با به انتخاب کارکنان انجمن های صنفی کارکنان

با جمیع نمایندگان کارکنان واحد های منطقه

مدیرکل تعاون کار و رفاه اجتماعی

رئیس دادگستری

و یا نمایندگان آنها

سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحد های منطقه

مدت تعلیق اقسائی جات حل اختلاف اسلیم باشد

در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیئت حل اختلاف در سطح استان اقدام کند

هیئت های حل و فصل با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحد

هیئت تعاون کار و رفاه اجتماعی و حتی امکان خارج از وقت اداری تشکیل شود

هیئت های حل اختلاف از طرفین اختلاف باید کتا دعوت کنند

مدام حضور هر یک از طرفین باشد، اتم اقبایر آنها ابلغ رسدگی و مساموری توسط هیئت نسبت

هیئت ها می توانند در صورت لزوم از مستوفی و کارشناسان انجمن ها و شورای

اقتضای واحد های تولیدی صنعتی دولتی و کشوری دعوت کنند و مقررات آنها یا اشیاع کنند

در صورتی که هیئت حل اختلاف افرام کارگر را غیور به تشخیص دهد حکم برکنش کارگر افرامی و رادخت و حق الصبی از از

تاریخ افرام حصار می بود

آرد قطعی صادر از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم الاجراست و رسیده افرامی

انجام دادگستری افرامی بود

مگر حضور طرفین ضروری تشخیص داده شود در این صورت فقط یک وقت تجدید دعوت می بود

در حرات جات حتی امکان فرام عات یکبار پس از رسیده افرام رسدگی و رای

اکترو افسار می نماید

در افر اقبور جاتی عودت افرام افرام کارگر مشمول افض حق سنوات به میزان خارج بر رده افرام افرام خواهد بود

حالا کار کار خویش نخواهد به واحد عودت بازگردد کارگر به تکلف است و اساس نمایه خدمت کارگر به بن

بت عرسال افرام و در حق و در وقت و در وقت کند

و فرط عودت به آن به موجب آیین نامه ای است که به پیشنهاد وزارتین کار و دادگستری و به تصویب هیئت وزیران می رسد

مقررات مربوط به انتخاب اعضاء هیئت های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای اعمالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید

نکات مشروح

## فصل نهم – مراجع حل اختلاف

### تعریف فصل

هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار قراردادهای کارآموزی موافقت نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی باشد.

- باید در مرحله اول از طریق سازش حل و فصل شود
- از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز
- یا سازش بین کارفرما یا نمایندگان کارگر یا کارآموز در شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نمایندگان قانونی طرفین
- در صورت عدم سازش
- از طریق هیئت‌های تشخیص حل و فصل شود.
- یا از طریق هیات‌های حل اختلاف حل و فصل شود.

### انواع مراجع حل اختلاف

هیات‌های تشخیص:

ترکیب هیات:

- یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار
- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان
- ویژگی‌ها:
- در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات‌ها، وزارت کار می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.
- کارگری که مطابق نظر هیات تشخیص باید اخراج شود حق دارد نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید.
- رای هیات‌های تشخیص پس از ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ لازم الاجراست.

- اگر یکی از طرفین به رای هیئت تشخیص اعتراض داشته باشند باید اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم نماید.
- رای هیات حل اختلاف پس از صدور قطعی و لازم الاجراست.
- نظرات اعضای هیات نیز باید در پرونده درج شود.

هیات های حل اختلاف:

ترکیب هیات:

سه نفر نماینده کارگران

- به انتخاب کانون همهانگی شورای اسلامی کار استان
- یا به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارگران
- یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه

سه نفر نماینده دولت

- مدیرکل تعاون کار و رفاه اجتماعی
- فرماندار
- رئیس دادگستری
- و یا نمایندگان آنها
- سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه

مدت فعالیت اعضای هیات حل اختلاف ۲سال می باشد

ویژگی ها:

- در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام کند.
- هیات ها می توانند با توجه به حجم کار و ضرورت به تعداد لازم در محل واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و حتی الامکان خارج از وقت اداری تشکیل شوند.
- هیات های حل اختلاف از طرفین اختلاف باید کتبا دعوت کنند.

- عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام‌الختیار آن‌ها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیات نیست
- مگر حضور طرفین ضروری تشخیص داده شود در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌شود که در هر حال هیات حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده رسیدگی و رای لازم را صادر می‌نماید.
- هیات‌ها می‌توانند در صورت لزوم از مسئولین و کارشناسان انجمن‌ها و شورای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت کنند و نظرات آنها را استماع کنند.
- در صورتی که هیات حل اختلاف اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، حکم بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او از تاریخ اخراج صادر می‌شود.
- در غیر اینصورت یعنی موجه بودن اخراج کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.
- حالا اگر کارگر خودش نخواهد به واحد مربوط بازگردد کارفرما مکلف است بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی پرداخت کند.
- آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار لازم الاجراست و به وسیله اجرای احکام دادگستری اجرا می‌شود.
- و ضوابط مربوط به آن به موجب آئین نامه‌ای است که به پیشنهاد وزارتین کار و دادگستری و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

### نکات مشترک

مقررات مربوط به انتخاب اعضا هیات‌های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

## آزمون فصل نهم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید

۱. اختلافات فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون یا سایر مقررات کار باشد در مرحله اول:

- ۱) از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف حل و فصل خواهد شد
- ۲) از طریق سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما یا کارآموز و نماینده های آنها در شورای اسلامی کار
- ۳) از طریق دادگاه صالحه
- ۴) از طریق گفتگوی بین شورای اسلامی کار با نمایندگان کارفرما

۲. طبق ماده ۱۵۷ قانون کار، اگر هنگام اختلافات بین کارفرما و کارگر یا کارآموز شورای اسلامی کار در واحد نباشد:

- ۱) از طریق سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما یا نمایندگان آنها در انجمن صنفی حل و فصل خواهد شد
- ۲) از طریق سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرمایان حل و فصل خواهد شد
- ۳) از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف حل و فصل خواهد شد
- ۴) گزینه ۱ و ۲

۳. مطابق با ماده ۱۵۷ قانون کار، در صورت عدم سازش در اختلافات فردی کارفرما و کارگر یا کارآموز، اختلافات چگونه حل و فصل خواهد شد؟

- ۱) از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف
- ۲) از طریق شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی
- ۳) از طریق نمایندگان قانونی کارگر و کارفرما
- ۴) از طریق دادگاه صالحه

۴. طبق ماده ۱۵۸ قانون کار، ترکیب هیات تشخیص در قانون به چه شکل می باشد؟

- ۱) نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، کارفرما و یک نفر از کارگران
- ۲) یک نفر از مدیران صنایع، یک نفر از انجمن صنفی کارفرمایان و یک نفر از کارگران
- ۳) یک نفر از وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همبستگی شوراهای اسلامی کار استان و یک نفر از مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی استان
- ۴) یک نفر از دولت، یک نفر از کارگران و یک نفر از کارفرمایان

**۵. نماینده کارگران در هیات های تشخیص از چه طریقی انتخاب می شوند؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان
- ۳) کانون عالی انجمن صنفی
- ۴) مجمع نمایندگان کارگر

**۶. نماینده کارفرمایان در هیات های تشخیص از چه طریقی انتخاب می شوند؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان
- ۳) کانون عالی انجمن صنفی
- ۴) کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان

**۷. طبق ماده ۱۵۸ قانون کار، در صورت لزوم و با توجه به میزان کار هیات ها، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می تواند:**

- ۱) نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید
- ۲) نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح هر استان اقدام نماید
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

**۸. طبق تبصره ماده ۱۵۸ قانون کار کارگری که مطابق با نظر هیات تشخیص باید اخراج شود چه حقی دارد؟**

- ۱) شکایت کند
- ۲) به دیوان عدالت اداری اقامه دعوی کند
- ۳) نسبت به این تصمیم به هیات حل اختلاف مراجعه و اقامه دعوی نماید
- ۴) هیچ حقی ندارد

**۹. مطابق با ماده ۱۵۹ قانون کار، رای هیات های تشخیص پس از چند روز لازم الاجراست؟**

- ۱) یک هفته از تاریخ ابلاغ
- ۲) دو هفته از تاریخ ابلاغ
- ۳) ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ
- ۴) یکماه از تاریخ ابلاغ

**۱۰. اگر کارگر یا کارفرما نسبت به رای هیات تشخیص اعتراض داشته باشد چکار باید کنند؟**

- ۱) باید به دیوان عدالت اداری شکایت کند
- ۲) باید اعتراض خود را مجدداً به صورتی کتبی به هیات تشخیص تقدیم نماید

- ۳) باید اعتراض خود را کتبا به هیات حل اختلاف تقدیم کند  
 ۴) هیچ کاری نمی‌تواند بکند

### ۱۱. طبق ماده ۱۵۹ قانون کار، رای هیات حل اختلاف پس از صدور:

- ۱) قابل بازگشت است  
 ۲) غیرقابل بازگشت می‌باشد  
 ۳) قطعی است و نمی‌توان به آن اعتراض کرد  
 ۴) قطعی و لازم الاجراست

### ۱۲. ترکیب هیات های حل اختلاف استان مطابق با قانون کار چیست؟

- ۱) یک نفر نماینده کارگر، یک نفر کارفرما و یک نفر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی  
 ۲) سه نفر نماینده کارگران، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر نماینده دولت  
 ۳) سه نفر نماینده کارگران، سه نفر نماینده انجمن‌های صنفی کارفرمایان و سه نفر از وزارت کار  
 ۴) یک نفر از مدیران صنایع، یک نفر از انجمن صنفی کارفرمایان و یک نفر از کارگران

### ۱۳. مطابق با ماده ۱۶۰ قانون کار، نمایندگان کارگر هیات های حل اختلاف از چه طریقی انتخاب

می‌شوند؟

- ۱) به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار  
 ۲) به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارگران  
 ۳) به انتخاب مجمع نمایندگان کارگران  
 ۴) هر سه گزینه

### ۱۴. طبق ماده ۱۶۰ قانون کار، نمایندگان کارفرمایان در هیات های حل اختلاف از چه طریقی انتخاب

می‌شوند؟

- ۱) به انتخاب مدیران واحدهای منطقه  
 ۲) به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان  
 ۳) به انتخاب دولت  
 ۴) به انتخاب مدیرکل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان

### ۱۵. طبق ماده ۱۶۰ قانون کار، ترکیب نمایندگان دولت در هیات های حل اختلاف چگونه است؟

- ۱) مدیرکل تعاون کار و رفاه اجتماعی، مدیر کل دادگستری و دادستان استان یا نماینده آنها  
 ۲) مدیرکل تعاون کار و رفاه اجتماعی، فرماندار و رییس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها  
 ۳) فرماندار، رییس دادگستری و فرمانده نیروی انتظامی محل  
 ۴) هیچکدام

### ۱۶. طبق ماده ۱۶۰ قانون کار، با توجه به میزان کار هیات ها:

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می‌تواند نسبت به تشکیل چند هیات حل اختلاف در سطح استان اقدام نماید
- ۲) نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام ننماید
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

**۱۷. طبق ماده ۱۶۱ قانون کار، آیا هیات های حل اختلاف با توجه به حجم کار و ضرورت می‌توانند خارج از وقت اداری تشکیل شوند؟**

- ۱) خیر
- ۲) بله
- ۳) اگر لطمه‌ای به سایر پرونده‌ها وارد نشود بله
- ۴) هیچکدام

**۱۸. طبق ماده ۱۶۲ قانون کار، نحوه دعوت طرفین اختلاف به هیات های حل اختلاف چگونه است؟**

- ۱) حضوری
- ۲) شفاهی
- ۳) کتبی
- ۴) وکالتی

**۱۹. طبق ماده ۱۶۲ قانون کار، عدم حضور هریک از طرفین اختلاف و یا نمایندگان تام‌الاختیار آن‌ها در جلسه رسیدگی هیات های حل اختلاف:**

- ۱) مانع رسیدگی است
- ۲) مانع رسیدگی نسبت ولی مانع صدور حکم است
- ۳) مانع رسیدگی و صدور حکم است
- ۴) مانع رسیدگی و صدور حکم نیست

**۲۰. طبق ماده ۱۶۲ قانون کار، در چه صورت در هنگام عدم حضور هر یک از طرفین اختلاف و یا نمایندگان تام‌الاختیار آن‌ها در هیات های حل اختلاف مانع رسیدگی و صدور حکم است؟**

- ۱) در صورتی که هیات حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد
- ۲) در صورتی که یکی از طرفین به رای اعتراض داشته باشد
- ۳) در صورتی که هیات تشخیص، حضور یکی از طرفین را ضروری تشخیص دهد
- ۴) هیچکدام

**۲۱. طبق ماده ۱۶۲ قانون کار، اگر هیات حل اختلاف حضور طرفین اختلاف را ضروری تشخیص دهد، در صورت عدم حضور یکی از طرفین، رسیدگی تا چند نوبت می‌تواند تجدید شود؟**

- (۱) به هیچ عنوان تجدید نمی‌شود
- (۲) فقط یک نوبت
- (۳) دو نوبت
- (۴) تا سه نوبت

## ۲۲. مدت زمان رسیدگی و صدور رای در هیات های حل اختلاف چقدر می‌باشد؟

- (۱) حداکثر یکماه
- (۲) حداقل یکماه
- (۳) حتی الامکان یکماه
- (۴) یکماه

## ۲۳. طبق ماده ۱۶۳ قانون کار، هیات های حل اختلاف به منظور استماع نظرات و اطلاعات کدام افراد می‌تواند از آنها دعوت کند؟

- (۱) انجمن‌های صنفی یا اسلامی واحدهای تولیدی صنعتی و...
- (۲) شورای های اسلامی کار واحدهای تولیدی صنعتی و...
- (۳) مسئولین و کارشناسان
- (۴) هر سه گزینه

## ۲۴. مقررات مربوط به انتخاب اعضا و چگونگی تشکیل جلسات هیات های تشخیص و حل اختلاف توسط:

- (۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- (۲) شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید
- (۳) کمیسیون مشترک کارگران و کارفرمایان تهیه و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) مجمع مشترک شورای عالی کار و تامین اجتماعی تهیه و به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید

## ۲۵. طبق ماده ۱۶۵ قانون کار، اگر هیات حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، حکم چگونه است؟

- (۱) بازگشت کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی از تاریخ اخراج
- (۲) پرداخت حق السعی از تاریخ اخراج ولی نیاز به بازگشت نیست
- (۳) فقط حکم بازگشت به کار
- (۴) هیچکدام

