



# باقانون کار آشنا شویم

فصل ۱ تا ۵

جلد ۱



گردآوری و تألیف:  
علیرضا محجوب  
محمدصادق محسنی کبیر

باقانون کار آشنا شویم جلد ۱

گردآوری و تألیف : علیرضا محجوب | محمد صادق محسنی کبیر



WORKER'S HOUSE OF  
ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN

## Get Familiar To Labor Law

CHAPTER 1 TO 5

VOLUME 1



AUTHORS  
ALI REZA MAHJOUR  
MOHAMMAD SADEGH MOHSENI KABIR

به نام خدا

# با قانون کار آشنا شویم (جلد اول از فصل ۱ تا ۵)

گردآوری و تألیف

علیرضا محجوب

محمدصادق محسنی کبیر

سرشناسه	: محجوب، علیرضا، ۱۳۳۷ -
عنوان قراردادی	: ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc.
عنوان و نام پدیدآور	: با قانون کار آشنا شویم/ علیرضا محجوب، محمدصادق محسنی کبیر؛ به سفارش خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲ج.: جدول، نمودار.
شابک	: دوره ۳-۱۰۱۵-۰۸-۰۶۲۲-۰۹۷۸: ج ۱ ۰۱۰۵۲-۰۸-۰۶۲۲-۰۹۷۸ ج ۲ ۰۱۰۵۳-۰۸-۰۶۲۲-۰۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: ج. ۲ (چاپ اول: ۱۴۰۰) (فیبا).
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	: فیبا



## مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

- |                        |                                      |
|------------------------|--------------------------------------|
| نام کتاب:              | با قانون کار آشنا شویم (جلد اول)     |
| گردآوری و تألیف:       | علیرضا محجوب_ محمدصادق محسنی کبیر    |
| ناشر:                  | آموزشی تألیفی ارشدان                 |
| ویرایش:                | اول                                  |
| نوبت چاپ:              | اول ۱۴۰۰                             |
| حروفچینی و صفحه آرایی: | www.irantypist.com                   |
| طراح و گرافیسیت:       | www.irantypist.com                   |
| شابک:                  | ۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۱۰۵۲-۰۰                   |
| شابک دوره ای:          | ۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۱۰۱۵-۳                    |
| شمارگان:               | ۱۰۰۰                                 |
| مرکز خرید آنلاین:      | www.arshadan.com<br>www.arshadan.net |
| مرکز پخش و توزیع:      | ۰۲۱۴۷۶۲۵۵                            |
| قیمت:                  | تومان                                |

به نام ایزد دانا که آغاز و انجام از آن اوست

هرگز دل من ز علم محروم نشد      کم مانند زاسرار که مفهوم نشد  
اکنون که به چشم عقل در می‌نگرم      معلوم شد که هیچ معلوم نشد

ای دانای بی همتا، ای بخشنده‌ایی که ناخواسته عطا فرمایی و هر نیازمندی را به عدالت بی‌نیاز گردانی، مگر اینکه نالایق باشی و آن عنایت را به باژگونه از دست دهی. در عرصه پیشرفت تکنولوژی در هزاره سوم، هنوز نیاز بر مطالعه کتاب در کنار استفاده از منابع کامپیوتری و اینترنت احساس می‌شود. از این بابت خوشحالیم که می‌توانیم در جهت اعتلای علم، دانش و فرهنگ کشور قدمی هر چند کوچک برداریم.

و من الله التوفیق

دکتر شمس الدین یوسفیان

مدیر مسئول انتشارات ارشدان

به سفارش خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران



## فهرست مطالب

۹.....	مقدمه.....
۱۱.....	فصل اول: تعاریف و اصول کلی.....
۱۴.....	تعاریف کلی و اصول.....
۱۴.....	تعاریف.....
۱۵.....	اصول.....
۱۶.....	آزمون فصل اول قانون کار.....
۱۹.....	فصل دوم.....
۲۲.....	مبحث اول: قرارداد کار و شرایط اساسی آن.....
۲۲.....	تعاریف.....
۲۴.....	آزمون فصل دوم - مبحث اول قانون کار.....
۳۰.....	مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار.....
۳۲.....	تعریف تعلیق قرارداد کار.....
۳۲.....	مقررات.....
۳۴.....	آزمون فصل دوم - مبحث دوم قانون کار.....
۳۸.....	مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار.....
۴۰.....	موارد خاتمه قرارداد کار.....
۴۱.....	مقررات.....
۴۳.....	آزمون فصل دوم - مبحث سوم قانون کار.....
۵۱.....	مبحث چهارم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار.....
۵۱.....	جبران خسارت.....
۵۲.....	پرداخت مزایای پایان کار.....
۵۳.....	آزمون فصل دوم - مبحث چهارم قانون کار.....
۵۵.....	فصل سوم.....

۵۶	مبحث اول: حق السعی
۶۱	مبحث اول: حق السعی
۶۱	تعاریف
۶۲	احکام در تبصره‌ها
۶۲	نحوه افزایش دستمزد
۶۳	طرح طبقه بندی مشاغل
۶۳	شرایط پرداخت مزد
۶۴	موارد مجاز جهت برداشت از مزد توسط کارفرما
۶۵	آزمون فصل سوم - مبحث اول قانون کار
۷۹	مبحث دوم: مدت
۸۱	مبحث دوم: مدت
۸۱	تعاریف
۸۲	مدت ساعت کار
۸۳	احکام و تبصره‌ها
۸۳	شرایط اضافه کاری
۸۳	شرایط ارجاع کار اضافی مجاز با تشخیص کارفرما
۸۴	آزمون فصل سوم - مبحث دوم قانون کار
۸۷	مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی
۸۹	مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی‌ها
۸۹	تعطیلات
۸۹	مرخصی‌ها
۹۱	آزمون فصل سوم - مبحث سوم قانون کار
۹۴	مبحث چهارم: شرایط کار زنان
۹۶	مبحث چهارم: شرایط کار زنان
۹۶	مقررات کلی کار زنان
۹۸	آزمون فصل سوم - مبحث چهارم قانون کار

مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان	۱۰۱
مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان	۱۰۳
سن به کارگیری	۱۰۳
مقررات	۱۰۳
ساعات کار	۱۰۳
آزمون فصل سوم - مبحث پنجم قانون کار	۱۰۴
<b>فصل چهارم</b>	۱۰۷
مبحث اول: کلیات حفاظت فنی و بهداشت کار	۱۱۲
شورای عالی حفاظت فنی	۱۱۲
احکام	۱۱۳
آزمون فصل چهارم - مبحث اول قانون کار	۱۱۶
مبحث دوم - بازرسی کار	۱۲۵
مبحث دوم: بازرسی کار	۱۲۸
وظایف اداره کل بازرسی وزارت کار	۱۲۸
بازرسان کار	۱۲۸
نکات مهم	۱۳۰
آزمون فصل چهارم - مبحث دوم قانون کار	۱۳۱
<b>فصل پنجم</b>	۱۳۹
آموزش و اشتغال	۱۳۹
مبحث اول: کارآموز و مراکز کارآموزی	۱۴۵
مراکز کارآموزی	۱۴۵
کارآموز	۱۴۶
قرارداد کارآموزی	۱۴۷
آزمون فصل پنجم - مبحث اول قانون کار	۱۴۸
مبحث دوم: اشتغال	۱۵۷

۱۵۷	مراکز خدمات اشتغال.....
۱۵۷	راه اندازی دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین.....
۱۵۸	آزمون فصل پنجم - مبحث دوم اشتغال.....
۱۶۰	مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه.....
۱۶۰	شرایط صدور روادید با حق کار مشخص و پروانه کار برای اتباع بیگانه.....
۱۶۱	پروانه کار.....
۱۶۱	شرایط معافیت برخی از اتباع از پرداخت حق صدور تمدید و تجدید پروانه کار.....
۱۶۱	شرایط استخدام کارشناسان و متخصصان فنی بیگانه.....
۱۶۲	آئین نامه‌های اجرایی اشتغال اتباع بیگانه.....
۱۶۳	آزمون فصل پنجم - مبحث سوم اشتغال اتباع بیگانه.....
۱۶۹	پاسخانه آزمون‌های پایان هر مبحث.....

## 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 تعبیر 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 گرفتم. 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 گرامی 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 قانون نویسان معتقدند بعد از قانون اساسی، بهترین قانون کشور قانون کار است و بلکه به واسطه 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 یعنی کتاب حاضر شامل فصل ۱ تا ۵ قانون کار و جلد دوم از فصل ۶ تا ۱۲ می‌باشد.

علیرضا محبوب

دبیرکل خانه کارگر جمهوری

اسلامی ایران



## تعاریف و اصول کلی

به هنگام تدوین قوانین برای جلوگیری از تفاسیر و تشریحات و برداشت‌های متفاوت، معمولاً و عموماً کلیات و یا اصول در ابتدای قانون تعریف می‌شوند. این تعاریف و کلیات به مجریان و مشمولین این قانون نیز کمک می‌کند تا از آنها بهره‌برند. در این مسیر نیز معمولاً تعاریف مقدم بر کلیات یا اصول می‌باشند. گاهی نیز هر دو جنبه موضوع یعنی کلیت و تعریف مورد نظر قانون‌گذار است. به طور مثال تعریف سه عبارت کلیدی این قانون یعنی کارگر، کارفرما و کارگاه کلیتی است که در تمامی فصول، مباحث و مواد این قانون کاربرد دارد. بنابراین باید به یک صورت و با یک مفهوم درک شود و این همان چیزی است که سبب تعریف این موارد در این فصل شده است. به این

### ۱. فصل اول- تعاریف و اصول کلی

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

ماده ۴- کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند؛ از قبیل نمازخانه، نهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزو کارگاه می‌باشند.

ماده ۵- کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

ماده ۶- بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

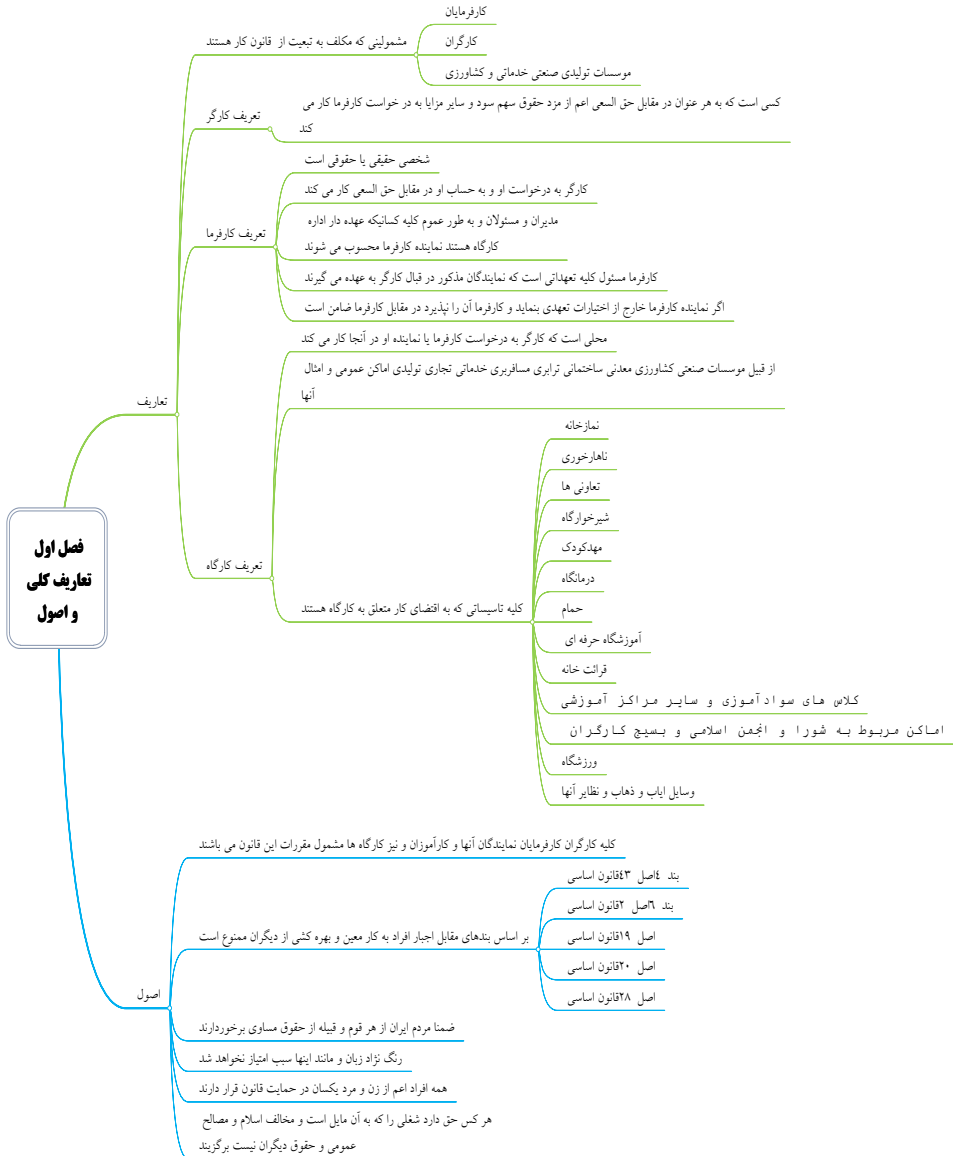
ترتیب به کلیتی که این موارد در این فصل تعریف شده‌اند تمام مواد دیگر قانون به آسانی و برای هر کس قابل تفسیر و تعبیر می‌گردد. به عبارت بهتر با این سرفصل و تعاریف کلی که در این بخش ملاحظه می‌کنید دیگر ما محتاج تعریف جزئی و یا بیان متعدد و متفاوت کلیات مطرح شده در این قانون نمی‌باشیم. لذا تعاریف ارائه شده در این بخش جنبه اصولی و بنیادی دارد. مانند آنچه در ماده ۶ این فصل درباره کسانی که حقوق افراد در انتخاب شغل یا نفی استثمار و بهره‌کشی و امثال آن آمده است. پس تعاریف در این فصل بر دو قسم زیر هستند.

اول تعاریف کلی مانند آنچه در مواد ۲، ۳ و ۴ آمده‌اند.

دوم آنچه جنبه اصولی دارد یعنی از حقوق بنیادی در روابط کار سخن می‌گوید. نظیر آنچه در ماده ۶ ذکر گردیده است.

پس با این برداشت و مواد مختلفی که در پاورقی ارائه گردیده با مطالعه دقیق به سراغ پاسخ به سوالاتی می‌رویم که غرض از آن، آسان‌تر کردن درک فصل اول و مواد آن است.

ضمناً اگر به نمای شماتیک زیر نیز نگاه کنید به خوبی روابط مواد و آنچه گفته شد و تمامی جزئیات قانون قابل درک می‌گردد. آنگاه پاسخ به سوالات بسیار آسان انجام خواهد شد. شما بعد از پاسخ به سوالات می‌توانید به خود نمره قبولی در این مبحث دشوار بدهید.



## تعاریف کلی و اصول

### تعاریف

مشمولینی که مکلف به تبعیت از قانون کار هستند:

کارفرمایان

کارگران

موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی

### تعریف کارگر:

کسی است که به هر عنوان در مقابل حق السعی اعم از مزد حقوق سهم سود و سایر مزایا به در خواست کارفرما کار می‌کند.

### تعریف کارفرما:

شخصی حقیقی یا حقوقی است.

کارگر به درخواست او و به حساب او در مقابل حق السعی کار می‌کند.

مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند.

کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند.

اگر نماینده کارفرما خارج از اختیارات تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

### تعریف کارگاه:

محل است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل موسسات صنعتی کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند:

- نمازخانه
- ناهارخوری

- تعاونی‌ها
- شیرخوارگاه
- مهدکودک
- درمانگاه
- حمام
- آموزشگاه حرفه‌ای
- قرائت خانه
- کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی
- اماکن مربوط به شورا، انجمن اسلامی و بسیج کارگران
- ورزشگاه
- وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها

## اصول

کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنها و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند.

بر اساس بندهای مقابل اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع است.

بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی

بند ۶ اصل ۲ قانون اساسی

اصل ۱۹ قانون اساسی

اصل ۲۰ قانون اساسی

اصل ۲۸ قانون اساسی

ضمناً مردم ایران از هر قوم و قبیله از حقوق مساوی برخوردارند.

- رنگ نژاد زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد شد.
- همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند.
- هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام، مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

## آزمون فصل اول قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. ماده ۱ قانون کار چه کسانی را تابع این قانون می‌داند؟

- ۱) کارفرمایان، کارگران
- ۲) کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، موسسات تولیدی صنعتی خدماتی و کشاورزی
- ۳) کارگاه‌ها و کارآموزان
- ۴) هیچکدام

۲. تفاوت ماده ۱ و ۵ در چیست؟

- ۱) نمایندگان کارگر یا کارفرما
- ۲) کارآموزان
- ۳) کارگاه‌ها
- ۴) هر سه گزینه

۳. تفاوت عبارت کارگاه‌ها و موسسات تولیدی صنعتی خدماتی و کشاورزی در این قانون چیست؟

- ۱) کارگاه اعم از این موسسات می‌باشد
- ۲) کارگاه بخشی از این موسسات می‌باشد
- ۳) هیچ تفاوتی نمی‌کند
- ۴) هیچکدام

۴. از لحاظ این قانون در ماده ۲ به چه معناست؟

- ۱) با ملحوظ کردن موارد و مواد مختلف قانون
- ۲) منظور همه جهات کار است
- ۳) محیط به قانون موضوعات و عناوین است
- ۴) بنا به تعریف این قانون اعم از عبارت لفظی کارگر است

۵. عبارت به هر عنوان در ماده ۲ به چه معنی است؟

- ۱) همه مشاغل
- ۲) هر نوع سمتی که کارگر دارد. اعم از آن
- ۳) سمت و عنوان مهم نیست
- ۴) هر شغل حرفه و سمت یا نظایر اینها را در برمی‌گیرد.

۶. حقیقی یا حقوقی در ماده ۳ به چه معناست؟

- ۱) شرکت یا کارفرمای معین حاضر

- ۲) حقیقی شخص و حقوقی اعم از فرد یا شرکت
- ۳) موسسه یا فرد
- ۴) خصوصی یا عمومی

#### ۷. عبارت به درخواست در ماده ۳ چه نوع قیدی است؟

- ۱) الزام به اعلام قبلی
- ۲) هر نوع درخواست کار
- ۳) درخواست به حضور در کارگاه
- ۴) درخواست به کار

#### ۸. در ماده ۳ به حساب او به چه مفهومی است ؟

- ۱) کارفرما عهده دار مزد است
- ۲) هر نوع کاری که از کارگر خواسته شود چه توسط کارفرما یا نمایندگانش بر عهده کارفرماست
- ۳) طرف پرداخت مزد و مزایاست
- ۴) مقابل حق السعی است

#### ۹. به نظر شما این جمله در ماده ۳ قانون کار « در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیار خود تعهدی

#### بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است»:

- ۱) صحیح است
- ۲) نادرست است
- ۳) در قانون مدنی و قرارداد کار امر دو طرفه‌ای است جایی ندارد
- ۴) یک ضرورت است

#### ۱۰. کارگاه چگونه محلی است ؟

- ۱) کارفرما یا نماینده او از کارگر دعوت به کار می‌کند
- ۲) کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند
- ۳) کارگر به دستور کارفرما در آنجا کار می‌کند
- ۴) کارگر به حساب کارفرما در آنجا کار می‌کند

#### ۱۱. کارگاه محلی است از قبیل:

- ۱) موسسات صنعتی کشاورزی معدنی و... اماکن عمومی و امثال آنها
- ۲) موسسات تولیدی صنعتی خدماتی و کشاورزی
- ۳) موسسات ترابری تجاری تولیدی
- ۴) اماکن عمومی و امثال آنها

#### ۱۲. آیا شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران جزء کارگاه می‌باشند ؟

- (۱) بله
- (۲) خیر
- (۳) هیچکدام
- (۴) از متعلقات کارگاه محسوب می‌شوند.