## ۲۶. اگر هیات حل اختلاف اخراج کارگر را موجه بدانند:

- (۱) حکم بازگشت به کار بدون پرداخت حق السعی برای او صادر می‌شود
- (۲) فقط حکم پرداخت حق السعی از تاریخ اخراج برای او صادر می‌شود

- ۳) کارگر مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماده ۲۷ قانون کار خواهد بود  
 ۴) هیچ حقی ندارد

**۲۷. طبق تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار، اگر کارگر طی حکم هیات حل اختلاف اخراجش غیرموجه باشد ولی نخواهد به واحد مربوط بازگردد، کارفرما چه تکلیفی دارد؟**

- ۱) حقوق او را کامل بپردازد ولی نیاز به پرداخت سنوات نیست  
 ۲) حق السعی او را تا پایان قرارداد پرداخت کند  
 ۳) بر اساس سابقه خدمت کارگر به نسبت هر سال ۴۵ روز مزد و حقوق به وی بپردازد  
 ۴) کارگر باید به کار خود بازگردد

**۲۸. طبق ماده ۱۶۶ قانون کار، آراء قطعی مراجع حل اختلاف کار به وسیله کدام مرجع اجرا می‌شود؟**

- ۱) اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل  
 ۲) نیروی انتظامی  
 ۳) دادستانی  
 ۴) اجرای احکام دادگستری

**۲۹. طبق ماده ۱۶۶ قانون کار، آئین نامه ضوابط مربوط به آراء هیات های حل اختلاف:**

- ۱) به پیشنهاد شورای عالی کار و به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی می‌رسد  
 ۲) به پیشنهاد دادگستری و به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می‌رسد  
 ۳) به پیشنهاد وزارتین تعاون کار و رفاه اجتماعی، دادگستری و به تصویب هیات وزیران می‌رسد  
 ۴) به پیشنهاد وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و به تصویب وزارت دادگستری می‌رسد





## شورای عالی کار

یکی از مراجع تاثیرگذار در عرصه شرایط و روابط کار شورای سه جانبه عالی کار می‌باشد. طبق ماده ۱۶۷ ریاست این شورا با وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و به تشخیص او دو نفر از افراد بصیر و مطلع که یک نفر از آنها باید از اعضای شورای عالی صنایع باشد انتخاب و به عضویت این شورا در می‌آیند و در معیت سه نماینده کارفرما و سه نماینده کارگر که یک نفر از هر گروه باید از بخش کشاورزی برای مدت دو سال تعیین و برگزیده می‌شوند فعالیت می‌نمایند. قانون تسریع می‌کند که هریک از اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود. شورای عالی کار طبق ماده ۱۶۸، هر ماه حداقل یکبار تشکیل جلسه خواهد داد. در صورت ضرورت با تقاضای سه نفر از اعضای شورا جلسات فوق العاده تشکیل و با هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی و چگونگی تشکیل و نحوه اداره آن و وظایف دبیرخانه و نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان به موجب تصویب نامه‌ای است که توسط وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی پیشنهاد و به تصویب هیئت وزیران رسیده است. اینک با جزئیات بیشتری از فصل دهم<sup>۵</sup> در قالب سوالات و پاسخ‌های آن آشنا می‌شوید.

### ۵. فصل دهم- شورای عالی کار

ماده ۱۶۷- در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است.

اعضای شورا عبارتند از:

الف- وزیر کار و امور اجتماعی، که ریاست شورا را به عهده خواهد داشت.

ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسایل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیات وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

ج- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د- سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار.



شورای عالی کار از افراد فوق تشکیل که به استثنای وزیر کار و امور اجتماعی بقیه اعضای آن برای مدت دو سال تعیین و انتخاب می گردند و انتخاب مجدد آن بلامانع است.

تبصره - هر یک از اعضای شرکت کننده در جلسه دارای یک رای خواهند بود.

ماده ۱۶۸ - شورای عالی کار هر ماه حداقل یک بار تشکیل جلسه می دهد. در صورت ضرورت، جلسات فوق العاده به دعوت رییس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می شود. جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

ماده ۱۶۹ - شورای عالی کار دارای یک دبیرخانه دائمی است. کارشناسان مسایل کارگری و اقتصادی و اجتماعی و فنی دبیرخانه، مطالعات مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار می دهند.

تبصره - محل دبیرخانه شورای عالی کار در وزارت کار و امور اجتماعی است. مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب شورای عالی کار انتخاب می شود، که به عنوان دبیر شورا، بدون حق رای در جلسات شورای عالی کار شرکت خواهد کرد.

ماده ۱۷۰ - دستورالعمل های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورای عالی کار و وظایف دبیرخانه شورا و همچنین نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار به موجب مقرراتی خواهد بود که حداکثر ظرف دو ماه از تاریخ تصویب این قانون توسط وزیر کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## فصل دهم – شورایعالی کار

### وظیفه شورایعالی کار

انجام کلیه تکالیفی است که به موجب قانون کار و سایر قوانین مربوطه به عهده آن واگذار شده است.

### اعضای شورایعالی کار

وزیر کار به عنوان رییس شورا

دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و تصویب هیات وزیران که حتما یک نفر از آنان باید از اعضای شورایعالی صنایع انتخاب شود.

۳ نفر از نمایندگان کارفرمایان به انتخاب کارفرمایان که یک نفر از آنها باید از بخش کشاورزی باشد.

۳ نفر از نمایندگان کارگران به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار که یک نفر از آنها باید از بخش کشاورزی باشد.

### نکات مهم این شورا

اعضای این شورا به استثنای وزیر کار برای مدت دو سال انتخاب می‌شوند.

انتخاب مجدد آنها بلامانع است.

هریک از اعضا در جلسه دارای یک رای خواهند بود.

نحوه تشکیل جلسات:

- این شورا هرماه باید تشکیل جلسه دهد.
- جلسات فوق العاده به دعوت رئیس و یا تقاضای سه نفر از اعضای شورا تشکیل می‌شود.
- جلسات شورا با حضور هفت نفر از اعضا رسمیت می‌یابد.
- تصمیمات شورا با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.

دستورالعمل‌های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورایعالی کار و وظایف دبیرخانه و نیز نحوه انتخاب اعضای اصلی و علی البدل کارگران و کارفرمایان به موجب مقرراتی است که توسط وزیر کار تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

### دبیرخانه شورایعالی کار

- این شورا دارای یک دبیرخانه دائمی است.
- کارشناسان مسائل کارگری، اقتصادی، اجتماعی و فنی دبیرخانه مطالعات مربوط به شرایط کار و دیگر اطلاعات مورد نیاز را تهیه و در اختیار شورایعالی کار قرار می‌دهند.
- محل دبیرخانه در وزارت کار می‌باشد.
- مسئول دبیرخانه به پیشنهاد وزیرکار و تصویب شورایعالی کار انتخاب می‌شود.
- مسئول دبیرخانه دبیر شورا نیز هست که بدون حق رای می‌تواند در جلسات شورا شرکت کند.

## آزمون فصل دهم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. شورای عالی کار در چه مرجعی تشکیل می‌شود؟

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت صنعت معدن و تجارت
- ۳) سازمان تامین اجتماعی
- ۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با همکاری شورای عالی تامین اجتماعی

۲. ترکیب اعضای شورای عالی کار عبارتند از:

- ۱) نمایندگان کارگران و کارفرمایان
- ۲) وزرای تعاون کار و رفاه اجتماعی، صمت و نمایندگان کارگران و کارفرمایان
- ۳) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی، دونفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی، سه نفر از نمایندگان کارفرمایان و سه نفر از نمایندگان کارگران
- ۴) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی، وزیر صمت، دونفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی، سه نفر از نمایندگان کارفرمایان و سه نفر از نمایندگان کارگران

۳. ریاست شورای عالی کار برعهده کیست؟

- ۱) نماینده منتخب کارگران
- ۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) یک نفر از بین نمایندگان کارفرمایان و کارگران
- ۴) یک نفر از بین اعضای شورای عالی کار با برگزاری انتخابات

۴. طبق بند ب ماده ۱۶۷ قانون کار، دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به

پیشنهاد کیست؟

- ۱) اعضای شورای عالی کار
- ۲) هیات وزیران
- ۳) اعضای شورای عالی صنایع
- ۴) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

۴. طبق بند ب ماده ۱۶۷ قانون کار، دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی که به

پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی معرفی می‌گردد باید به تصویب کدام مرجع برسد؟

- ۱) شورای عالی کار
- ۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

- ۳) هیات وزیران
- ۴) مجلس شورای اسلامی

**۵. طبق بند ب ماده ۱۶۷ قانون کار، یک نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی که به پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی برای عضویت در شورای عالی کار معرفی می‌گردد باید از چه گروهی باشد؟**

- ۱) اعضای شورای عالی صنایع
- ۲) اعضای شورای عالی کار
- ۳) اعضای شورای اسلامی کار
- ۴) اعضای شورای عالی تامین اجتماعی

**۶. نمایندگان کارفرمایان جهت عضویت در شورای عالی کار چگونه انتخاب می‌شوند؟**

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) کارفرمایان
- ۳) شورای عالی کار
- ۴) هیات وزیران

**۷. از بین نمایندگان کارفرمایان برای عضویت در شورای عالی کار، حضور یک عضو از کدام بخش الزامی می‌باشد؟**

- ۱) بخش صنعت
- ۲) بخش معادن
- ۳) بخش کشاورزی
- ۴) بخش منابع طبیعی

**۸. نمایندگان کارگران در شورای عالی کار چگونه انتخاب می‌شوند؟**

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) بخش معادن
- ۳) کانون عالی شوراهای اسلامی کار
- ۴) اعضای شورای عالی تامین اجتماعی

**۹. از بین نمایندگان کارگران برای عضویت در شورای عالی کار، حضور یک عضو از کدام بخش الزامی می‌باشد؟**

- ۱) بخش صنعت
- ۲) بخش معادن
- ۳) بخش ساختمانی

(۴) بخش کشاورزی

۱۰. مدت عضویت افراد مذکور در بندهای ماده ۱۶۷ قانون کار، غیر از وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

چه مدت است؟

(۱) یک سال

(۲) شش ماه

(۳) سه سال

(۴) دو سال

۱۱. طبق تبصره ماده ۱۶۷ قانون کار، هریک از اعضای شورای عالی کار:

(۱) با حکم وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی تنفیذ می‌شوند

(۲) دارای یک رای خواهند بود

(۳) می‌توانند هر بار انتخاب شوند

(۴) نمی‌توانند در جلسات غیبت کنند

۱۲. آیا اعضای شورای عالی کار می‌توانند پس از دو سال فعالیت در این شورا مجدداً انتخاب شوند؟

(۱) بله

(۲) خیر

(۳) در صورت تایید وزیر کار بله

(۴) در صورت تایید شورای عالی کار بله

۱۴. جلسات شورای عالی کار به چه ترتیبی تشکیل جلسه می‌دهد؟

(۱) هر هفته حداقل یکبار

(۲) هر ماه حداقل یکبار

(۳) هر سه ماه حداقل دوبار

(۴) هر دو ماه یکبار

۱۵. ترتیب تشکیل جلسات فوق‌العاده شورای عالی کار چگونه است؟

(۱) به دعوت رییس شورا

(۲) با تقاضای سه نفر از اعضای شورا

(۳) با تقاضای ۳ نفر از وزیران

(۴) گزینه ۱ و ۲

۱۶. جلسات شورای عالی کار با حضور چند نفر از اعضا رسمیت پیدا می‌کند؟

(۱) ۵ نفر

(۲) ۶ نفر

(۳) ۷ نفر

(۴) ۸ نفر

### ۱۷. تصمیمات شورای عالی کار در چه حالت معتبر است؟

(۱) اکثریت آراء

(۲) رای دوسوم اعضا

(۳) رای سه چهارم اعضا

(۴) رای همه اعضا

### ۱۸. وظیفه کارشناسان دبیرخانه دائمی شورای عالی کار چیست؟

(۱) تهیه اطلاعات اقتصادی و کارگری برای اعضای شورا

(۲) تهیه اطلاعات فنی برای اعضای شورا

(۳) مطالعه مربوط به روابط و شرایط کار و دیگر اطلاعات را تهیه و در اختیار شورای عالی کار قرار

می دهند

(۴) هیچکدام

### ۱۸. محل تشکیل دبیرخانه شورای عالی کار کجا می باشد؟

(۱) سازمان تامین اجتماعی

(۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

(۳) یکی از تشکلات مردم نهاد

(۴) یکی از تشکلات کارگری یا کارفرمایی

### ۱۹. مسئول دبیرخانه شورای عالی کار چگونه انتخاب می شود؟

(۱) به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

(۲) به پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی و تصویب شورای عالی کار

(۳) به پیشنهاد دو سوم اعضای شورای عالی کار و تصویب در شورای عالی کار

(۴) به انتخاب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

### ۲۰. چه کسی به عنوان دبیر شورای عالی کار در جلسات می باشد؟

(۱) مسئول دبیرخانه شورای عالی کار

(۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

(۳) یک نفر از نمایندگان کارگری شورا

(۴) یک نفر از نمایندگان کارفرمایی شورا

### ۲۱. آیا دبیر شورای عالی کار حق رای دارد؟

(۱) بله

(۲) خیر

(۳) در صورت تایید وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی بله

(۴) در صورت تایید دو سوم اعضای شورایعالی کار بله

## ۲۲. دستورالعمل‌های مربوط به چگونگی تشکیل و نحوه اداره شورایعالی کار و وظایف دبیرخانه شورا

و:

(۱) توسط وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

(۲) توسط اعضای شورایعالی کار تهیه و به تصویب وزیرتعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید

(۳) توسط شورایعالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

(۴) توسط وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب شورایعالی کار خواهد رسید





## جرائم و مجازات‌ها

فصل یازدهم قانون کار<sup>۶</sup> به دو مبحث جرائم و مجازات‌ها اختصاص دارد. اگرچه جرائم از ریشه جرم و مجازات‌ها نحوه رویارویی با جرم را مشخص می‌کند و مبین این موضوع است که این فصل و تک

### ۶. فصل یازدهم- جرایم و مجازات‌ها

ماده ۱۷۱- متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد.

در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید.

ماده ۱۷۲- کار اجباری با توجه به ماده (۶) این قانون به هر شکل ممنوع است و متخلف علاوه بر پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت ، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه محکوم خواهد شد . هر گاه چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه ، شخصی را به کار اجباری بگمارند هر یک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم و مشترکا مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود . مگر آن که مسبب اقوی از مباشر باشد ، که در این صورت مسبب شخصا مسئول است.