### ۱۳. ماده ۵ علاوه بر کارگران و کارفرمایان، کدامیک از اجزاء زیر مشمول مقررات این قانون می‌باشند؟

- (۱) کارگاه‌ها
- (۲) موسسات تولیدی و صنعتی خدماتی و کشاورزی
- (۳) نمایندگان کارگران و کارفرمایان
- (۴) نمایندگان آنان، کارآموزان و نیز کارگاه‌ها

### ۱۴. تفاوت عبارت تبعیت و مشمول در ماده ۱ و ۵ این قانون چیست؟

- (۱) ماده ۱ تکلیفی و ماده ۵ تعریفی است
- (۲) تبعیت یعنی هرآنچه در این قانون گفته است و مشمول مقررات، یعنی شامل این قانون شدن
- (۳) هیچ تفاوت عمده‌ای ندارند
- (۴) یکی از این دو ماده صحیح است.

### ۱۵. ماده ۶ قانون چه مفهوم کلی را به ما یادآوری می‌کند؟

- (۱) ممنوعیت موضوعاتی نظیر بهره‌کشی و تکلیف به تساوی حقوق
- (۲) تبدیل مفاهیم کلی قانون اساسی به مصادیق قانونی
- (۳) بیان مجدد قانون اساسی به عنوان منشا حقوق عمومی
- (۴) گوشزدکردن مبانی مهم قانون اساسی در حمایت از کارگران و نیروی کار



## مبحث اول: قرارداد کار

قرارداد کلمه‌ای است مرکب از «قرار» به اضافه «داد» که در فرهنگ عمید در باره این دو کلمه جداگانه چنین می‌خوانید:

«قرار» به معنی آرام گرفتن، جای گرفتن، جابجا شدن در جایی و نیز به معنی رای و حکمی که درباره مسئله‌ای صادر شود و به معنی عهد و پیمان هم می‌گویند. اما درباره کلمه «داد» چنین آمده است: «داد به معنی عدل، انصاف، عطا، بخشش و نیز جار، فریاد، فغان و به معنی بهره، نصیب زندگانی، عمر، سن و سال گفته می‌شود.»

پس می‌توان کلمه مرکب قرارداد را با استفاده از فرهنگ عمید و برداشت‌های بالا چنین معنا کنیم. قرارداد عبارت است از رای و حکمی که درباره مسئله‌ای صادر می‌شود یا عهد و پیمانی که بر اساس عدل و انصاف موجب بهره و نصیب برای طرفین گردد. حال دو عبارت از سه عبارت مرکب قرارداد کار را توضیح دادیم. لازم است آخرین قسمت آن یعنی کار را توضیح دهیم. در فرهنگ معین در باب واژه «کار» آمده است: آنچه از شخص یا شیئی صادر شود یا آنچه کرده شود، فعل، عمل، پیشه، شغل، سعی و جهد، رزم، جنگ، کشت، زراعت، مسئولیت، وظیفه گرفتاری، دشواری، وضعیت، حال، حادثه، پیش آمد، صنعت، هنر و....

در اینجا مفهوم کار را باید محدود به مناسباتی دانست که مشروط به پرداخت مزد و درخواست کارفرما و به شکل کتبی یا شفاهی به عقدی می‌انجامد. پس می‌توانیم عبارت مرکب قرارداد کار را با استفاده از معانی بالا چنین توضیح دهیم. قرارداد کار عبارت است از: رای و حکمی که در باره فعل یا ترک آن، کار یا ترک آن و مناقشات پیرامون آن صادر می‌شود و یا عهد و پیمانی که برای کار و بر اساس عدل و انصاف منعقد گردیده و موجب بهره و نصیب برای طرفین گردد. آخرین تعبیر لفظ قرارداد کار را می‌توانیم چنین تعریف کنیم: قرارداد کار عهد و پیمانی است میان کارگر و کارفرما که به شکل دوجانبه با نظارت دولت و یا بدون نظارت او به شکل شفاهی یا کتبی برای مدت دائم یا موقت و برای کار معین یا نامعین بر اساس عدل و انصاف که موجب بهره وری کارفرما از کار

کارگر و نصیب بردن کارگر از حاصل کار خویشمی گردد. همانطور که قانون کار آن را تعریف کرده است، قرارداد کار عبارت است از «قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد» با این مقدمه نگاه می‌کنیم به مبحث اول فصل دوم قانون کار که به قراردادهای کار پرداخته است. یعنی مبحث تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن که از ماده ۷ تا پایان ماده ۱۳ را در بر می‌گیرد.<sup>۲</sup> به سوالات پس از مطالعه مواد ۷ تا ۱۳ با دقت نگاه کنید. موفق باشید.

۲. ماده ۷- قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد .

تبصره ۱ -حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ -در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد ، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود ، قرارداد دایمی تلقی می‌شود.  
ماده ۸ -شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.

ماده ۹ -برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:  
الف -مشروعیت مورد قرارداد ب -معین بودن موضوع قرارداد ج -عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

تبصره -اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است ، مگر آن که بطلان آن در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد.  
ماده ۱۰ -قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین ، باید حاوی موارد ذیل باشد:

الف -نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب -حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن. ج -ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی‌ها. د -محل انجام کار. هـ -تاریخ انعقاد قرارداد. و -مدت قرار داد ، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز -موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ، ایجاب نماید.

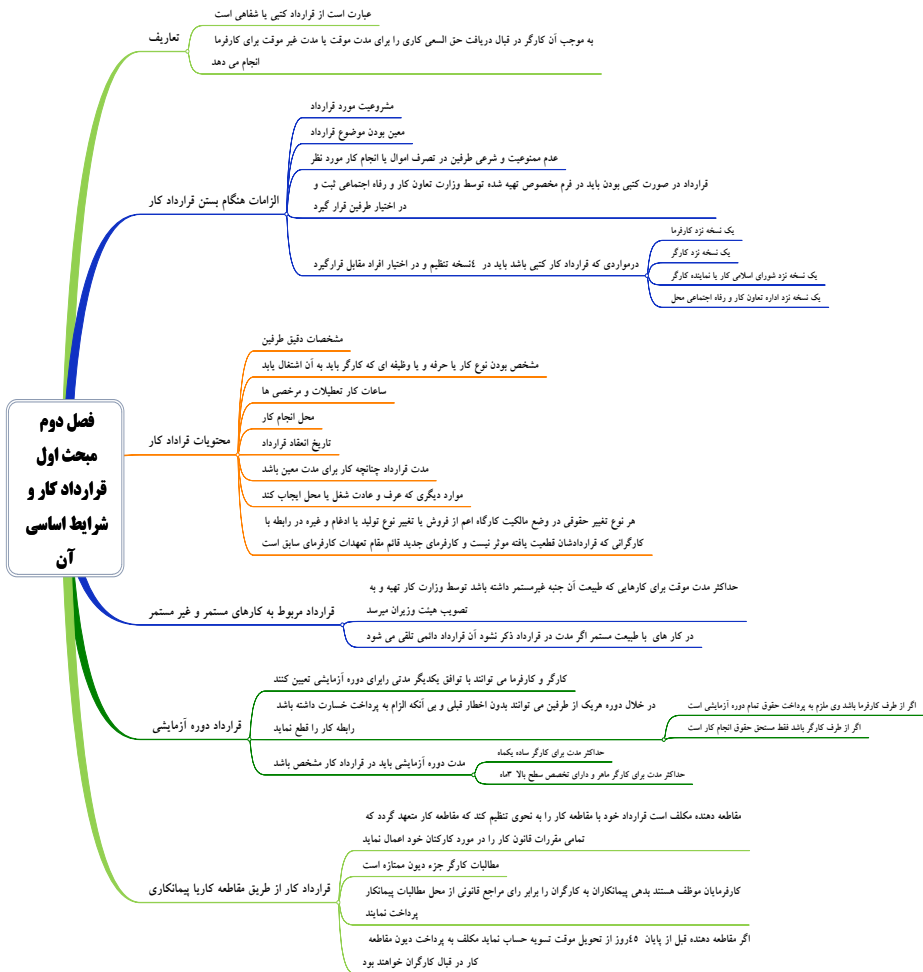
تبصره -در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

ماده ۱۱ -طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد ، رابطه کار را قطع نماید . در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره -مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود . حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.

ماده ۱۲ -هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید ، ادغام در موسسه دیگر ، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک و امثال اینها ، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید ، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳ -در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد ، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.



تبصره ۱- مطالبات کارگر جزو دیون ممتاز بوده و کارفرمایان موظف می باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار ، من جمله ضمانت حسن انجام کار ، پرداخت نمایند.

تبصره ۲ - چنانچه مقاومه دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرار داد با مقاومه کار بپردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت ، تسویه حساب نمایند، مکلف به پرداخت دیون مقاومه کار در قبال کارگران خواهد بود

## مبحث اول: قرارداد کار و شرایط اساسی آن

### تعاریف

عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی است.

به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد

### الزامات هنگام عقد قرارداد کار:

مشروعیت مورد قرارداد

معین بودن موضوع قرارداد

عدم ممنوعیت و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

قرارداد در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوص تهیه شده توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی ثبت و در اختیار طرفین قرار گیرد

در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد، باید در ۴ نسخه تنظیم و در اختیار افراد مقابل قرار گیرد.

- یک نسخه نزد کارفرما
- یک نسخه نزد کارگر
- یک نسخه نزد شورای اسلامی کار یا نماینده کارگر
- یک نسخه نزد اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل

### محتویات قرارداد کار:

مشخصات دقیق طرفین

مشخص بودن نوع کار یا حرفه و یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ساعات کار تعطیلات و مرخصی‌ها

### محل انجام کار

### تاریخ انعقاد قرارداد

مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد.

موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب کند.

هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه اعم از فروش یا تغییر نوع تولید یا ادغام و غیره در رابطه با کارگرانی که قراردادهای قطعیت یافته موثر نیست و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق است.