تبصره- چنانچه چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند متخلف یا متخلفین علاوه بر پرداخت اجرت المثل ، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۳- متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۱۴۹)- (۱۵۱)- (۱۵۲)- (۱۵۳)- (۱۵۴)- (۱۵۵) و قسمت دوم ماده (۷۸) ، علاوه بر رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه ، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه ، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۴- متخلفان از هر یک از مواد مذکور در مواد (۳۸)- (۴۵)- (۵۹) و تبصره ماده (۴۱) ، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیبه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد ، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد :

برای تا ۱۰ نفر ، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر ، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

ماده ۱۷۵-متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۷۸) (قسمت اول)-(۸۰)-(۸۱)-(۸۲) و (۹۲) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

برای تا ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر. در صورت تکرار تخلف، متخلفات مذکور از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶-متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۵۲)-(۶۱)-(۷۵)-(۷۷)-(۷۹)-(۸۴)-(۸۳) و (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۷-متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۸۷)-(۸۹) (قسمت اول ماده) و (۹۰) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز و یا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در کارگاه‌های ۱۰۰۰ نفر به بالا، ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۸-هر کس، شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

ماده ۱۷۹-کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خوددای کنند در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۰-کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۵۹) این قانون از اجرای به موقع آرای قطعی و لازم اجرای مراجع حل اختلاف این قانون خودداری نمایند، علاوه بر اجرای آرای مذکور، با توجه به شرایط و امکانات خا طی به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۱-کارفرمایانی که اتباع بیگانه را که فاقد پروانه کارند و یا مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است به کار گمارند و یا اتباع بیگانه را در کاری غیر از آنچه در پروانه کار آنها قید شده است بپذیرند و یا در مواردی که رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌گردد مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام ننمایند، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به مجازات حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

تک مواد آن با تعیین جرم یا جرائم مطروحه که در نتیجه اجرای قانون و یا عدم اجرای آن، تعدا یا سهوا اتفاق می افتد، اما لازم است جداگانه در دو مبحث به جرائم و سپس به مجازات‌ها از کوچکترین تا بزرگترین آن بپردازیم.

## جرائم

جرائمی چون تخلف از انجام تکالیف قانونی که سبب وقوع حادثه یا فوت گردد در دادگاه‌ها علاوه بر جرائم و مجازات این فصل، حسب سایر قوانین تعیین و تکلیف و رای خواهد شد. از این موضوع که عام و کلی است عبور کنیم، مصادیق جرائم فصل جرائم و مجازات‌های معین شده در این قانون به شرح ذیل هستند:

الف) کار اجباری که مطابق با ماده ۶ این قانون به هر شکل ممنوع است. کار اجباری به شکل جمعی نیز ممنوع و مجازات‌های سنگینی دارد. متخلفان از مواد ۱۴۹، ۱۵۱، ۱۵۳، ۱۵۲، ۱۵۴ و ۱۵۵ مربوط به فصل هشتم یعنی خدمات رفاهی برای کارگران، از جمله تخلفات و جرائمی است که به موجب ماده ۱۷۳ تعیین و تکلیف می‌گردد.

همچنین متخلفان از مواد ۳۸، ۴۵، ۵۹، و تبصره ۱ ماده ۴۱ که به نوعی علیه مساوات مزدی برای کار مشابه و مساوی میان زن و مرد تبعیض گذاشته یا بر اساس جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی اعمال تبعیض نمایند، از مصادیق جرایم ماده ۱۷۴ می‌باشند، از نظر قانونگذار جرم و حسب مجازات‌های تعیین شده، جریمه یا مجازات خواهند شد.

ماده ۱۸۲- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۹۲) این قانون از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار و امور اجتماعی خودداری نمایند، علاوه بر الزام به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۳- کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده (۱۴۸) این قانون از بیمه نمودن کارگران خود خوداری نمایند، علاوه بر تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط محکوم خواهند شد.

ماده ۱۸۴- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود، ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیر عامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است و کیفر درباره مسئولین مذکور اجرا خواهد شد.

ماده ۱۸۵- رسیدگی به جرایم مذکور در مواد (۱۷۱) تا (۱۸۴) در صلاحیت دادگاه‌های کیفری دادگستری است. رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

ماده ۱۸۶- جرایم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین‌نامه‌ای که به تصویب هیات وزیران می‌رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید.

همچنین مطابق ماده ۱۷۵، متخلفان مواد ۷۸ یعنی موضوع مهلت نیم ساعته شیردهی برای هر سه ساعت کار برای مادران شیرده و عدم دقت به شرایط سنی ماده ۸۰ در به‌کارگیری کارگران نوجوان و عدم اعمال آزمایشات پزشکی یا ساعات کار روزانه کارگر نوجوان مطابق ماده ۸۲ که باید نیم ساعت کمتر از ساعات معمولی کارگران عادی باشد، جرم تلقی می‌شود. یا واحدهایی که شاغلین در آن‌ها به‌واسطه نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند، عدم تشکیل پرونده پزشکی و معاینات و آزمایش‌های ادواری به تجویز قانونگذار، جرم شناخته شده است. همچنین متخلفان از مواد ۵۹، ۶۱، ۷۵، ۷۷، ۷۹، ۸۳، ۸۴ و ۹۱ که عموماً ممنوعیت‌هایی است که قانون بر اساس مشاغل سخت و زیان‌آور یا وضع سخت کارگران نوجوان یا زنان باردار وضع نموده است، قانون همه این اقدامات را که به نوعی تجاوز به امور انسانی است جرم تلقی کرده و مستوجب مجازات می‌داند.

در ماده ۱۷۷ متخلفین از مواد ۸۷ و ۸۹ و قسمت اول ماده ۹۰ یعنی اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا عرضه ماشین‌آلات می‌پردازند و موارد ایمنی را رعایت نمی‌کنند و یا پیش از بهره برداری از دستگاها و ماشین‌ها و ابزار و لوازمی که مطابق آئین نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی آزمایش آنها ضروری شناخته شده، خودداری می‌کنند یا لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید می‌کنند، از ارسال نمونه و تایید آن خودداری می‌کنند، قانون مجازات‌های ترکیبی از حبس و جریمه را در نظر گرفته است.

ماده ۱۷۸ این فصل که در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی که مقرر داشته هرکس شخص یا اشخاصی را به اجبار یا تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی کند همچنین مانع از عضویت آنها در تشکلات کارگری و کارفرمایی گردد و یا از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری کند، قانون مجازات‌های سنگین معین کرده است.

ممانعت از انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت حرفه‌ای از جمله مجازات‌هایی است که قانون کار در ماده ۱۷۹ معین کرده است.

کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۵۹ از اجرای آرای قطعی مرجع حل اختلاف قانون کار خودداری نمایند مجرم تلقی شده‌اند. همچنین به‌کارگیری اتباع بیگانه بدون پروانه کار و کارفرمایانی که از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی خودداری نمایند و یا کارفرمایانی که از مفاد ۴۸ این قانون یعنی بیمه نمودن کارگران خود خودداری کنند، مجازات‌هایی برابر شرایط و برداشت قانونگذار تعیین شده است. به طور مثال مجازات کارفرمایانی که به مفاد ماده

۱۴۸ یعنی بیمه نمودن کارگران خود عمل نکنند، ۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه، جریمه نقدی مجازات می‌شوند.

یا در مورد کار اجباری ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه جریمه نقدی و حبس از ۹۱ روز تا یکسال یا برای نادیده گرفتن مساوات حقوق زن و مرد برای کار مساوی و یا تبعیض قومی، جنسی، عقیدتی و نظایر آن. مجازات‌های متغیری از ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه، ۵ تا ۱۰ برابر و ۲ تا ۵ برابر مزد روزانه حسب تعداد کارگر از کمتر از ۱۰ نفر تا بیشتر از ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شده است.

برای متخلفان و متجاوزان به حقوق زنان و نوجوانان کارگر در ماده ۱۷۵ نظیر آنچه که در ماده ۱۷۵ گفته شد برای کمتر از ۱۰ نفر کارگر ۳۰ تا ۱۰۰۰ برابر و برای ۱۰۰ تا ۱۰ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر و بالاتر از ۱۰۰ نفر به مازاد ۱۰۰ نفر ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه مجازات در نظر گرفته شده است.

متخلفان مواد ۱۷۶ و ۱۷۷ یعنی نادیده گرفتن حقوق کارگر نوجوان و زنان، قانون با جدول مزدی از ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد به اضافه ۹۱ تا ۱۸۰ روز حبس که نوعی مجازات تلفیقی است در نظر گرفته است.

در ماده ۱۷۷ متخلفان و متجاوزان از مواد ۸۷ و ۸۹ و قسمت اول ماده ۹۰ که با حقوق انسانی همه بهره برداران و کارگران در معرض کار با ماشین آلات و دستگاه‌های آزمایش نشده قرار دارند مجازات‌های ترکیبی از ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد، و ۱۲۱ تا ۱۸۰ روز زندان در نظر گرفته شده است.

ماده ۱۷۸ که مبین نادیده گرفتن حقوق تشکلات کارگری و کارفرمایی است و خدایی نکرده تجاوز این تشکلات به حقوق فردی این افراد است، ترکیبی از جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر مزد حداقل روزانه و حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز نشانه توجه قانونگذار به صیانت از حقوق تشکلات می‌باشد.

ممانعت از ورود بازرسان کار ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه مجازات و در صورت تکرار از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز حبس به دنبال دارد.

عدم اجرای قطعی آراء مراجع حل اختلاف جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر دارد.

در مواد ۱۸۴، ۱۸۵ و ۱۸۶ فصل جرائم و مجازات‌های قانون کار موارد زیر در قانون معین شده است:

- در کلیه مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی است اجرت المثل کار انجام شده و طلب خسارات باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ولی مسئولیت جزائی اعم از

حبس و جریمه نقدی یا هر دو متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخص حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است.

- رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۷۴ در صلاحیت دادگاه‌های کیفری دادگستری است.

- جرایم نقدی مقرر در قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز شده و به موجب آئین نامه‌ای جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف می‌رسد.



## فصل یازدهم – جرائم و مجازات‌ها

### انواع مجازات‌های مقرر در قانون کار

- حبس
- جریمه نقدی
- هر دو

ضمناً اگر تخلف سبب وقوع حادثه‌ای نظیر نقص عضو یا فوت کارگر شود دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های فوق، طبق قانون تعیین و تکلیف کند.

### مجازات‌های کار اجباری

- پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت
- با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم ۹۱ روز تا یکسال حبس
- یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه
- ضمناً اگر چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را مجبور به کار اجباری کنند، هر یک از متخلفان به مجازات‌های فوق محکوم می‌شوند و مشترکاً مسئول اجرت المثل خواهد بود، مگر آنکه مسبب اقوی از مباشر باشد در این صورت شخصا مسئول است.
- اگر شخص یا اشخاصی چند نفر را به طور جمعی به کار اجباری بگمارند علاوه بر پرداخت اجرت المثل با توجه به مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور محکوم می‌شوند.

### انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۳ قانون کار

انواع تخلفات:

- عدم همکاری کارفرمایان در همکاری با تعاونی‌های مسکن یا ایجاد مسکن کارگری
- عدم تامین ۳ وعده غذای مناسب و ارزان قیمت برای کارگاه‌های مدت محدود برای انجام کارهای معین نظیر راه سازی
- عدم تامین وسایل رفت و برگشت در کارگاه‌های مشمول

- عدم ایجاد تسهیلات از قبیل محل و وسایل کار برای اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران واحدهای خود
- عدم تامین محل مناسب ورزش برای کارگران مشمول
- عدم ایجاد کلاس‌های سوادآموزی
- عدم تامین مراکز مربوط به نگهداری کودکان از قبیل شیرخوارگاه و مهد کودک

مجازات‌ها:

- برای هربار تخلف در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر
- پرداخت جریمه نقدی از ۷۰ تا ۱۵۰ برابر مزد روزانه رسمی یک کارگر
- به ازای هر ۱۰۰ نفر کارگر اضافی ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه اضافه می‌شود

### انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۴ قانون کار

انواع تخلفات:

- فرق بین کارگر زن و مرد در شرایط مساوی کار
- پرداخت کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید به کارگر
- برداشت از حساب مزد کارگر بدون رعایت شرایط لازم
- ارجاع کار اضافی بدون رعایت مقررات مربوطه

مجازات‌ها:

- کارگاه‌های تا ۱۰ نفر
- ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر
- ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- کارگاه‌های ۱۰۰ نفر به بالا
- ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

## انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۵

انواع تخلفات:

- عدم فرصت شیر دادن کارگران مادر شیرده یا عدم محاسبه فرصت شیر دادن به عنوان ساعت کار
- استخدام کارگر نوجوان بدون آزمایشات پزشکی توسط سازمان تامین اجتماعی
- عدم به‌کارگیری کارگر نوجوان در کار مناسب در شرایطی که پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی وی اظهار نظر کرده باشد.
- عدم رعایت نیم ساعت کار کمتر کارگران نوجوان
- عدم تشکیل پرونده پزشکی برای کارگران در معرض بیماری ناشی از کار

مجازات‌ها:

- کارگاه‌های تا ۱۰ نفر
- ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر
- ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- کارگاه‌های ۱۰۰ نفر به بالا
- ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- در صورت تکرار
- محکوم به یک و یک برابر تا یک و پنج برابر حداقل جرایم نقدی
- یا محکوم به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز

## انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۶

انواع تخلفات:

- عدم رعایت ساعات کار کارگران مشاغل سخت و زیان آور و زیرزمینی که نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته بیشتر شود.

- ارجاع کار اضافه به کارگران کار شبانه و کارهای خطرناک و سخت و زیان آور
- ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی به کارگران زن.
- کسر حق السعی به واسطه کار مناسبتر و سبکتری که به واسطه قانون برای کارگران زن بردار ارجاع شده است.
- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام
- ارجاع کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی به کارگران نوجوان.
- ارجاع مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که انجام کار برای سلامتی و اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است.
- عدم تامین وسایل و امکانات حفاظت فنی و بهداشتی و نیز عدم آموزش آن.