### قرارداد مربوط به کارهای مستمر و غیر مستمر:

حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن جنبه غیرمستمر داشته باشد، توسط وزارت کار تهیه و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

در کارهای با طبیعت مستمر، اگر مدت در قرارداد ذکر نشود آن قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

### قرارداد دوره آزمایشی:

کارگر و کارفرما می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را برای دوره آزمایشی تعیین کنند.

در خلال دوره هریک از طرفین می‌توانند بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نمایند.

- اگر قطع کار از طرف کارفرما باشد، وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی است.
- اگر قطع کار از طرف کارگر باشد، فقط مستحق حقوق انجام کار است.

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص باشد.

- حداکثر مدت برای کارگر ساده یک ماه
- حداکثر مدت برای کارگر ماهر و دارای تخصص سطح بالا ۳ ماه

### قرارداد کار از طریق مقاطعه یا پیمانکاری:

مقاطععه دهنده مکلف است قرارداد خود با مقاطعه کار را به نحوی تنظیم کند که مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات قانون کار را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه است.

کارفرمایان موظف هستند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار پرداخت نمایند. اگر مقاطعه دهنده قبل از پایان ۴۵ روز از تحویل موقت تسویه حساب نماید مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهند بود.

## آزمون فصل دوم – مبحث اول قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

### ۱. قرارداد یعنی:

- (۱) تفاهم دوطرف
- (۲) یعنی عقد و شرایط آن حسب موضوع
- (۳) توافق بین دوطرف
- (۴) پیمان

### ۲. قرارداد شفاهی کار چگونه قراردادی است؟

- (۱) به درخواست شفاهی کارفرما کارگر حسب حق السعی توافق شده و ساعت معلوم شده منعقد می‌شود
- (۲) قراردادی است که مطابق با قانون به شکل شفاهی منعقد می‌شود
- (۳) توافقی است دو طرفه اما شفاهی
- (۴) رضایت کارگر و کارفرما حاصل می‌گردد

### ۳. کدام گزینه در باب قرارداد کار صحیح است؟

- (۱) عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی
- (۲) به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را انجام می‌دهد
- (۳) کارگر کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد
- (۴) هر سه گزینه

### ۴. آیا قراردادهای کتبی به موجب قانون بر قرارداد شفاهی ارجحیت دارند؟

- (۱) به خاطر نوشته شدن به نفع دو طرف است
- (۲) قراردادهای کتبی به زیان کارگر است
- (۳) قراردادهای شفاهی به نفع کارگر است
- (۴) به موجب قانون اعم از کتبی یا شفاهی، هر دو قانونی محسوب می‌شود.

### ۵. شرط اولیه قرارداد تعیین حق السعی و مدت قرارداد است.

- (۱) آیا مفهوم این جمله آن است که قراردادهای موقت مورد تایید صدر ماده ۷ قانون کار می‌باشد؟
- (۲) آیا قانون گذار در مقام تشریح بدون تایید یا رد موضوع مدت قرارداد این شروط را آورده است؟
- (۳) قصد قانون گذار بیان مدت غیرموقت حسب تعریف تبصره یک و تطبیق مدت غیر موقت از طریق آیین نامه تبصره ۱ برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد می‌باشد
- (۴) قانون گذار نظری ندارد.

۶. به نظر شما حداکثر مدت موقت برای کارهای غیرمستمر اگر چند سال بود مناسبتر بود؟

- ۱) چهار سال
- ۲) پنج سال
- ۳) شش سال
- ۴) هفت سال

۷. آئین نامه مصوب سال ۱۳۹۸ برای تبصره یک ماده ۷ مشمول گذشته هم می‌شود؟

- ۱) بله
- ۲) خیر
- ۳) تحت شرایطی
- ۴) حسب تصویب هیئت وزیران

۸. تفسیر دیوان که تحت عنوان رای هیئت عمومی در سال ۱۳۷۶ حسب شکایت شرکت فنسازي ساوه صادر گردیده است، به نظر شما کدام گزینه است؟

- ۱) قضات دیوان در مقام تمیز با استنباط از قسمت انتهایی ماده ۷ که قرارداد را ذاتا موقت یا غیرموقت دانسته‌اند این رای را وفق ماده ۷ صادر کرده اند.
- ۲) با توجه به تبصره یک که حداکثر مدت موقت برای کارهای غیرمستمر را در نظر گرفته است هیچ فعالیت مستمری طبیعتا نمی‌تواند بیش از حداکثر مدت موقت تبصره یک منعقد گردد
- ۳) با توجه به عدم وجود آئین نامه حداکثر مدت موقت، قضات هیئت عمومی دیوان، بدون توجه به صدر تبصره یک و فقط به اتکای تبصره ۲ و مفهوم مخالف اگر مدتی در قرار داد ذکر نشود رای خود را صادر کرده‌اند
- ۴) اصالت بر دائمی بودن قرارداد است مگر اینکه مدتی در قرارداد ذکر شود. آن هم با قید حداکثر مدت موقت

۹. قراردادهای قانون کار در صورت کتبی بودن باید:

- ۱) در فرم مخصوصی نوشته شود
- ۲) در چهار نسخه باشد
- ۳) در چهارچوب قانون و مقررات تهیه شود
- ۴) پس از اجرای هر سه گزینه در اختیار طرفین قرار گیرد.

۱۰. مطابق تبصره ۴ ماده ۷ در صورتی که کارگر فقط با قرارداد موقت یکماه کار کرده باشد، حق سنوات او چقدر خواهد بود؟

- ۱) دو روز
- ۲) یک دوازدهم حقوق و مزایای ماهانه
- ۳) سه روز

۴) کمتر از سه روز

### ۱۱. شروط ذکر شده در قرارداد کار در چه صورتی نافذ است؟

- ۱) مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نماید
- ۲) مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید
- ۳) در تغییرات بعدی مزایایی بیشتر از این قانون منظور گردد.
- ۴) امتیازات مقرر در قانون حتما باید منظور گردد.

### ۱۲. مزایای کمتر از امتیازات مقرر در این قانون یعنی:

- ۱) حداقل حقوق را کمتر از حداقل حقوق قانونی را در قرارداد منظور نمایند
- ۲) ساعات کار را بیش از ۸ ساعت در روز بنویسند
- ۳) اضافه کاری را اجباری نمایند
- ۴) هر جزء قانون که مورد خطشه قرار گیرد، قرارداد باطل است

### ۱۳. صحت قرارداد یعنی:

- ۱) رعایت شرایط الزامی
- ۲) مشروعیت مورد قرارداد
- ۳) عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در انجام کار مورد نظر
- ۴) مشروعیت مورد، معین بودن موضوع و عدم ممنوعیت قانونی طرفین

### ۱۴. اصل در قراردادهای کار بر کدام عبارت زیر است:

- ۱) بر صحت
- ۲) بر بطلان
- ۳) بر صحت مگر آنکه بطلان آن در مراجع ذیصلاح اثبات گردد
- ۴) بر برداشت طرفین است

### ۱۵. آیا نوع کار یا حرفه جزء مواردی است که باید علاوه بر وظیفه کارگر و مشخصات دقیق طرفین نوشته

شود؟

- ۱) خیر
- ۲) در پاره‌ای از مواقع
- ۳) گاهی از اوقات
- ۴) بله

### ۱۶. کدامیک از موارد زیر در قرارداد کار، اگر نوشته نشود قرارداد صحیح است؟

- ۱) حقوق
- ۲) مزد مبنا

۳) مدت قرارداد

۴) شرایط و نحوه فسخ قرارداد

### ۱۷. آیا برای مدت معین لازم است مدت قرارداد نیز قید شود؟

۱) تاریخ خاتمه قرارداد کافی است

۲) حتما باید مدت قرارداد قید شود

۳) زمان شروع کافی است

۴) ضرورتی ندارد

### ۱۸. در چه صورتی قرارداد کار باید در چهار نسخه تنظیم گردد؟

۱) بین کارگر و کارفرما بر روی شرایط و نحوه فسخ توافق شده باشد

۲) کتبی باشد

۳) شفاهی باشد

۴) حداقل ۸ مورد از توافقاتها علاوه بر مشخصات طرفین در آن نوشته شود.

### ۱۹. دوره آزمایشی یعنی:

۱) قرارداد بدون اخطار قبلی لغو می‌شود

۲) در خلل دوره هر طرفی بدون اخطار قبلی رابطه کار را قطع نماید

۳) کارفرما بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه را قطع کند

۴) کارفرما ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود (در صورت قطع رابطه از سوی

کارفرما)

### ۲۰. چنانچه کارگر در دوره آزمایشی رابطه کار را قطع نماید فقط مستحق:

۱) حداقل حقوق مدت انجام کار خواهد بود

۲) حقوق مدت انجام کار را دریافت خواهد کرد

۳) هیچ حقوقی دریافت نمی‌کند

۴) بنا به توافق حقوقش را دریافت می‌کند

### ۲۱. حداکثر مدت دوره آزمایشی برای کارگر ساده عبارت است از:

۱) سه ماه

۲) دو ماه

۳) یکماه

۴) چهارماه

### ۲۲. حداکثر مدت برای کارگران ماهر و داری تخصصی بالا در دوره آزمایشی:

۱) سه ماه

- (۲) یکماه
- (۳) چهارماه
- (۴) دوماه

**۲۳. کدام گزینه در نوع تغییر حقوقی مطابق ماده ۱۲ موثر نیست؟**

- (۱) فروش یا انتقال کارگاه
- (۲) ادغام یا ملی شدن کارگاه
- (۳) ورشکستگی
- (۴) فوت مالک و امثال اینها

**۲۴. مطابق ماده ۱۳ در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌پذیرد، مقاطعه دهنده همان:**

- (۱) کارفرماست
- (۲) مقاطعه گیرنده کارفرما نیست
- (۳) مقاطعه کار کارفرماست
- (۴) هر دو کارفرما تلقی می‌شوند

**۲۵. بر اساس تبصره ۱ ماده ۱۳ مطالبات کارگر عبارت است از:**

- (۱) بدهی پیمانکار به کارگر
- (۲) دیون ممتازه
- (۳) مطالباتی که باید از ضمانت حسن انجام کار پرداخت شود
- (۴) بدهی پیمانکاران به کارگران

**۲۶. در تبصره ۲ ماده ۱۳ چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیبات فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد، تا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت:**

- (۱) چنانچه تسویه حساب نماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود
- (۲) مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود
- (۳) مطابق رای هیئت تشخیص و حل اختلاف باید معوقات کارگران را بپردازد
- (۴) پس از تسویه حساب تکلیفی در قبال کارگران ندارد



## مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

عبارت تعلیق را باید با معلق کردن یا فروهشتن یا موقتا متوقف کردن و از این قبیل در قانون کار دارای مفهوم واحد دانست. بنابراین تعلیق به معنای معلق شدن یا تعطیل موقت و انفصال غیر قطعی در قرارداد کار به شمار آورد. بنابراین مراد از تعلیق در قراردادهای کار حسب آنچه که پیش تر در مفهوم قراردادهای کار ارائه شد، هر نوع پیش آمدی است که به موجب آن کارگر یا کارفرما حسب اراده یا به ناچار به تعطیل موقت یا خودداری موقت و کوتاه مدت از اجرای قرارداد کار دست می‌زند.

در قانون کار سال ۱۳۳۷ عبارت تعلیق در هیچیک از مواد قانون به چشم نمی‌خورد. بنابراین مقررات ویژه‌ای نیز در این مورد پیش بینی نگردیده بود اما بعدها در موضوع احتساب سوابق خدمت نظام وظیفه به سوابق کار افراد طی بخشنامه‌ای کارفرمایان ملزم به کارگیری کارگران شاغل بعد از اتمام خدمت نظام وظیفه بودند. تصویب قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار به موجب ماده ۲۷<sup>۳</sup> آن و ماده ۲۰ آئین نامه اجرایی این قانون، قانون تعلیق را تا صدور رای دادگاه صالحه پذیرفته است. بنابراین نگارندگان قانون جدید کار به طور طبیعی بایستی به این موضوع پرداخته و صورت و موضوعات مربوط به تعلیق را در قانون منعکس می‌کردند تا هم از آتیه نیروی کار صیانت نمایند و هم گردش فعالیت‌های تولیدی را ضمانت کنند.

البته در گذشته مراجع حل اختلاف عرفی برای تعلیق قرارداد کار به هنگام اجرای آراء داشتند. به موجب آن عرف تعلیق در قرارداد کار چون در قانون کار قبلی پیش بینی نشده بود جز در مورد خدمت سربازی مردود بود لذا صدور رای بازگشت به کار به هر شکلی کارفرما را متعهد به پرداخت

۳. ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱- کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸) این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید

حقوق معوقه می‌نمود. بنابراین حقوق ایام تعلیق به هر ترتیب که اتفاق افتاده بود باید پرداخت می‌گردید.

مبحث دوم از فصل دوم قانون کار در حقیقت تلاشی است که به رابطه بی‌انسجام تعلیق قراردادهای کار، انسجام و انضباط ویژه‌ای ببخشند و در این رهگذر حقوق کارگر و کارفرما را مشترکا لحاظ نموده است. آنچه که در ماده ۱۴ از مسلمات تلقی شده است، احتساب سوابق خدمتی از لحاظ بازنشستگی و افزایش دستمزد پس از رفع تعلیق است. همچنین مدت خدمت نظام وظیفه در تبصره ماده ۱۴ به شکل ضرورت، احتیاط، ذخیره و شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، همگی جزء سوابق خدمتی و کار آنها به حساب آمده است. ماده ۱۵ تعلیق به واسطه قوه قهریه یا همان حوادث غیرقابل پیش بینی است که تشخیص آن به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گذاشته شده است. در ماده ۱۶ مرخصی‌های بدون حقوق و تمدید آنها و در ماده ۱۷ توقیف کارگری که در دادگاه محکوم نمی‌شود و در ماده ۱۸ توقیف کارگری که به سبب شکایت کارفرما بازداشت یا آنکه قرارداد کارگر تعلیق گردد، مزد و مزایا باید پرداخت شود و در دوره تعلیق پرداخت ۵۰ درصد ضروری است. ماده ۱۹ و ۲۰ به چگونگی بازگشت کارگران بعد از تعلیق در موارد مختلف اختصاص دارد.<sup>۴</sup>

۴. ماده ۱۴- چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حال اولیه بر می‌گردد. تبصره- مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزو سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود.

ماده ۱۵- در موردی که به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما به طور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل می‌شود به حال تعلیق در می‌آید. تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

ماده ۱۶- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید. تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

ماده ۱۷- قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرور و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. تبصره- کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹- در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید، ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغل مشابه آن به کار مشغول می‌شود.

ماده ۲۰- در هر یک از مواد مذکور در مواد (۱۵)، (۱۶)، (۱۷)، (۱۹) چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در حکم اخراج غیر قانونی، محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتی که کارگر عذر موجه نداشته باشند) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل

## تعریف تعلیق قرارداد کار

چنانچه به واسطه امور زیر انجام تعهدات یکی طرفین موقتا متوقف شود قرارداد کار به حال تعلیق در می آید:

- ترک کار به علت خدمت نظام وظیفه.
- ترک کار به علت حضور داوطلبانه در جبهه.
- تعطیلی تمام یا بخشی از کارگاه به واسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوعش از اراده طرفین خارج باشد. (تشخیص این موارد با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.)
- قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق استفاده می کنند.
- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توفیقش منتهی به حکم محکومیت نشود.
- توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما که البته در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد.

## مقررات

پس از رفع تعلیق قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد به حالت اول بر می گردد.

مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.

کارگر پس از رفع توقیف به واسطه محکومیت به کار خود باز می گردد.

زمانی که توقیف کارگر در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نشود کارفرما مکلف است:

- مدت تعلیق جزء سابقه خدمت کارگر محسوب کند.
- مکلف به جبران ضرر و زیان وارده مطابق حکم دادگاه به کارگر است.
- مکلف به پرداخت مزایای کارگر است.

---

موجه بوده است، به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه می باشد و اگر بتواند آن را اثبات کند به ازای هر سال سابقه کار ۴۵ روز آخرین مزد به وی پرداخت نماید.

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما، به هیات تشخیص مراجعه ننماید، مستعفی شناخته می شود که در این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

ضمناً در زمانی که تکلیف کارگر از مراجع مذکور مشخص نشده باشد مکلف به پرداخت ۵۰ درصد از حقوق ماهیانه کارگر به طور علی الحساب به خانواده وی برای رفع احتیاجات می‌باشد.

**کارگر مکلف است حداکثر ۲ ماه پس از پایان خدمت به کارش برگردد.**  
البته اگر شغلش حذف شده باشد در شغلی مشابه مشغول می‌شود.

**اگر کارفرما پس از رفع تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند.**  
این عمل در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می‌شود.

کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه کند.

اگر کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر به دلایل موجه است:

- مکلف به بازگرداندن کارگر است
- مکلف به پرداخت حقوق یا مزد کارگر از تاریخ مراجعه به کارگاه است

اگر کارفرما ثابت کند که نپذیرفتن کارگر به دلایل موجه است:

- به ازای هر سال سابقه کار کارگر باید ۴۵ روز آخرین مزد به کارگر پرداخت کند.
- اگر کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع تعلیق به کار خود بازنگردد یا به واسطه استنکاف کارفرما به هیات تشخیص مراجعه نکند، مستعفی شناخته می‌شود.
- در این حالت کارگر مشمول اخذ حق سنوات به ازای هر سال یکماه آخرین حقوق است.

## آزمون فصل دوم – مبحث دوم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. مطابق ماده ۱۴ در چه صورتی قرارداد کار موقتا به حال تعلیق در می آید:

- (۱) انحلال یا تعطیلی کارگاه
- (۲) چنانچه به واسطه امور مذکور در مبحث تعلیق قرارداد انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود
- (۳) در صورتی که کارگر به خدمت نظام وظیفه و نظایر آن مبادرت نماید
- (۴) انجام تعهدات برای هریک از طرفین غیرممکن باشد

۲. پس از رفع تعلیق قرارداد کار با احتساب چه عواملی به حالت اول برمی گردد؟

- (۱) افزایش مزد
- (۲) احتساب سابقه
- (۳) احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد)
- (۴) بازنشستگی

۳. مدت خدمت نظام وظیفه جزء سوابق خدمتی کارگران نزد تامین اجتماعی:

- (۱) محسوب می گردد
- (۲) در حین اشتغال محاسبه می گردد
- (۳) با پرداخت حق بیمه این مدت جزء سابقه به حساب می آید
- (۴) محسوب نمی گردد

۴. مطابق تبصره ۲ ماده ۱۴ سوابق خدمتی حضور داوطلبانه یا خدمت نظام وظیفه در جبهه جزء کارهای

سخت و زیان آور:

- (۱) محسوب می شود
- (۲) محسوب نمی شود
- (۳) فقط حضور داوطلبانه در جبهه محسوب می شود
- (۴) خدمت نظام وظیفه جز سوابق سخت و زیان آور محسوب نمی شود

۵. در ماده ۱۵ یکی از موارد تعلیق به واسطه قوه قهریه یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از

اراده طرفین خارج است دانسته شده است.