مجازات‌ها:

- کارگاه‌های تا ۱۰ نفر
- ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر
- ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- کارگاه‌های ۱۰۰ نفر به بالا
- ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- در صورت تکرار
- محکوم به حبس از ۹۱ تا ۱۸۰ روز

### انواع تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۷

انواع تخلفات:

- عدم ارسال و عدم دریافت برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار به وزارت کار

- بهره برداری از ماشین‌ها و دستگاه‌ها و ابزار و لوازمی که مطابق آئین نامه‌های مصوب آزمایش بر روی آنها ضروری باشد
- تولید یا وارد کردن لوازم حفاظت فنی بدون دریافت تاییدیه از وزارت کار و بهداشت

مجازات‌ها:

- حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- یا کارگاه‌های تا ۱۰ نفر
- ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- یا کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر
- ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- یا کارگاه‌های ۱۰۰ نفر به بالا
- ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- در صورت تکرار
- محکوم به یک و یک برابر تا یک و پنج برابر حداقل جرایم نقدی
- یا محکوم به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز

### تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۸ قانون کار

انواع تخلفات:

- اجبار و تهدید به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی
- یا مانع از عضویت اشخاص در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی
- یا جلوگیری از ایجاد تشکل‌های قانونی
- یا جلوگیری از انجام وظایف قانونی تشکلات

مجازات‌ها:

- جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز

- و یا هردو

### تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۷۹ قانون کار

انواع تخلفات:

- منع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و ماموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول
- عدم ارائه اطلاعات و مدارک لازم به ایشان

مجازات‌ها:

- جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- و یا هردو

### تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۰ قانون کار

انواع تخلفات:

عدم اجرای به موقع آراء قطعی و لازم الاجرای مراجع حل اختلاف توسط کارفرمایان

مجازات‌ها:

- جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- و یا هردو

### تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۱ قانون کار

انواع تخلفات:

- به‌کارگیری اتباع بیگانه فاقد پروانه کار یا اتباعی که مدت اعتبار پروانه کارشان منقضی شده است.
- به‌کارگیری اتباع بیگانه‌ای که در کاری غیر از آنچه در پروانه کارشان قید شده است.
- عدم اعلام مراتب قطع رابطه استخدامی کارگر اتباع خارجه به وزارت کار

مجازات‌ها:

حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

### تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۲ قانون کار

انواع تخلفات:

عدم تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت کار در صورتی که ارائه آن الزام باشد.

مجازات‌ها:

جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

### تخلفات و مجازات‌های ماده ۱۸۳ قانون کار

انواع تخلفات:

عدم بیمه نمودن کارگران توسط کارفرما

مجازات‌ها:

- تادیه کلیه حقوق متعلق به کارگر
- جریمه نقدی معادل ۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه مربوطه

### نکات تکمیلی

تخلفات اشخاص حقوقی

- اگر تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود ولی مسئولیت جزایی اعم از حبس جریمه نقدی و یا هر دو حالت متوجه مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام شده است.

محل و چگونگی واریز جرایم نقدی

- جرایم نقدی مقرر در قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد
- این وجوه تحت نظر وزیر کار می‌باشد
- این وجوه صرف امور رفاهی آموزشی و فرهنگی کارگران می‌شود

## آزمون فصل یازدهم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید

۱. طبق ماده ۱۷۱ قانون کار، متخلفان تکالیف مقرر در این قانون، حسب مورد با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به..... محکوم خواهند شد.

- (۱) مجازات حبس
- (۲) مجازات جریمه نقدی
- (۳) هم مجازات نقدی هم مجازات حبس
- (۴) همه موارد

۲. طبق ماده ۱۷۱ قانون کار، اگر تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه‌ای شود که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یافوت کار گر شود، دادگاه مکلف است:

- (۱) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید
- (۲) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به حبس محکوم نماید
- (۳) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به مجازات جریمه نقدی محکوم نماید
- (۴) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به مجازات حس و هم جریمه نقدی محکوم نماید

۳. با توجه به ممنوعیت کار اجباری در ماده ۶ قانون کار، حکم متخلف چیست؟

- (۱) پرداخت اجرت المثل کار انجام شده و جبران خسارت
- (۲) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، به ۹۱ روز تا یکسال حبس
- (۳) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، به حبس یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۴) همه موارد

۴. جریمه نقدی در کار اجباری که به هر شکلی در قانون ممنوع است، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم چیست؟

- (۱) معادل ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۲) معادل ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۳) معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۴) اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت

**۵. مطابق ماده ۱۷۲ قانون کار، اگر چند نفر به اتفاق یا از طریق یک موسسه، شخصی را به کار اجباری****بگمارند:**

- (۱) هر یک از متخلفان به پرداخت جریمه نقدی محکوم می‌شوند
- (۲) هر یک از متخلفان به مجازات‌های مندرج در ماده محکوم و مشترکاً مسئول پرداخت اجرت المثل خواهند بود
- (۳) هر یک از متخلفان به حبس از ۹۱ روز تا یکسال محکوم می‌شوند
- (۴) هر یک از متخلفان به حبس از ۹۱ روز تا یکسال یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر مزد روزانه محکوم می‌شوند

**۶. طبق ماده ۱۷۲ قانون کار، اگر چند نفر به اتفاق شخصی را به کار اجباری بگمارند ولی مسبب اقوی از****مباشر باشد، در این حالت چه کسی مسئول است؟**

- (۱) مسبب
- (۲) مباشر
- (۳) هم مسبب و هم مباشر
- (۴) مباشر کمتر از مسبب

**۷. طبق تبصره ماده ۱۷۲ قانون کار، اگر چند نفر به طور جمعی به کار اجباری گمارده شوند، متخلف یا****متخلفین چه حکمی دارند؟**

- (۱) پرداخت اجرت المثل کار انجام شده و جبران خسارت
- (۲) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به حبس محکوم می‌شوند
- (۳) علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهند شد
- (۴) هر یک از متخلفان به حبس از ۹۱ روز تا یکسال یا جریمه نقدی معادل ۵۰ تا ۲۰۰ برابر مزد روزانه محکوم می‌شوند

**۸. اگر کارفرما در تأمین خانه‌های شخصی برای کارگران فاقد مسکن در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر****همکاری نکند، برای هر بار تخلف:**

- (۱) به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر محکوم خواهد شد
- (۲) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به حبس محکوم می‌شود
- (۳) علاوه بر پرداخت اجرت المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهد شد
- (۴) به پرداخت اجرت المثل کار انجام یافته و جبران خسارت و نیز حبس محکوم خواهد شد

### ۹. اگر کارفرما در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر که برای مدت محدود به منظور انجام کاری معین دور از

مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند وعده‌های غذایی مناسب و ارزان قیمت فراهم نکند، برای هربار تخلف:

- (۱) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به حبس محکوم می‌شود
- (۲) به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر محکوم خواهد شد
- (۳) علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاصی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهد شد
- (۴) به پرداخت اجرت‌المثل کار انجام یافته و جبران خسارت و نیز حبس محکوم خواهد شد

### ۱۰. اگر کارفرما در کارگاه‌هایی که کمتر از ۱۰۰ نفر کارگر دارد و کارگاه دور است و وسیله نقلیه کافی

جهت ایاب و ذهاب وجود ندارد، وسیله نقلیه برای رفت و برگشت کارگران تامین نکند، برای هربار تخلف:

- (۱) علاوه بر مجازات‌های مندرج در فصل جرایم و مجازات‌های قانون کار، به حبس محکوم می‌شود
- (۲) به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد روزانه رسمی یک کارگر محکوم خواهد شد
- (۳) علاوه بر پرداخت اجرت‌المثل، با توجه به شرایط و امکانات خاصی و مراتب جرم به حداکثر مجازات مذکور در این ماده محکوم خواهد شد
- (۴) به پرداخت اجرت‌المثل کار انجام یافته و جبران خسارت و نیز حبس محکوم خواهد شد

### ۱۱. کدامیک از مقاوله‌نامه‌های زیر مربوط به کار اجاری است؟

- (۱) مقاوله نامه ۲۸
- (۲) مقاوله نامه ۲۱
- (۳) مقاوله نامه ۲۷
- (۴) مقاوله نامه ۲۹

### ۱۲. کلیه متخلفان از ماده ۱۵۴ قانون کار، چنانچه کدامیک از اقدامات زیر را انجام ندهند مشمول

تخلفات موضوع ماده ۱۷۳ می‌گردند؟

- (۱) چنانچه برای ورزش کارگران محل مناسب فراهم نکند
- (۲) چنانچه رشته‌های مختلف ورزشی ایجاد نکند
- (۳) چنانچه با سازمان تربیت بدنی کشور همکاری نکند
- (۴) چنانچه با وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مشارکت ننماید

### ۱۳. چنانچه متخلفان از ماده ۱۷۳ قانون کار، از شرکت دادن کارگران در مسابقات قهرمانی ورزشی و

هنری مطابق تبصره ماده ۱۵۴ با آئین نامه مربوطه ممانعت کنند و کارگاه ممانعت کننده ۱۰۰۰ کارگر

داشته باشد به کدامیک از جرایم زیر محکوم می‌شود؟

- (۱) به ازای هر یک روز تخلف ۲۵۰ برابر حداقل مزد
- (۲) به ازای یکروز تخلف ۱۰۰ روز جریمه نقدی
- (۳) به ازای ۱۰۰۰ کارگر ۵۰۰ روز جریمه
- (۴) برابر نظر دادگاه

**۱۴. مطابق ماده ۱۵۵ قانون کار، چنانچه کارفرمایان مانع از تشکیل و شرکت کارگران در کلاس‌های سوادآموزی گردند، به کدامیک از جرایم نقدی محکوم می‌شوند؟**

- (۱) ۷۰ برابر حداقل مزد رسمی روزانه کارگر
- (۲) تا ۱۵۰ برابر حداقل مزد رسمی روزانه کارگر
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) هیچکدام

**۱۵. قسمت دوم ماده ۷۸ که در ماده ۱۷۳ قانون کار، تخلف و مشمول جرایم گردیده است، کدامیک از عبارات زیر است؟**

- (۱) کارگاه‌های دارای کارگر زن
- (۲) کارگاه‌هایی که مراکز مربوط نگهداری کودکان از طریق شیرخوارگاه، مهد کودک و زمان مناسب جهت شیردهی مادران قرارندهند
- (۳) فقط کارفرما مکلف است تا پایان دوسالگی پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد
- (۴) چنانچه کارفرما ساعات شیردادن را جزءساعات کار به حساب نیاورد

**۱۶. در متن ماده ۱۷۳ قانون کار، متخلفان علاوه بر رفع تخلف باید کدامیک از اقدامات زیر را انجام دهند؟**

- (۱) در مدتی که دادگاه معین می‌کند رفع تخلف نماید
- (۲) با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی رفع تخلف نماید
- (۳) در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد
- (۴) هر سه گزینه

**۱۷. جرایم ماده ۱۷۳ قانون کار، با توجه به کدامیک از عوامل زیر تعیین می‌گردد؟**

- (۱) تعداد کارگران
- (۲) حجم کارگاه
- (۳) کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر و بیشتر
- (۴) هر سه گزینه

**۱۸. مطابق ماده ۱۷۳ به ازای هر ۱۰۰ نفر کارگر اضافی در کارگاه، چند برابر به حداکثر جریمه اضافه خواهد شد؟**

- (۱) ۱۰ برابر
- (۲) ۷۰ برابر
- (۳) ۱۰۰ برابر
- (۴) ۱۵۰ برابر

۱۹. مطابق با ماده ۳۸ قانون کار، در تعیین مزد کارفرما تبعیض میان مزد زن و مرد و یا جنس و اقوام مختلف قائل شود و یا به ماخذ اعتقادات سیاسی یا مذهبی چنین تبعیضی را روا دارد به جرایم کدامیک از

مواد زیر در فصل مجازات محکوم می‌گردد؟

- (۱) ماده ۱۷۴
- (۲) ماده ۱۷۳
- (۳) ماده ۱۷۲
- (۴) ماده ۱۷۶

۲۰. مطابق با ماده ۴۵ قانون کار، در تعیین مزد کارفرما تبعیض میان مزد زن و مرد و یا جنس و اقوام مختلف قائل شود و یا به ماخذ اعتقادات سیاسی یا مذهبی چنین تبعیضی را روا دارد به جرایم کدامیک از

مواد زیر در فصل مجازات محکوم می‌گردد؟

- (۱) ماده ۱۷۴
- (۲) ماده ۱۷۳
- (۳) ماده ۱۷۲
- (۴) ماده ۱۷۶

۲۱. چنانچه کارفرما از مواردی که در ماده ۴۵ قانون کار برای برداشت از مزد کارگر به او اجازه برداشت داده شده است، تخلف نماید، مطابق کدام ماده در فصل مجازات‌ها محکوم خواهد شد؟

- (۱) ماده ۱۷۳
- (۲) ماده ۱۷۴
- (۳) ماده ۱۷۲
- (۴) ماده ۱۷۶

۲۲. چنانچه کارفرما مطابق ماده ۵۹ قانون کار، بیش از ۴ ساعت در روز یا بدون موافقت کارگر و یا پرداخت ۴۰ درصد اضافه بر مزد، کار اضافی ارجاع نماید، مطابق کدامیک از مواد زیر محکوم خواهد شد؟

- (۱) ماده ۱۷۳
- (۲) ماده ۱۷۲
- (۳) ماده ۱۷۴

(۴) ماده ۱۷۵

**۲۳. چنانچه کارفرمایی مطابق با تبصره ماده ۴۱ قانون کار حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار را پرداخت ننماید، علاوه بر تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده، مطابق کدامیک از مواد زیر در فصل جرایم و مجازات‌ها محکوم می‌شود؟**

(۱) ماده ۱۷۳

(۲) ماده ۱۷۲

(۳) ماده ۱۷۴

(۴) ماده ۱۷۵

**۲۴. مطابق ماده ۱۷۴ قانون کار، متخلفان کدام مواد مکلف به رفع تخلف و پرداخت جرائم می‌باشند؟**

(۱) مواد ۵۹ و ۴۱

(۲) مواد ۵۹ و ۴۵

(۳) مواد ۳۸، ۴۵، ۵۹ و ۴۱

(۴) تبصره ماده ۴۱

**۲۵. متخلفان از ماده ۳۸ قانون کار، مطابق ماده ۱۷۴ علاوه بر رفع تخلف چه اقدام دیگری باید انجام دهد؟**

(۱) تعیین حقوق کارگر

(۲) تأدیه حقوق کارگر

(۳) تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد

(۴) رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد

**۲۶. متخلفان از ماده ۴۵ قانون کار، مطابق ماده ۱۷۴ علاوه بر رفع تخلف چه اقدام دیگری باید انجام دهد؟**

(۱) تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد

(۲) تأدیه حقوق کارگر

(۳) تعیین حقوق کارگر

(۴) رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد

**۲۷. متخلفان از ماده ۵۹ قانون کار، مطابق ماده ۱۷۴ علاوه بر رفع تخلف چه اقدام دیگری باید انجام دهد؟**

- (۱) تعیین حقوق کارگر
- (۲) تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد
- (۳) رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد
- (۴) تأدیه حقوق کارگر