- (۱) به نظر شما بیماری کرونا با تشخیص وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی از مصادیق تعلیق در این ماده است ؟

- ۲) به نظر شما بیماری کرونا با تشخیص وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی از مصادیق تعلیق در این ماده است؟
- ۳) به نظر شما بیماری کرونا با تشخیص رئیس جمهور از مصادیق تعلیق در این ماده است؟
- ۴) به نظر شما بیماری کرونا با تشخیص هیئت وزیران از مصادیق تعلیق در این ماده است؟

#### ۶. در چه صورتی مرخصی باعث تعلیق قرارداد می‌گردد:

- ۱) بدون حقوق یا مزد
- ۲) مرخصی تحصیلی
- ۳) دیگر مرخصی‌ها
- ۴) هر سه گزینه

#### ۷. مرخصی تحصیلی برای چه مدت دیگر قابل تمدید است؟

- ۱) یکسال
- ۲) دو سال
- ۳) سه سال
- ۴) چهار سال

#### ۸. قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد در چه صورتی به حال تعلیق در می‌آید و می‌تواند به کار خود بازگردد؟

- ۱) منتهی به محکومیت نشود
- ۲) حسب شکایت کارفرما باشد
- ۳) جرمی مرتکب نشده باشد
- ۴) کارگر مسبب نباشد

#### ۹. چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد:

- ۱) جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود
- ۲) کارفرما مکلف به جبران ضرر زیان مطابق با حکم دادگاه است
- ۳) مزد و مزایای وی پرداخت گردد
- ۴) هر سه گزینه صحیح می‌باشد

#### ۱۰. کارفرما مکلف است تا زمان تعیین و تکلیف کارگر از مراجع قانونی یکی از گزینه‌های زیر را انجام دهد:

- ۱) رفع احتیاج خانواده وی
- ۲) حداقل ۵۰ درصد از حقوق ماهه‌انه او را علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید
- ۳) پرداخت تمام حقوق به خانواده

۴) هیچکدام

**۱۱. کارگر مکلف است چه مدت بعد از خدمت نظام وظیفه به کار خود بازگردد؟**

- ۱) حداکثر تا یکماه
- ۲) حداکثر تا دوماه
- ۳) حداکثر تا سه ماه
- ۴) حداکثر تا شش ماه

**۱۲. چنانچه شغل کارگر بعد از نظام وظیفه حذف شده باشد چه شغلی باید به او داد؟**

- ۱) مشابه
- ۲) هرکاری که در کارگاه موجود باشد
- ۳) شغل همطراز طرح طبقه بندی مشاغل
- ۴) همانند شغل سابق

**۱۳. چنانچه کارفرما پس از رفع تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند:**

- ۱) در حکم اخراج غیرقانونی محسوب می شود
- ۲) در حکم اخراج قانونی است
- ۳) کارفرما مخیر به بازگرداندن کارگر است
- ۴) کارفرما مجبور به بازگرداندن کارگر است

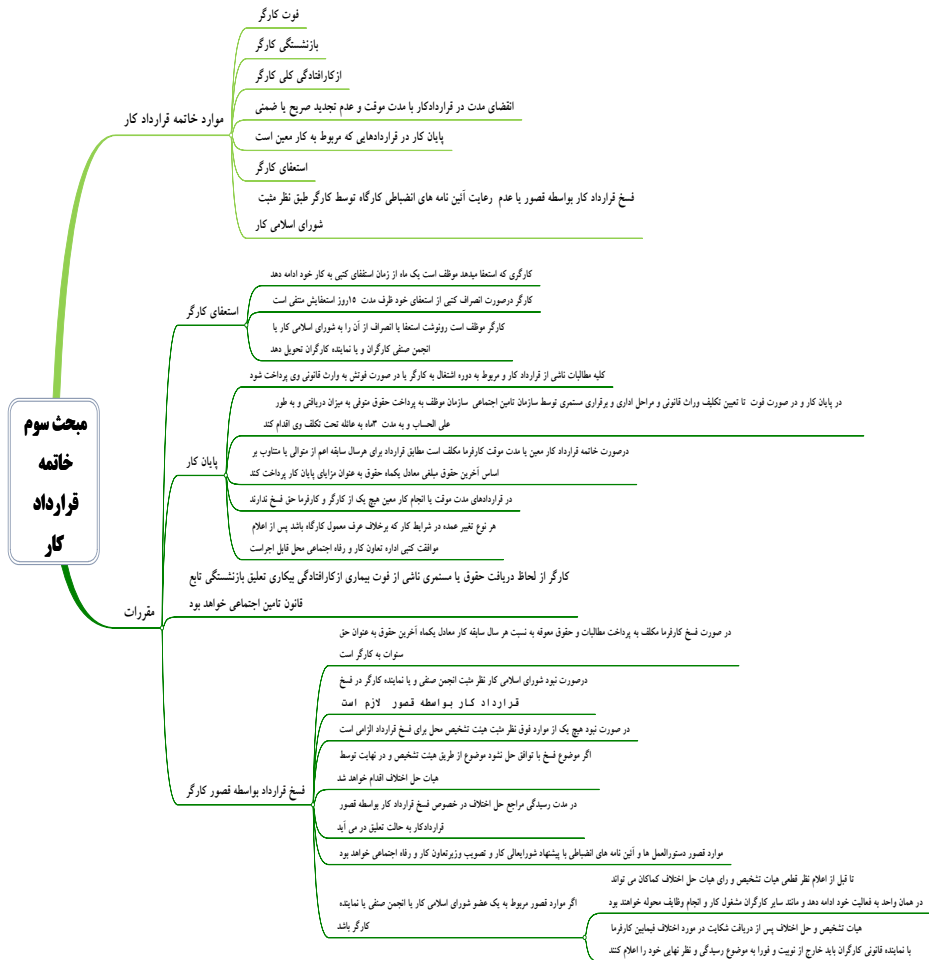
**۱۴. کارگری که به واسطه مواد ۱۷، ۱۶، ۱۵ و ۱۹ قانون کار پس از رفع حالت تعلیق توسط کارفرما پذیرفته**

**نشده است، حق دارد:**

- ۱) ظرف ۳۰ روز به هیئت تشخیص مراجعه نماید
- ۲) ظرف ۱۵ روز به هیئت تشخیص مراجعه کند
- ۳) ظرف ۴۵ روز به هیئت تشخیص مراجعه کند
- ۴) ظرف دوماه به هیئت تشخیص مراجعه کند

**۱۵. اگر کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل مشخص است:**

- ۱) به تشخیص مکلف به بازگردان کارگر به کار است
- ۲) می تواند با پرداخت ۴۵ روز تسویه حساب نماید
- ۳) با توافق طرفین کارفرما حکم پایان کار کارگر را صادر نماید
- ۴) با نظر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی موضوع حل می گردد.



## مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار

خاتمه قرارداد کار یا فسخ قرارداد کار سومین مبحث فصل قرارداد کار است. این مبحث یکی از پرچنگال‌ترین و بحث‌انگیزترین مباحث بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران و قبل از آن بوده است که در سایه تحقق انقلاب اسلامی مردم ایران که کارگران در آن نقش ویژه‌ای را ایفا کردند، امکان طرح مباحث عمیق درباره روابط عادلانه کار پدید آمد. کارگران زحمتکش و ضعیف میهنمان در این دوران اعتراضات دامنه‌دار خویش را متوجه شرایط ظالمانه خاتمه قرارداد کار در قانون کار ۱۳۳۷ به مأخذ مواد ۳۳ و ۳۴ آن نمودند و بالاخره همین سلسله اعتراضات دامنه‌دار و مباحث منتج از آن، منتهی به پیدایش تحولی عمیق در شیوه فسخ قرارداد کار و نحوه اخراج کارگر گردید. تاثیر این اعتراضات ابتدا در ماده ۲۷ قانون شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ مجلس شورای اسلامی منعکس گردید. در آنجا قانون مقرر کرده بود، چنانچه کارگر اخراج گردید و شورای اسلامی کار واحد مربوطه با اخراج او مخالف بود رای نهایی با دادگاه صالحه خواهد بود. این تصمیم مهم هرچند تا حدود زیادی به تعدیل ماده ۳۳ قانون کار ۱۳۳۷ انجامید اما اولاً به دلیل عدم استقرار شوراهای اسلامی کار در تمامی کارگاه‌ها این قانون در همه جا قابلیت اجرا نداشت و ثانیاً قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار واحدهای دارای بیش از ۳۵ نفر کارگر را مجاز به اجرای این قانون می‌دانست. بنابراین کارگران کارگاه‌های کمتر از ۳۵ نفر از این مزیت محروم بودند. ثالثاً مراحل طولانی رسیدگی و عدم پیشبینی ضمانت لازم برای رای دادگاه‌ها باعث شد که توفیق لازم برای از میان بردن روابط ظالمانه حاکم در خصوص اخراج به دست نیاید. لذا قانون کار جدید با توجه به مشکلات و موانع موجود در زمینه ایجاد روابط عادلانه کار مبحث خاتمه قرارداد کار به زمینه ایجاد روابط عادلانه کار پرداخت. اگرچه هنوز هم مبحث خاتمه قرارداد کار پرچالش‌ترین قسمت قانون کار است، اما باید خاطر نشان کرد بسیاری از کسانی که دایه کارفرمایی و روابط بهینه کار صنعتی را دارند مدعی هستند که با تصویب این مبحث آزادی عمل از کارفرمایان گرفته شده و زمین‌هسرمایه‌گذاری صنعتی محدود گردیده است. این دسته اعتقاد داشته و دارند بایستی مسئله اخراج و فسخ قرارداد کار آن چنان با شرایط سهل و آسانی نوشته شود که قانون کار گذشته ایران نیز که از نظر آنها مانعی تلقی گردیده است، محل اعتنا نباشد. مباحث پرحاشیه این بخش از قانون کار ما را بر آن داشت که با تفسیر بیشتری مباحثی را در دفاع از حقانیت مواد مطرح شده در مبحث سوم خاتمه قرارداد کار عرضه نماییم و به این جهت دفاعیات خویش را پس از طرح نظر مخالفین عرضه می‌کنیم. البته باید توجه داشته باشیم که بیشترین مخالفت‌ها نسبت به ماده ۲۷ و عدم اختیار مطلق کارفرما در خاتمه دادن یک طرفه قرارداد کار است.