**۲۸. متخلفان از تبصره ماده ۴۱ قانون کار، مطابق ماده ۱۷۴ علاوه بر رفع تخلف چه اقدام دیگری باید انجام دهد؟**

- (۱) رفع تخلف در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعیین خواهد کرد
- (۲) تعیین حقوق کارگر
- (۳) تعیین حقوق کارگر
- (۴) تأدیه حقوق کارگرو بیا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت تعاون کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد

**۲۹. چنانچه کارفرمایان مطابق ماده ۳۸ قانون کار، دستمزدهای تبعیض آمیز پرداخت نمایند، به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) برای تا ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) برای تا ۱۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) هیچکدام

**۳۰. چنانچه کارفرمایان مطابق ماده ۴۵ قانون کار، چنانچه از مزد کارگر برداشت اضافی نمایند، به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) برای تا ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) برای تا ۱۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) هیچکدام

**۳۱. چنانچه کارفرمایان مطابق ماده ۵۹ قانون کار، ارجاع کار اضافی بیش از ۴ ساعت نمایند، به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) برای تا ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) برای تا ۱۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) هیچکدام

### ۳۲. چنانچه کارفرمایان مطابق تبصره ماده ۴۱ قانون کار، از پرداخت حداقل مزد مصوب خودداری

نمایند، به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟

- (۱) برای تا ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) برای تا ۱۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) برای تا ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) هیچکدام

### ۳۳. مطابق ماده ۱۷۴ قانون کار متخلفان از مواد مذکور در این ماده مکلف به جرائمی برابر یکی از

گزینه‌های صحیح زیر می‌باشد؟

- (۱) برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر مزد روزانه یک کارگر
- (۲) برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۵ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر مزد روزانه یک کارگر
- (۳) برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۲۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر مزد روزانه یک کارگر
- (۴) هیچکدام

### ۳۴. متخلفان از ماده ۴۵ قانون کار یعنی اگر از مزد کارگر برداشت اضافی نمایند، چنانچه کارگاه آنها

بیش از ۱۰ نفر و کمتر از ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟

- (۱) مازاد بر ۵ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۲) مازاد به ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۳) مازاد بر ۲۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۴) مازاد بر ۳۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه

### ۳۵. متخلفان از ماده ۵۹ قانون کار یعنی ارجاع کار اضافی بیش از ۴ ساعت، چنانچه کارگاه آنها بیش از

۱۰ نفر و کمتر از ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟

- (۱) مازاد به ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۲) مازاد بر ۵ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۳) مازاد بر ۳۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۴) مازاد بر ۲۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه

### ۳۶. متخلفان از ماده ۳۸ قانون کار یعنی تبعیض در پرداخت مزد مساوی چنانچه کارگاه آنها بیش از ۱۰

نفر و کمتر از ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟

- (۱) مازاد بر ۲۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۲) مازاد بر ۳۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۳) مازاد به ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۴) مازاد بر ۵ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه

**۳۷. متخلفان از تبصره ماده ۴۱ قانون کار یعنی از پرداخت حداقل مزد مصوب خودداری نمایند، چنانچه کارگاه آنها بیش از ۱۰ نفر و کمتر از ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) مازاد بر ۳۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۲) مازاد بر ۲۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۳) مازاد بر ۵ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه
- (۴) مازاد به ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه

**۳۸. مطابق ماده ۱۷۴ قانون کار متخلفان مواد مذکور، برای بالاتر از ۱۰۰ نفر به کدام گزینه مجازات محکوم می‌گردد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۳۹. متخلفان از ماده ۴۵ قانون کار یعنی چنانچه از مزد کارگر برداشت اضافی نمایند، چنانچه کارگاه آنها بالای ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۰. متخلفان از ماده ۵۹ قانون کار یعنی ارجاع کار اضافی بیش از ۴ ساعت، چنانچه کارگاه آنها بیش از ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۱. متخلفان از ماده ۳۸ قانون کار یعنی تبعیض در پرداخت مزد مساوی چنانچه کارگاه آنها بیش از ۱۰۰**

**کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۲. متخلفان از تبصره ماده ۴۱ قانون کار یعنی از پرداخت حداقل مزد مصوب خودداری نمایند، چنانچه**

**کارگاه آنها بیش از ۱۰۰ کارگر داشته باشد به کدامیک از مجازات‌های زیر محکوم می‌شوند؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر ۲ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۳. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار، متخلفان از هر مورد از موارد مذکور با کسب نظر نماینده وزارت تعاون**

**کار و رفاه اجتماعی برای هر مورد تخلف حسب مورد، حسب ماده ۷۸ (قسمت اول) باید کدامیک از**

**اقدامات زیر را انجام دهند؟**

- (۱) رفع تخلف
- (۲) تأدیه حقوق
- (۳) علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو اقدام کنند
- (۴) متخلفان حسب مواد ۷۸، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۹۲ مکلف به رفع تخلف می‌باشند

**۴۴. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۷۸، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد**

**مادران شیرده و فرزندان آنها انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) برای تا ۱۰ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) برای هر ۵ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) برای هر ۳ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) برای هر ۲ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۵. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۰، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در برگزیری**

**کارگر زیر ۱۵ سال انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام می‌دهد؟**

- (۱) برای هر ۳ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) برای تا ۱۰ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) برای هر ۲ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

۴) برای هر ۵ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۶. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۱، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در به کارگیری کارگر نوجوان در کار نامناسب علیرغم آزمایشات پزشکی انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) برای هر ۵ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) برای هر ۲ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۳) برای ۱۰ تا ۳۰ نفر ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) برای هر ۳ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۷. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۲، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در به کارگیری کارگر نوجوان در نیم ساعت کار کمتر انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) برای هر ۲ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) برای هر ۳ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۳) برای هر ۵ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) برای ۱۰ تا ۳۰ نفر ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۸. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۹۲، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در آزمایشات سالانه کارگران در معرض بیماری ناشی از کار انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) برای ۱۰ تا ۳۰ نفر ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) برای هر ۵ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۳) برای هر ۳ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) برای هر ۲ نفر ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۴۹. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۷۸ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد مادران شیرده و فرزندان آنها انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۰. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۰، در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر چنانچه کارفرما تکالیف خود را در بکارگیری کارگر زیر ۱۵ سال انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

- (۳) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۴) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۱. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۱ در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در به‌کارگیری کارگر نوجوان در کار نامناسب علیرغم آزمایشات پزشکی انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۲) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۲. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۲ در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در به‌کارگیری کارگر نوجوان در نیم ساعت کار کمتر انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۳) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۳. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۹۲ در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در آزمایشات سالانه کارگران در معرض بیماری ناشی از کار انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۲) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۴) نسبت به مازاد ۵ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۴. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۷۸ برای کارگاه‌های بالای ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد مادران شیرده و فرزندان آنها انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 (۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۵. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۰، در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر چنانچه کارفرما تکالیف خود را در بکارگیری کارگر زیر ۱۵ سال انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۶. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۱ در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در به‌کارگیری کارگر نوجوان در کار نامناسب علیرغم آزمایشات پزشکی انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۷. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۸۲ در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در به‌کارگیری کارگر نوجوان در نیم ساعت کار کمتر انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۸. مطابق ماده ۱۷۵ قانون کار و حسب ماده ۹۲ در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در آزمایشات سالانه کارگران در معرض بیماری ناشی از کار انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۵۹. طبق ماده ۱۷۵ قانون کار، جریمه متخلفان در صورت تکرار تخلفات چه خواهد بود؟**

- ۱) از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد

(۲) به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد  
 (۳) از ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۱۹ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

(۴) به حبس از ۱۹ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد

**۶۰. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۵۲ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ساعت کار را برای کارهای سخت و زیان آور که باید کمتر از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته باشد، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۱. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۶۱ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار اضافه به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌کنند، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۲. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۵ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد انجام کارهای سخت و زیان آور و حمل بار بیش از حد مجاز برای کارگران زن، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام می‌دهد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۳. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۷ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار سبک‌تر و مناسب‌تر بدون کسر حق السعی تا پایان دوره برداری کارگران زن، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۴. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۹ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۵. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۸۳ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار بادرست بیش از حد مجاز برای کارگر نوجوان، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

۲) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۶. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۸۴ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود که برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیر ۱۸ سال تمام زیان آور است، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام می‌دهد؟**

۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۷. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۹۲ برای کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع تشکیل پرونده پزشکی شاغلین در معرض بیماری کار و انجام آزمایشات و معاینه سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۸. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۵۲ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ساعت کار را برای کارهای سخت و زیان آور که باید کمتر از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته باشد، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر  
 ۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۶۹. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۶۱ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار اضافه به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌کنند، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر  
 ۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۰. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۵ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد انجام کارهای سخت و زیان آور و حمل بار بیش از حد مجاز برای کارگران زن، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام می‌دهد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۷۱. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۷ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار سبک‌تر و مناسب‌تر بدون کسر حق السعی تا پایان دوره برداری کارگران زن، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۲) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر  
 ۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۲. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۹ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۳. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۸۳ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار بادرست بیش از حد مجاز برای کارگر نوجوان، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۴. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۸۴ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود که برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیر ۱۸ سال تمام زیان آور است، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام می‌دهد؟**

- (۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۵. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۹۲ برای کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع تشکیل پرونده پزشکی شاغلین در معرض بیماری کار و انجام آزمایشات و معاینه سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۶. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۵۲ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ساعت کار را برای کارهای سخت و زیان آور که باید کمتر از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته باشد، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۷. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۶۱ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار اضافه به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌کنند، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۸. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۵ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد انجام کارهای سخت و زیان آور و حمل بار بیش از حد مجاز برای کارگران زن، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۷۹. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۷ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار سبک‌تر و مناسب‌تر بدون کسر حق‌السعی تا پایان دوره برداری کارگران زن، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر

**۸۰. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۷۹ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۱. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۸۳ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کار هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار بادست بیش از حد مجاز برای کارگر نوجوان، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۲. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۸۴ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود که برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیر ۱۸ سال تمام زیان آور است، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۳. مطابق ماده ۱۷۶ قانون کار و حسب ماده ۹۲ برای کارگاه‌های بالاتر از ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارجاع تشکیل پرونده پزشکی شاغلین در معرض بیماری کار و انجام آزمایشات و معاینه سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) نسبت به مازاد ۱۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر محکوم به پرداخت ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۴. طبق ماده ۱۷۶ قانون کار در صورت تکرار تخلف، متخلفان به چه چیزی محکوم می‌شوند؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز
- ۳) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- ۴) محکوم به پرداخت جزای نقدی و حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز

**۸۵. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب ماده ۸۷ در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارائه برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۶. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۸۹، در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد بهره برداری از ماشین‌ها و دستگاه‌ها، ابزارها و لوازمی که مطابق با آئین نامه مصوب شورای عالی ضروری است باید آزمایشات لازم را توسط مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام دهد، بدان عمل نکند، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۷. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۹۰، در کارگاه‌های تا ۱۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد تولید و وارد نمودن لوازم حفاظت فنی و بهداشتی که می‌بایست قبل از هر اقدامی تاییدیه لازم را از وزارتین کار و بهداشت دریافت کند ولی بدان عمل نکند، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۲) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۳) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- ۴) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۸. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب ماده ۸۷ در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارائه برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۸۹. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۸۹، در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد بهره برداری از ماشین‌ها و دستگاه‌ها، ابزارها و لوازمی که مطابق با آئین نامه مصوب شورای عالی ضروری است باید آزمایشات لازم را توسط مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام دهد، بدان عمل نکند، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۹۰. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۹۰، در کارگاه‌های ۱۱ تا ۱۰۰ نفر، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد تولید و وارد نمودن لوازم حفاظت فنی و بهداشتی که می‌بایست قبل از هر اقدامی ناپدیدیه لازم را از وزارتین کار و بهداشت دریافت کند ولی بدان عمل نکند، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۳) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۹۱. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب ماده ۸۷ در کارگاه‌های ۱۰۰ نفر به بالا، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد ارائه برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، انجام ندهد، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- (۱) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- (۲) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

- ۳) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۴) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۹۲. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۸۹، در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر به بالا، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد بهره برداری از ماشین‌ها و دستگاه‌ها، ابزارها و لوازمی که مطابق با آئین نامه مصوب شورای عالی ضروری است باید آزمایشات لازم را توسط مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام دهد، بدان عمل نکند، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۲) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۴) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۹۳. مطابق ماده ۱۷۷ قانون کار و حسب قسمت اول ماده ۹۰، در کارگاه‌های تا ۱۰۰ نفر به بالا، چنانچه کارفرما تکالیف خود را در مورد تولید و وارد نمودن لوازم حفاظت فنی و بهداشتی که می‌بایست قبل از هر اقدامی تأییدیه لازم را از وزارتین کار و بهداشت دریافت کند ولی بدان عمل نکند، دادگاه چه اقدامی را انجام خواهد داد؟**

- ۱) محکوم به پرداخت ۳۰۰ تا ۶۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۲) محکوم به پرداخت ۸۰۰ تا ۱۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۳) محکوم به پرداخت ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر  
 ۴) محکوم به پرداخت ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

**۹۴. طبق ماده ۱۷۷ قانون کار در صورت تکرار تخلف، متخلفان به چه چیزی محکوم می‌شوند؟**

- ۱) محکوم به حبس از ۱۲۱ روز تا ۱۸۰ روز  
 ۲) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز  
 ۳) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز  
 ۴) محکوم به پرداخت جزای نقدی و حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز

**۹۵. مطابق با ماده ۱۷۸ قانون کار، در صورت اجبار یا تهدید کدامیک از موارد دادگاه وی را محکوم می‌کند؟**

- ۱) اجبار به عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی  
 ۲) مانع از عضویت کارگر در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی  
 ۳) ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی  
 ۴) همه موارد

**۹۶. مطابق با ماده ۱۷۸ قانون کار، اگر کارفرمایی شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول****عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی، دادگاه او را به چه چیزی محکوم می‌کند؟**

- (۱) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو حکم
- (۲) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز
- (۳) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- (۴) محکوم به پرداخت جزای نقدی و حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز

**۹۷. مطابق با ماده ۱۷۸ قانون کار، اگر کارفرمایی شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید مانع از عضویت****آن‌ها در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی، دادگاه او را به چه چیزی محکوم می‌کند؟**

- (۱) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز
- (۲) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو حکم
- (۳) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- (۴) محکوم به پرداخت جزای نقدی و حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز

**۹۸. مطابق با ماده ۱۷۸ قانون کار، اگر کارفرمایی شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید مانع از ایجاد****تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، دادگاه او را به چه چیزی محکوم می‌کند؟**

- (۱) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز
- (۲) محکوم به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز
- (۳) با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو حکم
- (۴) محکوم به پرداخت جزای نقدی و حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز

**۹۹. مطابق با ماده ۱۷۹ قانون کار، اگر کارفرمایی مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مامورات****بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون شوند، دادگاه چه حکمی صادر می‌کند؟**

- (۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- (۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۰. مطابق با ماده ۱۷۹ قانون کار، اگر کارفرمایی مانع ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مامورات****بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون شوند، دادگاه پس از قطعیت حکم در صورت تکرار چه****حکمی صادر می‌کند؟**

- ۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- ۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۱. مطابق با ماده ۱۷۹ قانون کار، اگر کارفرمایی مانع دادن اطلاعات و مدارک به بازرسان کار و ماموران بهداشت کار، دادگاه چه حکمی صادر می کند؟**

- ۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- ۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۲. مطابق با ماده ۱۷۹ قانون کار، اگر کارفرمایی مانع دادن اطلاعات و مدارک به بازرسان کار و ماموران بهداشت کار، دادگاه پس از قطعیت و در صورت تکرار چه حکمی صادر می کند؟**

- ۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- ۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۳. مطابق با ماده ۱۸۰ قانون کار، کارفرمایی که از اجرای به موقع آراء قطعی و لازم الاجرای مراجع حل اختلاف خودداری کنند چیست؟**

- ۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- ۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۴. مطابق با ماده ۱۸۱ قانون کار، کارفرمایی که اتباع بیگانه فاقد پروانه کار هستند را به کار گمارند، دادگاه چه حکمی صادر می کند؟**

- ۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- ۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- ۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۵. مطابق با ماده ۱۸۱ قانون کار، کارفرمایی که اتباع بیگانه در کاری غیر از آنچه در پروانه کارشان قید شده به کار گمارند، دادگاه چه حکمی صادر می کند؟**

- (۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- (۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۶. مطابق با ماده ۱۸۱ قانون کار، کارفرمایانی که در صورت قطع رابطه همکاری با اتباع بیگانه مراتب را به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، دادگاه چه حکمی صادر می‌کند؟**

- (۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- (۳) جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۷. مطابق با ماده ۱۸۲ قانون کار، کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۹۲ از تسلیم آمار و اطلاعات مقرر به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خودداری کنند، رای دادگاه چه خواهد بود؟**

- (۱) جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۲) حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز
- (۳) جریمه نقدی از ۵۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر
- (۴) حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز

**۱۰۸. مطابق با ماده ۱۸۳ قانون کار، کارفرمایانی که بر خلاف مفاد ماده ۱۴۸ از بیمه نمودن کارگران خود خودداری کنند، حکم دادگاه چه خواهد بود؟**

- (۱) تأدیه حقوق متعلق به کارگر(سهم کارفرما)
- (۲) جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) هیچکدام

**۱۰۹. مطابق با ماده ۱۸۴ قانون کار، در مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد:**

- (۱) اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود
- (۲) اجرت المثل کار انجام شده و طلب و خسارت باید از اموال شخص حقیقی پرداخت شود
- (۳) طلب و خسارت باید از اموال شخص حقوقی پرداخت شود
- (۴) طلب و خسارت باید از اموال شخص حقیقی پرداخت شود

**۱۱۰. مطابق با ماده ۱۸۴ قانون کار، در مواردی که تخلف از ناحیه اشخاص حقوقی باشد مسئولیت جزائی اعم از حبس، جریمه نقدی و یا هر دوی آنها متوجه کیست؟**

- (۱) شخص حقوقی

- ۲) شخص حقیقی
- ۳) مدیرعامل یا مدیر مسئول
- ۴) مدیرعامل یا مدیر مسئول شخصیت حقوقی است که تخلف به دستور او انجام گرفته است

**۱۱۱. مطابق با ماده ۱۸۵ قانون کار، رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت چه مراجعی است؟**

- ۱) هیئت‌های تشخیص کار
- ۲) دادگاه‌های کیفری دادگستری
- ۳) هیئت‌های حل اختلاف کار
- ۴) اداره کل بازرسی کار

**۱۱۲. طبق ماده ۱۸۵ قانون کار نحوه رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ قانون کار چگونه می‌باشد؟**

- ۱) در اسرع وقت
- ۲) پس از یکماه از وصول شکایات
- ۳) خارج از نوبت
- ۴) یک هفته پس از وصول شکایات

**۱۱۳. طبق ماده ۱۸۶ قانون کار، جرائم نقدی مقرر در قانون کار چگونه پرداخت می‌شود؟**

- ۱) از طریق چک به حساب دادگستری
- ۲) در ازای دریافت رسید به دادگاه
- ۳) طی یک برگ چک در ازای رسید به دادگاه
- ۴) به حساب مخصوصی در بانک

**۱۱۴. طبق ماده ۱۸۶ قانون کار، جرایم نقدی که به حساب بانکی مشخصی واریز می‌شود تحت نظر چه مرجعی است؟**

- ۱) وزارت دادگستری
- ۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) قوه قضائیه
- ۴) شورای حل اختلاف محل

**۱۱۵. طبق ماده ۱۸۶ قانون کار، جرایم نقدی که به حساب بانکی مشخصی واریز می‌شود باید صرف چه اموری شود؟**

- ۱) حمایت از کارگران بیکار
- ۲) ساخت درمانگاه برای کارگران

۳) امور رفاهی آموزشی و فرهنگی کارگران

۴) ساخت مسکن برای کارگران

**۱۱۶. طبق ماده ۱۸۶ قانون کار، آئین نامه وصول جرائم نقدی مقرر در قانون کار توسط چه مرجعی**

**تصویب می‌شود؟**

۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

۲) وزارت دادگستری

۳) شورای عالی کار

۴) هیات وزیران





## مقررات متفرقه

فصل مقررات متفرقه<sup>۷</sup> که از ماده ۱۸۷ آغاز و به ماده ۲۰۳ به پایان می‌رسد، مشتمل بر ۲۴ ماده است که تقریباً در ۲۰ موضوع قابل دسته بندی است که به اختصار به ذکر این موضوعات بسنده می‌کنیم:

### ۷. فصل دوازدهم - مقررات متفرقه

ماده ۱۸۷ - کارفرمایان مکلفند پس از پایان قرارداد کار بنا به درخواست کارگر ، گواهی انجام کار با قید مدت ، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده را به وی تسلیم نمایند.

ماده ۱۸۸ - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

تبصره - حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف ، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است ، نمی‌باشد.  
ماده ۱۸۹ - در بخش کشاورزی ، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه ، انواع نباتات ، جنگل‌ها ، مراتع ، پارک‌های جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور ، صنعت نوغان ، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت ، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی ، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیات وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.

ماده ۱۹۰ - مدت کار ، تعطیلات و مرخصی‌ها ، مزد و حقوق صیادان ، کارکنان حمل و نقل (هوایی ، زمینی و دریایی) خدمه و مستخدمین منازل ، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد ، در آیین نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید ، تعیین می‌گردد . در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.

ماده ۱۹۱ - کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود . تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۲ - کارفرمایان موظفند در مهلت مقرر ، آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار و امور اجتماعی را طبق آیین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد تهیه و تسلیم نمایند.

ماده ۱۹۳- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی حسب مورد به منظور تامین کادر متخصص سرپرستی در صورت لزوم به افرادی که در واحدها به عنوان سرپرست تعیین شده‌اند آموزش‌های لازم را در زمینه مسایل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار خواهند داد.

آیین نامه مربوط توسط شورای عالی کار تهیه و حسب مورد به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌رسد.

ماده ۱۹۴- کارفرمایان کارخانه‌ها مکلفند در زمینه آموزش نظامی کارگران واحدهای خود با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری‌های لازم را مبذول دارند.

تبصره- آیین نامه اجرایی این ماده با همکاری مشترک وزارتین کار و امور اجتماعی و دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۹۵- به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید.

تبصره- ضوابط اجرایی این ماده و چگونگی تشویق کارگران نمونه و نحوه اجرای آن و پیش بینی هزینه‌های متعارف مربوط، توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد گردید.

ماده ۱۹۶- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه‌های علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم دیگر را تدارک ببیند و این امکانات را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحو دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

ماده ۱۹۷- دولت مکلف است با توجه به امکانات خود برای کارگرانی که قصد داشته باشند از شهر به روستا مهاجرت کنند و به کار کشاورزی بپردازند تسهیلات لازم را فراهم نماید.

ماده ۱۹۸- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در موارد ضرورت برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی‌های جمهوری اسلامی ایران، وابسته کار منصوب نماید.

تبصره ۱- وابسته کار، توسط وزیر کار و امور اجتماعی تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌گردد.

تبصره ۲- وزارتین کار و امور اجتماعی و امور خارجه و سازمان امور اداری و استخدامی موظفند پس از تصویب این قانون آیین نامه اجرایی موضوع این ماده را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

ماده ۱۹۹- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است ظرف شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، آیین نامه‌های اجرایی مربوط را تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند.

تبصره- آن دسته از آیین نامه‌های اجرایی قانون کار- مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶- که با مقررات این قانون مغایر نباشد، تا تصویب آیین نامه‌های موضوع این ماده قابل اجرا می‌باشند.

ماده ۲۰۰- با تصویب این قانون و آیین نامه‌های اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند.

ماده ۲۰۱- وزارت کار و امور اجتماعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روش‌های مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

ماده ۲۰۲- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور برساند.

ماده ۲۰۳- وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری مأمور اجرای این قانون می‌باشند.

تبصره- مفاد این ماده رافع تکالیف و مسئولیت‌هایی نخواهد بود که در این قانون و یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذی ربط و موسسات و کارگاه‌های دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.

قانون فوق که در تاریخ دوم مهر ماه یک هزار و سیصد و شصت و هشت به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و موادی از آن مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قرار گرفته است، در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام بررسی و با اصلاح و متمیم مواد

۱. صدور گواهی پایان کار برای کارگر بنا به درخواست و با قید مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار

۲. اشخاص و کارگاه‌هایی که مشمول این مقررات نبوده و یا از بخشی از مقررات این قانون معاف می‌باشد:

الف) مشمولین قانون استخدام کشوری

ب) مشمولین سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی

ج) کارگاه‌های خانوادگی با ذکر این نکته که توسط صاحبکار (پدر یا همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول)

د) فعالیت‌های بخش کشاورزی در زمینه‌های مختلف می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران معاف گردد.

ح) کارگاه‌های کوچک دارای کمتر از ۱۰ نفر کارگر حسب مصلحت با پیشنهاد شورای عالی کار با تصویب هیئت وزیران

و) این معافیت‌ها حسب تبصره ماده ۱۸۸ یا مستثنیات مانع تکالیفی نیست که در فصول مختلف نسبت به آنها تسریع شده است.

۳. در ماده ۱۹۰ مدت کار، تعطیلات، مرخصی، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوایی، زمینی و دریایی)، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و کارگرانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها به وسیله مشتریان یا مراجعان تامین می‌شوند و یا کارگرانی که نوعاً در ساعات متناوب کار می‌کنند که باید مطابق آئین نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تعیین و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد تعیین گردد. متاسفانه این ماده که ده‌ها برابر وضع موجود نیازمند آئین

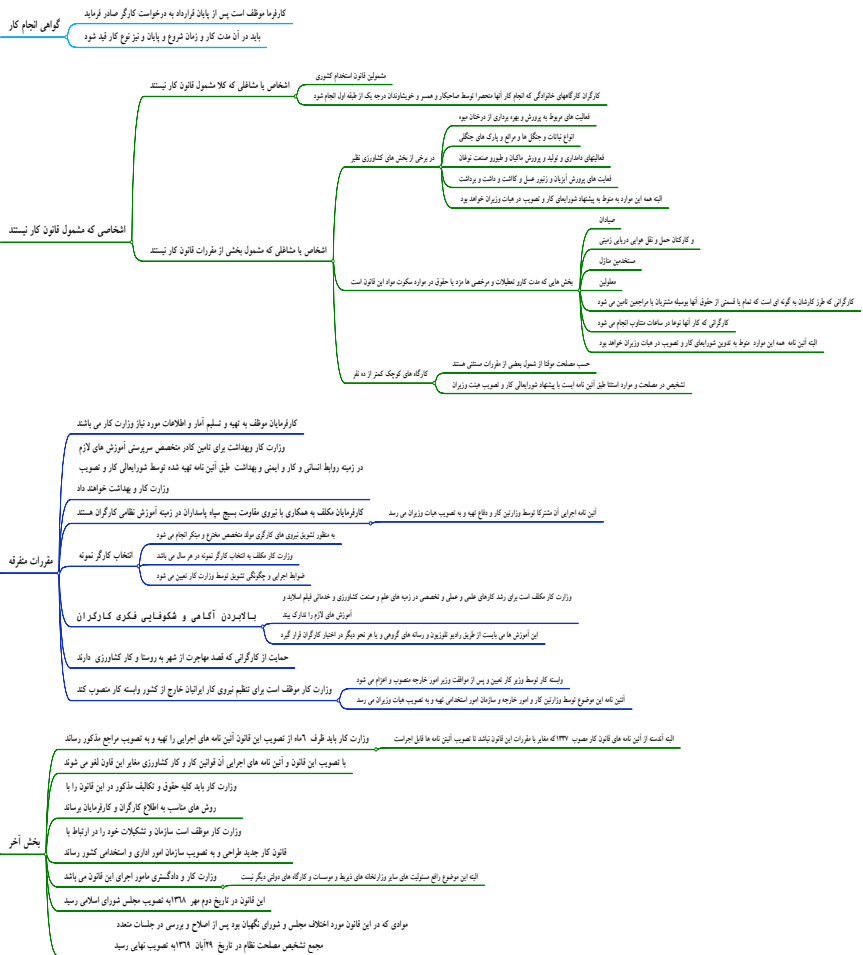
(۳) - (۷) - (۸) - (۱۲) - (۱۵) - (۲۰) - (۲۴) - (۲۶) - (۲۷) - (۲۹) - (۳۱) - (۳۲) - (۳۳) - (۴۱) - (۴۶) - (۵۱) - (۵۲) - (۵۳) - (۵۶) - (۵۸) - (۵۹) - (۶۰) - (۶۲) - (۶۴) - (۶۵) - (۶۶) - (۶۷) - (۶۹) - (۷۰) - (۷۳) - (۸۱) - (۱۰۵) - (۱۰۸) - (۱۱۰) - (۱۱۱) - (۱۱۲) - (۱۱۳) - (۱۱۴) - (۱۱۸) - (۱۱۹) - (۱۳۰) - (۱۳۱) - (۱۳۵) - (۱۳۶) - (۱۳۷) - (۱۳۸) - (۱۴۳) - (۱۵۱) - (۱۵۴) - (۱۵۵) - (۱۵۸) - (۱۵۹) - (۱۶۰) - (۱۶۶) ، کل فصل مجازات‌ها (مواد (۱۷۱) - (۱۷۲) - (۱۷۳) - (۱۷۴) - (۱۷۵) - (۱۷۶) - (۱۷۷) - (۱۷۸) - (۱۷۹) - (۱۸۰) - (۱۸۱) - (۱۸۲) - (۱۸۳) - (۱۸۴) - (۱۸۵) - (۱۸۶) - (۱۸۸) - (۱۸۹) - (۱۹۰) - (۱۹۱) - (۲۰۲) و (۲۰۳) مشتمل بر دویست و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره در تاریخ بیست و نهم آبان ماه یک هزار و سیصد و شصت و نه به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید.