از آنجایی که مخالفین این مبحث خصوصا ماده ۲۷ این قانون در قالب تشکلات کارفرمایی و یا حتی وزارتخانه‌های متصدی صنعت و اقتصاد و در لوای دفاع از روابط بهینه صنعتی و اقتصادی با استدلال اینکه نظام بین‌المللی کار و روابط موجود در اغلب کشورها به تفسیر آنها حق فسخ یکطرفه قرارداد کار را به کارفرما داده است، به دفاع از نظریات خود و اتهامات رنگارنگ به قانون کار و نویسندگان آن مبادرت کرده و می‌کند. به ناچار برای روشنی اذهان به استناد توصیه‌نامه‌های شماره ۱۱۹ و ۱۶۶ سازمان بین‌المللی کار و مقاله‌نامه‌های شماره ۱۱۹ و ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۶۳ میلادی که تقریبا ۵ سال بعد از تصویب قانون کار ۱۳۳۷ به تصویب رسیدند، مبین دگرگونی در روابط کار و قراردادهای کار در عرصه بین‌المللی است. حائز اهمیت است که دانسته شود بسیاری از کشورهای جهان در همان زمان قوانین کار خویش را در چهارچوب این توصیه‌نامه‌ها و مقاله‌نامه‌ها تعدیل نمودند. اما در نظام گذشته تا سال ۱۳۵۷ توجهی به این دقت نظر جهانی معمول نشد و روابط و مقررات کار همچنان بر سیاق پیش از ارائه و تصویب توصیه‌نامه ۱۱۹ بود، که آخرین پیشنهادات سال ۱۳۵۷ به کمیسیون مشترک مجلسین سنا و شورای ملی ایران نشان می‌دهد که بنا بود این تغییرات اعمال و به تصویب برسد که با ادامه این مباحث بالاخره در سال ۱۳۶۹ قانون جدید کار و مبحث سوم خاتمه قرارداد کار تمامی موارد را اعم از اشکال مختلف خاتمه قرارداد، نحوه پراخت سنوات، تغییر شرایط عمده کار و خاتمه قرارداد کار به واسطه قصور و مصونیت نمایندگان تشکلهای کارگری در اخراج چه در هنگام نامزدی برای انتخابات و چه بعد از آن در مواد ۲۱ تا ۲۸ مورد بحث قرار گرفته است.<sup>۵</sup>

۵. ماده ۲۱-قرارداد کار به یکی از طرف زیر خاتمه می‌یابد:

الف- فوت کارگر.

ب- بازنشستگی کارگر.

ج- از کارافتادگی کلی کارگر.

د- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و- استعفای کارگر.

تبصره - کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و به دوا استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

ماده ۲۲- در پایان کار ، کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد فوق است ، به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره - تا تعیین تکلیف وراث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی ، این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق متوفی به میزان آخرین حقوق دریافتی ، به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عایله تحت تکفل وی اقدام نماید.

## موارد خاتمه قرارداد کار

### فوت کارگر

### بازنشستگی کارگر

### از کارافتادگی کلی کارگر

ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزیی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند.

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیات های تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶- هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است.

ماده ۲۷- هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است. در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱- کارگاه‌هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸) این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲- موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آیین نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸- نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شورای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار، در مراحل انتخاب قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف، کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱- هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فی مابین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا این که کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمی‌باشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی، قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده (۲۲) قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهایی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

انقضای مدت در قراردادکار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی

پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است

استعفای کارگر

فسخ قرارداد کار به واسطه قصور یا عدم رعایت آئین نامه‌های انضباطی کارگاه توسط کارگر طبق نظر مثبت شورای اسلامی کار

## مقررات

استعفای کارگر:

کارگری که استعفا می‌دهد موظف است یک ماه از زمان استعفای کتبی به کار خود ادامه دهد.

کارگر در صورت انصراف کتبی از استعفای خود ظرف مدت ۱۵ روز استعفایش منتهی است.

کارگر موظف است رونوشت استعفا یا انصراف از آن را به شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی کارگران و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

پایان کار:

کلیه مطالبات ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال به کارگر یا در صورت فوتش به وارث قانونی وی پرداخت شود.

در پایان کار و در صورت فوت تا تعیین تکلیف وراثت قانونی و مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی سازمان موظف به پرداخت حقوق متوفی به میزان دریافتی و به طور علی الحساب و به مدت ۳ ماه به عائله تحت تکلف وی اقدام کند.

در صورت خاتمه قرارداد کار معین یا مدت موقت کارفرما مکلف است مطابق قرارداد برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار پرداخت کند.

در قراردادهای مدت موقت یا انجام کار معین هیچ یک از کارگر و کارفرما حق فسخ ندارند.

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل قابل اجراست.

کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری ناشی از فوت، بیماری، از کارافتادگی و بازنشستگی تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

### فسخ قرارداد به واسطه قصور کارگر:

در صورت فسخ، کارفرما مکلف به پرداخت مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یکماه آخرین حقوق به عنوان حق سنوات به کارگر است.

در صورت نبود شورای اسلامی کار، نظر مثبت انجمن صنفی و یا نماینده کارگر در فسخ قرارداد کار به واسطه قصور لازم است.

در صورت نبود هیچ یک از موارد فوق، نظر مثبت هیئت تشخیص محل برای فسخ قرارداد الزامی است.

اگر موضوع فسخ با توافق حل نشود، موضوع از طریق هیئت تشخیص و در نهایت توسط هیات حل اختلاف اقدام خواهد شد.

در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف در خصوص فسخ قرارداد کار به واسطه قصور قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید.

موارد قصور دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد بود.

**اگر موارد قصور مربوط به یک عضو شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگر باشد:**

- تا قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص و رای هیات حل اختلاف کماکان می تواند در همان واحد به فعالیت خود ادامه دهد و مانند سایر کارگران مشغول کار و انجام وظایف محوله باشد.
- هیات تشخیص و حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین کارفرما با نماینده قانونی کارگران باید خارج از نوبت و فوراً به موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام کنند.

## آزمون فصل دوم – مبحث سوم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

### ۱. یکی از طرق طبیعی خاتمه قرارداد کار

- (۱) فوت
- (۲) استعفای کارگر
- (۳) ازکارافتادگی کلی کارگر
- (۴) انقضای مدت قرارداد کار با مدت موقت

### ۲. یکی از طرق اضطراری قطع رابطه کار

- (۱) فوت
- (۲) استعفای کارگر
- (۳) ازکارافتادگی کلی کارگر
- (۴) انقضای مدت قرارداد کار با مدت موقت

### ۳. خاتمه قرارداد کار به بهترین شکل

- (۱) فوت
- (۲) استعفای کارگر
- (۳) ازکارافتادگی کلی کارگر
- (۴) انقضای مدت قرارداد کار با مدت موقت

### ۵. خاتمه قرارداد کار به درخواست کارگر

- (۱) فوت
- (۲) استعفای کارگر
- (۳) ازکارافتادگی کلی کارگر
- (۴) انقضای مدت قرارداد کار با مدت موقت

### ۶. عبارت عدم تجدید صریح یا ضمنی قراردادهای کار با مدت موقت از نظر برداشت قانونی به ذهن شما

چه مفهومی را منتقل می‌کند؟

- (۱) عدم امکان تجدید قرارداد کار
- (۲) تجدید قرارداد
- (۳) از مفهوم مخالف تجدید خود به خود قرارداد متبادر می‌شود
- (۴) لغو قرارداد

### ۷. کارگری که استعفا می‌دهد چه مدت به کار خود ادامه خواهد داد؟

- (۱) یکماه
- (۲) دوماه
- (۳) سه ماه
- (۴) چهارماه

**۸. کارگری که استعفا می‌دهد چه مدت وقت دارد تا از استعفای خود منصرف شود؟**

- (۱) ده روز
- (۲) پنج روز
- (۳) پانزده روز
- (۴) بیست روز

**۹. در صورت انصراف کتبی کارگر و اعلام آن به کارفرما، تکلیف استعفای او چه می‌شود**

- (۱) منتفی تلقی می‌شود
- (۲) کارگر مستعفی می‌شود
- (۳) هیچکدام
- (۴) هردو

**۱۰. در پایان کار مطالبات ناشی از دوره اشتغال کارگر در صورت فوت به چه شکلی در می‌آید؟**

- (۱) به وراثت تعلق می‌گیرد
- (۲) به وراثت قانونی پرداخت می‌شود
- (۳) به حساب تامین اجتماعی واریز می‌شود
- (۴) در حساب شرکت نگهداری می‌شود

**۱۱. تا تعیین وراثت قانونی تکلیف عایله تحت تکفل او چیست؟**

- (۱) پیگیر شکایت باشند
- (۲) مراحل اداری برقراری مستمری را دنبال کنند
- (۳) در انتظار تعیین و تکلیف باشند
- (۴) حقوق متوفی به صورت علی الحساب سه ماه پرداخت می‌گردد

**۱۲. کدامیک از مواردی که نام می‌بریم تابع قانون تامین اجتماعی است؟**

- (۱) مستمری صندوق‌های خیریه
- (۲) مستمری بیکاری
- (۳) حقوق ماهانه
- (۴) کمک هزینه کارفرما

**۱۳. کدامیک از موارد مطرح شده در ماده ۲۳ قانون کار تابع قانون تامین اجتماعی نخواهد بود؟**

- (۱) فوت
- (۲) تعلیق از کار
- (۳) از کارافتادگی کلی
- (۴) بیکاری

**۱۴. در صورت خاتمه قرارداد کار معین، کارفرما چه میزان حق سنوات پرداخت می‌کند؟**

- (۱) برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب مبلغی معادل یکماه حقوق
- (۲) سی و پنج روز
- (۳) چهل و پنج روز
- (۴) بیست روز

**۱۵. آیا در پرداخت مزایای پایان کار در محاسبه سابقه متوالی یا متناوب تفاوتی وجود دارد؟**

- (۱) باید وجود داشته باشد
- (۲) حتماً باید وجود داشته باشد
- (۳) وجود ندارد
- (۴) شاید وجود داشته باشد