رییس مجمع تشخیص مصلحت نظام - اکبرهاشمی رفسنجانی

- نامه و دستورالعمل‌های خاص است تاکنون نوشته نشده است و این سبب شده است که هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و مراجع رسیدگی کننده به استناد جمله پایانی ماده ۱۹۰ با این قانون راجع به آنها حکم کند که این خود نقض غرض است و مغایر قانون.
۴. کارفرمایان مکلف به ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار مطابق ماده ۱۹۲ می‌باشد.
۵. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلفند در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار و ایمنی و بهداشت کار، آموزش‌های لازم را ارائه نمایند که در بخش بهداشت کار تا امروز هیچ قدمی برداشته نشده است.
۶. آموزش نظامی کارگران با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی است که کارفرمایان مکلف به همکاری می‌باشند.
۷. انتخاب کارگران نمونه سال به طریق مقتضی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.
۸. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در جهت آگاهی و شکوفایی فکری کارگران و رشد کارهای علمی، عملی و تخصصی فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم دیگر را تدارک ببیند. باید امکانات رادیو و تلویزیون و رسانه‌های گروهی در اختیار آنان قرار بگیرد که تاکنون در این خصوص اقدام موثری اتفاق نیفتاده است.
۹. تسهیل مهاجرت معکوس کارگران از شهر به روستا
۱۰. تنظیم روابط نیروی کار ایرانیان خارج از کشور از طریق تعیین وابسته کار با موافقت وزیر خارجه از اقداماتی است که در موارد انگشت شماری اتفاق افتاد. (مطابق ماده ۱۹۸)
۱۱. مطابق ماده ۱۹۹ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌بایست ظرف ۶ ماه آئین نامه‌های اجرایی مربوطه را تهیه و ظرف شش ماه به تصویب مراجع ذیصلاح برساند که هنوز بعضی از این آئین نامه‌ها تهیه نشده یا به تصویب نرسیده است. البته بسیاری از آنها تهیه، تصویب و در حال اجراست.
۱۲. آئین نامه‌های اجرایی قوانین کار و کشاورزی مغایر با این قانون مطابق با ماده ۲۰۰ لغو گردید.
۱۳. آن دسته از آئین نامه‌های غیر مغایر ممکن است تا امروز نیز جریان داشته باشد. (مطابق با تبصره ماده ۱۹۹)

۱۴. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف به ابلاغ حقوق و تکالیف مذکور در این قانون به کارگران و کارفرمایان گردیده است.
۱۵. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان و تشکیلات خود را با قانون جدید طراحی و به تصویب رساند.
۱۶. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی حسب تکالیفی که در بخش‌های مختلف تسریع گردیده مامور اجرای این قانون می‌باشد.
۱۷. وزارت دادگستری حسب مواردی که تحت عنوان مجازات یا توقف و توقیف و یا اجرای آرای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف در قانون احسا شده است، مامور اجرای این قانون است.
۱۸. ماوریت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای اجرای این قانون رافع تکالیف و مسئولیت‌هایی نیست که در این قانون یا سایر قوانین به عهده وزارتخانه‌های ذیربط و موسسات و کارگاه‌های دولتی مشمول این قانون نهاده شده است.
۱۹. این قانون در ۲ مهر ۱۳۸۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.
۲۰. ۷۷ مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان قانون اساسی در مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ ۲۹ آبان ۱۳۶۹ به تصویب نهایی رسید.

نصل دوازدهم  
مقررات متفرقه



## فصل دوازدهم مقررات متفرقه

### گواهی انجام کار

کارفرما موظف است پس از پایان قرارداد به درخواست کارگر صادر فرماید. باید در آن مدت کار و زمان شروع و پایان و نیز نوع کار قید شود.

### اشخاصی که مشمول قانون کار نیستند

اشخاص یا مشاغلی که کلاً مشمول قانون کار نیستند:

- مشمولین قانون استخدام کشوری
- کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرأ توسط صاحبکار و همسر و خویشاوندان درجه یک از طبقه اول انجام شود.
- اشخاص یا مشاغلی که مشمول بخشی از مقررات قانون کار نیستند:
- در برخی از بخش‌های کشاورزی نظیر:

- فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه
- انواع نباتات و جنگل‌ها و مراتع و پارک‌های جنگلی
- فعالیت‌های دامداری، تولید و پرورش ماکیان، طیور و صنعت نوغان
- فعالیت‌های پرورش آبزیان، زنبور عسل، کاشت، داشت و برداشت
- البته همه این موارد منوط به پیشنهاد شورایعی کار و تصویب در هیات وزیران خواهد بود.

بخش‌هایی که مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها مزد یا حقوق در موارد سکوت مواد این قانون است:

- صیادان
- و کارکنان حمل و نقل هوایی دریایی زمینی
- مستخدمین منازل
- معلولین

- کارگرانی که طرز کارشان به گونه‌ای است که تمام یا قسمتی از حقوق آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تامین می‌شود.
  - کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌شود.
- البته آئین نامه همه این موارد به منوط به تدوین شورایعالی کار و تصویب در هیات وزیران خواهد بود.
- کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر:
- حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات مستثنی هستند.
  - تشخیص در مصلحت و موارد استثنا طبق آئین نامه‌ای است با پیشنهاد شورایعالی کار و تصویب هیئت وزیران

### مقررات متفرقه

- کارفرمایان موظف به تهیه و تسلیم آمار و اطلاعات مورد نیاز وزارت کار می‌باشند.
- وزارت کار و بهداشت برای تامین کادر متخصص سرپرستی آموزش‌های لازم در زمینه روابط انسانی، کار و ایمنی و بهداشت طبق آئین نامه تهیه شده توسط شورایعالی کار و تصویب وزارت کار و بهداشت خواهند داد.
- کارفرمایان مکلف به همکاری با نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران در زمینه آموزش نظامی کارگران هستند.
- آئین نامه اجرایی آن مشترکاً توسط وزارتین کار و دفاع تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.
- انتخاب کارگر نمونه
- به منظور تشویق نیروی‌های کارگری مولد متخصص مخترع و مبتکر انجام می‌شود.
  - وزارت کار مکلف به انتخاب کارگر نمونه در هر سال می‌باشد.
  - ضوابط اجرایی و چگونگی تشویق توسط وزارت کار تعیین می‌شود.
- بالابردن آگاهی و شکوفایی فکری کارگران
- وزارت کار مکلف است برای رشد کارهای علمی، عملی و تخصصی در زمینه های علم و صنعت کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید تهیه و آموزش‌های لازم را تدارک بیند.

- این آموزش‌ها می‌بایست از طریق رادیو، تلوزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحو دیگر در اختیار کارگران قرار گیرد.
- حمایت از کارگرانی که قصد مهاجرت از شهر به روستا و کار کشاورزی دارند.
- وزارت کار موظف است برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور وابسته کار منصوب کند.
- وابسته کار توسط وزیر کار تعیین و پس از موافقت وزیر امور خارجه منصوب و اعزام می‌شود.
- آئین نامه این موضوع توسط وزارتین کار و امور خارجه و سازمان امور استخدامی تهیه و به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

### بخش آخر

وزارت کار باید ظرف ۶ ماه از تصویب این قانون آئین نامه‌های اجرایی را تهیه و به تصویب مراجع مذکور رساند.

البته آن دسته از آئین نامه‌های قانون کار مصوب ۱۳۳۷ که مغایر با مقررات این قانون نباشد تا تصویب آئین نامه‌ها قابل اجراست.

با تصویب این قانون و آئین نامه‌های اجرایی آن قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌شوند.

وزارت کار باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روش‌های مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند.

وزارت کار موظف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید طراحی و به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی کشور رساند.

وزارت کار و دادگستری مامور اجرای این قانون می‌باشد.

البته این موضوع رافع مسئولیت‌های سایر وزارتخانه‌های ذیربط و موسسات و کارگاه‌های دولتی دیگر نیست.

این قانون در تاریخ دوم مهر ۱۳۶۸ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید

موادی که در این قانون مورد اختلاف مجلس و شورای نگهبان بود پس از اصلاح و بررسی در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ ۲۹ آبان ۱۳۶۹ به تصویب نهایی رسید.

## آزمون فصل دوازدهم قانون کار

لطفاً گزینه صحیح را انتخاب کنید

۱. طبق ماده ۱۸۷ قانون کار، کارفرما مکلف است بنا به درخواست کارگر گواهی انجام کار با قید چه موضوعاتی به وی تسلیم کند؟

- ۱) مدت، زمان شروع و پایان و نوع کار انجام شده
- ۲) زمان شروع و پایان قرارداد کار
- ۳) موضوعات مندرج در قرارداد کار
- ۴) زمان شروع قرارداد و پایان آن

۲. مطابق با ماده ۱۸۸ قانون کار چه افرادی مشمول این قانون نمی‌باشند؟

- ۱) اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص
- ۲) کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کاروهمسرو خویشاوندان نسبی درجه ۱ از طبقه اول وی
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

۳. طبق ماده ۱۸۹ قانون کار، در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات و سایر فعالیتهای کشاورزی، به پیشنهاد و تصویب چه مراجعی از این قانون معاف می‌شوند؟

- ۱) به پیشنهاد کانون عالی شورای اسلامی کار و تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) به پیشنهاد هیئت وزیران و تصویب مجلس شورای اسلامی
- ۳) به پیشنهاد وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و تصویب مجلس شورای اسلامی
- ۴) به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیات وزیران

۴. در کدامیک از بخشهای زیر طبق ماده ۱۸۹ قانون کار، از شمول قسمتی از قانون کار معافند؟

- ۱) تولید و پرورش ماکیان و طیور
- ۲) صنعت خودروسازی
- ۳) صنعت نوغان
- ۴) گزینه ۱ و ۳

۵. مطابق با ماده ۱۹۰ قانون کار، آئین نامه مدت کار، تعطیلات و مرخصیها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل هوایی زمینی و دریایی، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین توسط چه مراجعی تهیه و تصویب می‌شود؟

- ۱) توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۲) توسط مجلس شورای اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۳) توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید
- ۴) توسط شورای عالی تامین اجتماعی تهیه و به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید

#### ۶. طبق ماده ۱۹۰ قانون کار، در موارد سکوت:

- ۱) آئین نامه جداگانه تدوین خواهد شد
- ۲) مواد این قانون حاکم است
- ۳) باید به هیئت تشخیص مراجعه کرد
- ۴) باید کتبا مراتب را به هیئت‌های حل اختلاف ارسال کرد

#### ۷. طبق ماده ۱۹۱ قانون کار، چه کارگاه‌هایی بر حسب مصلحت موقتا از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی هستند؟

- ۱) کارگاه‌های زیر ۷ نفر
- ۲) کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر
- ۳) کارگاه‌هایی با اشتغال اتباع بیگانه
- ۴) کارگاه‌های کوچک

#### ۸. طبق ماده ۱۹۱ قانون کار، تشخیص مصلحت و موارد استثنا، به موجب آئین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد:

- ۱) مجلس شورای اسلامی و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۲) وزارتین تعاون کار و رفاه اجتماعی و صمت و تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۳) شورای عالی کار و تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و تصویب شورای عالی کار خواهد رسید

#### ۹. طبق مواد ۱۹۱ و ۱۹۲ قانون کار، کارفرمایان موظف به تهیه تسلیم چه مواردی در مهلت مقرر هستند؟

- ۱) آمار و اطلاعات موردنیاز وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) اطلاعات و مشخصات فردی کارگران
- ۳) لیست بیمه
- ۴) قراردادهای کار کلیه کارگران

#### ۱۰. طبق ماده ۱۹۳ قانون کار، کدام وزارتخانه هاجت تامین کادر سرپرستی، آموزش‌های لازم را در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی، روابط کار، ایمنی و بهداشت به افرادی که در واحدها به‌عنوان سرپرست تعیین شده اند خواهند داد؟

- ۱) وزارت آموزش و پرورش و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارتین بهداشت و تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی و آموزش عالی
- ۴) وزارتین تعاون کار و رفاه اجتماعی و بهداشت

### ۱۱. طبق ماده ۱۹۳ قانون کار، آئین نامه‌های مربوط به آموزش در زمینه مسائل ناظر به روابط انسانی،

#### روابط کار و ایمنی و بهداشت کار توسط چه مراجعی تهیه و تصویب می‌شود؟

- ۱) توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای تعاون کار و رفاه اجتماعی و بهداشت می‌رسد
- ۲) توسط مجلس شورای اسلامی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- ۳) توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تهیه و به تصویب شورای عالی کار خواهد رسید
- ۴) توسط شورای عالی تامین اجتماعی تهیه و به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و بهداشت خواهد رسید

### ۱۲. مطابق با ماده ۱۹۴ قانون کار، کارفرمایان کارخانه‌ها در زمینه آموزش نظامی کارگران چه باید

#### کنند؟

- ۱) با نیروهای ارتش جمهوری اسلامی ایران همکاری لازم را مبذول دارند
- ۲) با نیروی بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری لازم را مبذول دارند
- ۳) با نیروهای سپاه پاسداران انقلاب اسلامی همکاری‌های لازم را مبذول دارند
- ۴) با وزارت دفاع و پشتیبانی همکاری لازم را مبذول دارند

### ۱۳. طبق تبصره ماده ۱۹۴ قانون کار، آئین نامه اجرایی در خصوص آموزش نظامی کارگران را چه

#### مراجعی تهیه و تصویب می‌کنند؟

- ۱) با همکاری وزارتین کار و صمت و به تصویب وزارت دفاع خواهد رسید
- ۲) با همکاری سازمان بسیج و سپاه پاسداران و به تصویب وزارت کار خواهد رسید
- ۳) با همکاری وزارت کار و سازمان بسیج تهیه و به تصویب سپاه پاسداران خواهد رسید
- ۴) با همکاری وزارتین کار و دفاع تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

### ۱۴. طبق ماده ۱۹۵ قانون کار، وزارت کار به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، مخترع، متخصص و

#### مبتکر مکلف به چیست؟

- ۱) ارائه وام و تسهیلات به کارگر مخترع
- ۲) حمایت از کارگران نمونه
- ۳) انتخاب کارگران نمونه
- ۴) ارائه تسهیلات ویژه به کارگران نمونه و مبتکر

**۱۵. طبق ماده ۱۹۵ قانون کار، وزارت کار در چه مقاطع زمانی باید نسبت به انتخاب کارگران نمونه اقدام کند؟**

- ۱) هر شش ماه یکبار
- ۲) همه ساله
- ۳) دو سال یکبار
- ۴) هر زمان که لازم بود

**۱۶. طبق تبصره ماده ۱۹۵ قانون کار، ضوابط اجرایی چگونگی تشویق کارگران نمونه توسط چه مرجعی تعیین خواهد شد؟**

- ۱) سازمان امور مبتکرین و مخترعین
- ۲) بنیاد ملی نخبگان
- ۳) وزارتخانه‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) شورای عالی کار

**۱۷. طبق ماده ۱۹۶ قانون کار، وزارت کار در جهت آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی و.... چه اقداماتی باید انجام دهد؟**

- ۱) باید فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم دیگر را تهیه تا از طریق رادیو و تلویزیون و رسانه‌های دیگر در اختیار کارگران قرار دهد
- ۲) باید فیلم و عکس، کتاب آماده کرده و از طریق کارخانجات در اختیار کارگران قرار دهد
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

**۱۸. مطابق با ماده ۱۹۶ قانون کار، کدام مرجع مکلف است برای آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی... فیلم و اسلاید آموزشی تهیه و از طریق رادیو و تلویزیون در اختیار کارگران قرار دهد؟**

- ۱) وزارت آموزش و پرورش
- ۲) وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) وزارت آموزش عالی

**۱۹. طبق ماده ۱۹۷ قانون کار، دولت برای کارگرانی که قصد مهاجرت از شهر به روستا جهت انجام کار کشاورزی را دارند مکلف به چیست؟**

- ۱) تسهیلات قرض الحسنه پرداخت کند
- ۲) با توجه به امکانات خود، تسهیلات لازم را فراهم نماید

۳) مسکن تهیه کند

۴) ایاب و ذهاب به شهر را تسهیل کند

**۲۰. طبق ماده ۱۹۸ قانون کار، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی برای تنظیم نیروی کار ایرانیان خارج از کشور، در نمایندگی‌های جمهوری اسلامی ایران، چه عنوانی منصوب نماید؟**

۱) سفیر کار

۲) وابسته کار

۳) نمایندگی تجاری

۴) کاریابی

**۲۱. مطابق با تبصره یک ماده ۱۹۸ قانون کار، وابسته کار توسط چه کسی تعیین می‌گردد؟**

۱) وزیر امور خارجه

۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

۳) رایزن فرهنگی کشورهای خارجی

۴) رئیس کانون عالی شورای اسلامی کار کشور

**۲۲. مطابق با تبصره یک ماده ۱۹۸ قانون کار، وابسته کار توسط چه کسی منصوب می‌گردد؟**

۱) وزیر امور خارجه

۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

۳) رایزن فرهنگی کشورهای خارجی

۴) رئیس کانون عالی شورای اسلامی کار کشور

**۲۳. مطابق با تبصره یک ماده ۱۹۸ قانون کار، وابسته کار توسط چه کسی اعزام می‌گردد؟**

۱) وزیر امور خارجه

۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

۳) رایزن فرهنگی کشورهای خارجی

۴) رئیس کانون عالی شورای اسلامی کار کشور

**۲۴. طبق تبصره ۲ ماده ۱۹۸ قانون کار، آئین نامه اجرایی موضوع وابسته کار توسط چه مرجع یا**

**مراجعی تهیه می‌گردد؟**

۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

۲) وزارت امور خارجه

۳) سازمان امور اداری و استخدامی کشور

۴) همه موارد

**۲۵. طبق تبصره ۲ ماده ۱۹۸ قانون کار، آئین نامه اجرایی موضوع وابسته کار توسط چه مرجعی تصویب می‌گردد؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت امور خارجه
- ۳) سازمان امور اداری و استخدامی کشور
- ۴) هیات وزیران

**۲۶. طبق ماده ۱۹۹ قانون کار، آئین نامه‌های اجرایی مربوط به این قانون را ظرف چه مدتی باید تهیه و به تصویب مراجع مذکور در این قانون برساند؟**

- ۱) یکسال از تاریخ تصویب قانون
- ۲) سه ماه از تاریخ تصویب قانون
- ۳) شش ماه از تاریخ تصویب قانون
- ۴) یکماه از تاریخ تصویب قانون

**۲۷. طبق تبصره ماده ۱۹۹ قانون کار، آئین نامه‌های اجرایی قانون کار مصوب ۱۳۳۷ که با مقررات این قانون مقایسه است، تا چه زمانی اعتبار دارد؟**

- ۱) تا تصویب آئین نامه‌های اجرایی مربوط به این قانون
- ۲) شش ماه از تاریخ تصویب قانون
- ۳) یکسال از تاریخ تصویب قانون
- ۴) هیچکدام

**۲۸. طبق تبصره ماده ۱۹۹ قانون کار، کدام دسته از آئین نامه‌های اجرایی قانون کار مصوب ۱۳۳۷، قابل اجرا تا زمان تصویب آئین نامه‌های جدید می‌باشد؟**

- ۱) آئین نامه‌های کارهای سخت و زیان آور
- ۲) آئین نامه‌هایی که با مقررات این قانون مغایر نباشد
- ۳) آئین نامه‌های مصوب قبل از ۱۳۳۷
- ۴) هیچکدام

**۲۹. طبق ماده ۲۰۰ قانون کار، با تصویب این قانون و آئین نامه‌های آن:**

- ۱) قوانین کار و تامین اجتماعی مغایر آن لغو می‌گردند
- ۲) قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند
- ۳) قوانین کار مغایر این قانون لغو می‌گردند
- ۴) قوانین کار کشاورزی مغایر این قانون لغو می‌گردند

**۳۰. طبق ماده ۲۰۱ قانون کار، چه مرجعی باید کلیه حقوق و تکالیف مذکور در این قانون را با روش‌های مناسب به اطلاع کارگران و کارفرمایان برساند؟**

- (۱) وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- (۲) صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
- (۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) اداره کل روابط عمومی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۳۱. وزارت کار، مکلف است سازمان و تشکیلات خود را در ارتباط با قانون کار جدید، طراحی و به تصویب کدام مرجع برساند؟**

- (۱) هیات وزیران
- (۲) مجلس شورای اسلامی
- (۳) سازمان امور اداری و استخدامی کشور
- (۴) شورای عالی کار

**۳۲. طبق ماده ۲۰۳ قانون کار، کدام مرجع یا مراجع، مأمور اجرای این قانون می‌باشد؟**

- (۱) وزارتین تعاون کار و رفاه اجتماعی و دادگستری
- (۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) وزارت دادگستری
- (۴) وزارت کار و سازمان بازرسی کل کشور

**۳۳. طبق ماده ۲۰۳ قانون کار، در چه تاریخی به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید؟**

- (۱) ۲۹ آبان ۱۳۶۹
- (۲) ۲ مهر ۱۳۶۸
- (۳) ۲۵ تیر ۱۳۶۹
- (۴) ۱۱ اردیبهشت ۱۳۶۸

**۳۴. موارد مورد اختلاف مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان در خصوص قانون کار در چه مرجعی بررسی و اصلاح شد؟**

- (۱) مجلس شورای اسلامی و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- (۲) هیات وزیران
- (۳) وزارت دادگستری
- (۴) مجمع تشخیص مصلحت نظام

**۳۵. قانون کار جدید مشتمل بر چند ماده و تبصره می‌باشد؟**

- (۱) ۱۹۰ ماده و ۱۲۱ تبصره

(۲) ۲۰۳ ماده و ۱۹۰ تبصره

(۳) ۱۲۳ ماده و ۱۹۰ تبصره

(۴) ۲۰۳ ماده و ۱۲۳ تبصره

**۳۶. قانون کار جمهوری اسلامی ایران در چه تاریخی به تصویب نهایی در مجمع تشخیص مصلحت نظام**

**رسید؟**

(۱) ۲۹ آبان ۱۳۶۹

(۲) ۲۳ مهر ۱۳۶۸

(۳) ۲۵ تیر ۱۳۶۹

(۴) ۱۱ اردیبهشت ۱۳۶۸

## پاسخنامه آزمون‌های پایان هر مبحث

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل ششم	شماره سوال	ادامه پاسخنامه آزمون فصل ششم
۱	۴	۲۸	۱
۲	۴	۲۹	۴
۳	۳	۳۰	۲
۴	۲	۳۱	۳
۵	۴	۳۲	۴
۶	۱	۳۳	۱
۷	۴		۳
۸	۱		۴
۹	۲		۱
۱۰	۳		۲
۱۱	۱		۳
۱۲	۴		۱
۱۳	۱		۴
۱۴	۳		۱
۱۵	۲		۳
۱۶	۴		۲
۱۷	۳		۴
۱۸	۲		۳
۱۹	۲		۲
۲۰	۳		۲
۲۱	۲		۳
۲۲	۲		۲
۲۳	۱		۱
۲۴	۲		۲
۲۵	۱		۱
۲۶	۴		۴
۲۷	۲		۲

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل هفتم	پاسخنامه آزمون فصل هشتم	پاسخنامه آزمون فصل نهم	پاسخنامه آزمون فصل دهم
۱	۴	۲	۲	۱
۲	۴	۳	۴	۳
۳	۳	۱	۱	۲
۴	۲	۲	۳	۴
۵	۴	۳	۲	۳
۶	۱	۴	۴	۱
۷	۴	۳	۱	۲
۸	۱	۳	۳	۳
۹	۲	۳	۳	۳
۱۰	۳	۴	۳	۴
۱۱	۱	۲	۴	۴
۱۲	۴	۱	۲	۲
۱۳	۱	۲	۴	۱
۱۴	۳	۳	۱	۲
۱۵	۲	۳	۲	۴
۱۶	۴	۳	۱	۳
۱۷	۳	۱	۲	۱
۱۸	۲	۲	۳	۳
۱۹	۲	۳	۴	۲
۲۰	۳	۴	۱	۲
۲۱	۲	۱	۲	۱
۲۲	۲	۲	۳	۲
۲۳	۱		۴	۱
۲۴	۲		۲	
۲۵	۱		۱	
۲۶	۴		۳	
۲۷	۲		۳	
۲۸	۴		۴	
۲۹	۱		۳	
۳۰	۳			
۳۱	۴			
۳۲	۱			
۳۳	۲			

ادامه پاسخنا	شماره سوال	ادامه پاسخنا	شماره سوال	ادامه پاسخنا	شماره سوال	ادامه پاسخنا	شماره سوال	پاسخنا مه	شمار ه
4	۱۰۹	4	۸۲	4	۵۵	3	۲۸	4	۱
3	۱۱۰	1	۸۳	1	۵۶	1	۲۹	1	۲
3	۱۱۱	2	۸۴	1	۵۷	2	۳۰	4	۳
1	۱۱۲	3	۸۵	2	۵۸	4	۳۱	3	۴
4	۱۱۳	4	۸۶	3	۵۹	1	۳۲	2	۵
2	۱۱۴	2	۸۷	4	۶۰	2	۳۳	1	۶
3	۱۱۵	1	۸۸	1	۶۱	3	۳۴	3	۷
4	۱۱۶	2	۸۹	1	۶۲	3	۳۵	1	۸
2	۱۱۷	3	۹۰	1	۶۳	1	۳۶	2	۹
3	۱۱۷	3	۹۱	2	۶۴	2	۳۷	2	۱۰
4	۱۱۸	2	۹۲	3	۶۵	1	۳۸	4	۱۱
		3	۹۳	4	۶۶	3	۳۹	1	۱۲
		1	۹۴	1	۶۷	4	۴۰	1	۱۳
		4	۹۵	2	۶۸	1	۴۱	3	۱۴
		2	۹۶	3	۶۹	2	۴۲	2	۱۵
		1	۹۷	4	۷۰	3	۴۳	3	۱۶
		4	۹۸	1	۷۱	4	۴۴	4	۱۷
		1	۹۹	2	۷۲	1	۴۵	1	۱۸
		2	۱۰۰	3	۷۳	2	۴۶	1	۱۹
		3	۱۰۱	4	۷۴	1	۴۷	1	۲۰
		1	۱۰۲	1	۷۵	2	۴۸	2	۲۱
		2	۱۰۳	2	۷۶	3	۴۹	3	۲۲
		1	۱۰۴	3	۷۷	4	۵۰	3	۲۳
		2	۱۰۵	4	۷۸	1	۵۱	3	۲۴
		3	۱۰۶	1	۷۹	1	۵۲	3	۲۵
		4	۱۰۷	2	۸۰	2	۵۳	1	۲۶
		4	۱۰۸	3	۸۱	3	۵۴	2	۲۷

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل فصل دوازدهم	شماره سوال	ادامه پاسخنامه آزمون فصل فصل دوازدهم
۱	1	۲۱	2
۲	3	۲۲	1
۳	4	۲۳	۱
۴	4	۲۴	۴
۵	1	۲۵	۴
۶	2	۲۶	۳
۷	2	۲۷	۱
۸	3	۲۸	2
۹	1	۲۹	2
۱۰	4	۳۰	3
۱۱	4	۳۱	3
۱۲	2	۳۲	1
۱۳	4	۳۳	2
۱۴	3	۳۴	4
۱۵	2	۳۵	4
۱۶	3	۳۶	1
۱۷	1		
۱۸	3		
۱۹	2		
۲۰	2		