**۱۶. منظور از معادل یکماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار چیست؟**

- (۱) همه دریافتی
- (۲) همه پرداختی
- (۳) حقوق ثابت
- (۴) حق السعی

**۱۷. آیا طرفین قرارداد در صورتی که در مورد مفاد بند ۵ ماده ۱۰ مسکوت باشد در صورت فسخ قرارداد**

**توسط کارفرما کدامیک از حالات زیر وفق قانون است؟**

- (۱) کارفرما حق فسخ قرارداد به صورت یکطرفه ندارد
- (۲) در صورت فسخ از سوی کارفرما با حکم هیئت تشخیص و حل اختلاف حقوق و مزایای مدت باقیمانده را به کارگر پرداختی کند
- (۳) هیچ حقوق یا مزایایی به کارگر تعلق نمی‌گیرد
- (۴) هر سه گزینه

**۱۸. آیا طرفین قرارداد در صورتی که در مورد مفاد بند ۵ ماده ۱۰ مسکوت باشد در صورت فسخ قرارداد**

**توسط کارگر کدامیک از حالات زیر وفق قانون است؟**

- (۱) کارگر حق فسخ قرارداد به صورت یکطرفه ندارد

- ۲) با رعایت بند ه ماده ۱۰ قانون در صورت فسخ از سوی کارگر تنها حق سنوات مدت باقیمانده به او تعلق خواهد گرفت
- ۳) هیچ حقوق یا مزایایی به کارگر تعلق نمی‌گیرد
- ۴) هر سه گزینه

### ۱۹. رسیدگی به اختلاف ناشی از انجام کار معین با چه مرجعی است؟

- ۱) شورای حل و اختلاف دادگستری
- ۲) هیئت‌های حل و اختلاف وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) هیئت‌های تشخیص قانون کار
- ۴) هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار

### ۲۰. تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده ۲۶ قانون کار چیست؟

- ۱) برخلاف عرف معمول کارگاه یا محل کار باشد
- ۲) تغییر ساعات کار بدون اخذ نظر کارگر
- ۳) تغییر حقوق پرداختی
- ۴) تغییر شرایط یا روابط کار

### ۲۱. تغییر عمده در شرایط کار موضوع ماده ۲۶ قانون کار در چه صورتی ممکن است؟

- ۱) نظر مثبت اداره کل صنایع
- ۲) نظر استانداری
- ۳) اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل
- ۴) ریاست جمهوری

### ۲۲. در ماده ۲۶ در صورت بروز اختلاف رای قطعی و لازم الاجرا توسط کدامیک از مراجع زیر صادر می‌شود؟

- ۱) هیئت تشخیص
- ۲) هیئت حل اختلاف
- ۳) شورای حل اختلاف وزارت دادگستری
- ۴) شورای سازش

### ۲۳. قصور در انجام وظایف محوله مطابق ماده ۲۷ یعنی:

- ۱) نقض آئین نامه‌های انضباطی کارگاه
- ۲) نادیده گرفتن تذکرات کتبی کارفرما
- ۳) ضرر و زیان به کارگاه
- ۴) به معنی عدم تقصیر، سستی یا سهل انگاری که عمدی در آن نباشد

### ۲۴. منظور از نقض نماید در ماده ۲۷ قانون کار:

- (۱) تذکرات کتبی است
- (۲) آیین نامه انضباطی کارگاه است
- (۳) انجام وظایف محوله است
- (۴) هر سه گزینه

### ۲۵. اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار در ماده ۲۷ به چه معنی است؟

- (۱) با اخراج کارگر مخالف است
- (۲) با اخراج کارگر موافق است
- (۳) نظری ندارد
- (۴) موافق نیست

### ۲۶. فسخ در ماده ۲۷ قانون کار به معنی:

- (۱) عدم پایان قرارداد کاربرای همیشه است
- (۲) به معنی پایان دادن قرارداد کار کارگر است
- (۳) تعلیق قرارداد کار
- (۴) اخراج کارگر

### ۲۷. برای اجرای ماده ۲۷ قانون کار، در صورت نبودن شورای اسلامی کار، نظر کدام مرجع جایگزین می‌گردد؟

- (۱) نماینده کارگر
- (۲) انجمن صنفی
- (۳) تعاونی مسکن
- (۴) نماینده کارگر یا انجمن صنفی

### ۲۸. مطابق ماده ۲۷ قرارداد کار، چگونه به حالت تعلیق در می‌آید؟

- (۱) اگر مسئله با توافق حل شود
- (۲) مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف
- (۳) مادامی که اختلاف ادامه دارد
- (۴) مدتی که صرف رسیدگی به توافق می‌گردد

### ۲۹. در تبصره ۱ ماده ۲۷ قانون کار، منظور از کارگاه‌هایی که در آن شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی تشکیل نگردیده و یا فاقد نماینده کارگر باشند، در اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص در فصل قرارداد کار الزامی است، چیست؟

- (۱) یعنی مرجع جایگزین لازم است
- (۲) اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) الزامی است

۳) رای نهایی با هیئت تشخیص است

۴) تصمیم کارفرما در فسخ قرارداد صحیح است

**۳۰. در تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار موارد قصور و دستورالعمل‌ها توسط چه مرجعی پیشنهاد می‌گردد؟**

۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

۲) هیئت وزیران

۳) شورای عالی کار

۴) معاون روابط کار

**۳۱. نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شورای اسلامی کار در مراحل انتخاب دارای مصونیت از اخراج می‌باشند و با رای.....کماکان به فعالیت خود ادامه می‌دهند**

۱) هیئت تشخیص موضوع ماده ۲۲ شورای های اسلامی کار

۲) هیئت حل اختلاف

۳) هیئت تشخیص موضوع ماده ۱۵۸ قانون کار

۴) شورای حل اختلاف دادگستری

**۳۲. در تبصره یک ماده ۲۸ قانون کار، نوبت رسیدگی به اختلافات فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارفرما به چه شکل تعیین می‌گردد؟**

۱) فوری

۲) خارج از نوبت

۳) فورا و خارج از نوبت

۴) فورا

**۳۳. هیئت حل اختلاف چه مدت پس از دریافت شکایت، می‌تواند حداکثر به موضوع رسیدگی نماید؟**

۱) پانزده روز

۲) بیست روز

۳) یکماه

۴) ده روز

**۳۴. در تبصره ۲ ماده ۲۸ قانون کار منظور از (در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده یا**

**در مناطقی که هیئت تشخیص تشکیل نگریده و همچنین نمایندگان کارگر و یا نمایندگان انجمن‌های صنفی**

**قبل اعلام نظر قطعی هیئت تشخیص منظور چیست؟**

۱) هیئت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون شورای های اسلامی کار - هیئت تشخیص ماده ۱۵۸ قانون

کار

- (۲) هیئت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون شورای های اسلامی کار- هیئت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهاى اسلامى کار
- (۳) هیئت تشخیص ماده ۱۵۸ قانون کار - هیئت تشخیص موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهاى اسلامى کار
- (۴) هیچکدام



## مبحث چهارم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

مبحث جبران خسارت به عنوان چهارمین و آخرین مبحث قرارداد کار از مواد ۲۹ تا ۳۳ را مورد بحث قرار داده است.<sup>۶</sup> این مبحث به تبیین مصادیق و موارد خسارت و جبران خسارت به کارگر پرداخته است که به طور اجمالی می‌توان مباحث آن را به شرح ذیل خلاصه کرد:

۱. جبران خسارت برای کارگران تعلیقی که کارفرما مسئول تعلیق قرارداد کار باشد.
۲. جبران خسارت بر اثر قوه قهریه یا حوادث غیرقابل پیش بینی که دولت و صندوق بیمه بیکاری مسئول پرداخت آن می‌باشند.
۳. شیوه جبران خسارت برای کارگرانی که بازنشسته می‌شوند یا توانایی‌های جسمی و فکری خود را از دست داده و دچار از کارافتادگی جزئی یا کلی می‌گردند.

### جبران خسارت

#### کارگر تعلیقی:

اگر بنا به تشخیص هیئت حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد کارگر باشد، کارگر مستحق دریافت خسارت ناشی از تعلیق است. ضمناً کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

۶. ماده ۲۹- در صورتی که بنا به تشخیص هیئت حل اختلاف کارفرما، موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهند داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال این‌ها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن به وجود می‌آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره- دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و در آمد های حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاه‌های موضوع ماده (۴) این قانون و با توجه به بند (۲) اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه، کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگانی قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

ماده ۳۳- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا ناشی از غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار می‌شود، بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

### تعطیلی کارگاه بر اثر قوه قهریه:

اگر کارگاه بر اساس قوه قهریه نظیر زلزله و سیل و امثال اینها و یا حوادث غیرقابل پیش بینی تعطیل شود، کارفرما مکلف است پس از فعالیت مجدد کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده به کار اصلی گمارد.

دولت مکلف با توجه به اصل ۲۹ قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده بپردازد.

ضمناً با توجه به بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنها فراهم سازد.

### پرداخت مزایای پایان کار

#### خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی و بازنشستگی

- کارفرما موظف است بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت کند.
- این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط تامین اجتماعی پرداخت می‌شود.
- تشخیص موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماری‌های ناشی از کار یا غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما، بر اساس ضوابطی است که به پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

#### خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار

این موضوع بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان کارگر صورت می‌پذیرد. کارفرما مکلف است به نسبت هرسال سابقه خدمت معادل ۲ ماه حقوق به وی پرداخت کند.

## آزمون فصل دوم – مبحث چهارم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. حسب ماده ۲۹ قانون کار، در صورتی که بنا به تشخیص هیئت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق

قرارداد کار باشد، اقدامات کارفرما شامل کدام گزینه است؟

- ۱) پرداخت خسارت ناشی از تعلیق و بازگشت به کار سابق
- ۲) کارگر تعلیقی به کار سابق بازگردد
- ۳) خسارات ناشی از تعلیق به کارگر پرداخت شود
- ۴) در صورت دریافت سنوات پایان خدمت به کار کارگر پایان داده شود

۲. در ماده ۳۰ تعطیل کارگاه بر اثر قوه قهریه ( نظیر شیوع ویروس کرونا) تکلیف کارفرما پس از فعالیت

مجدد کارگاه چیست؟

- ۱) به میزان مشاغلی که به وجود می آید، آن‌ها را به کار بگمارد
- ۲) بازسازی و به کارگیری کارگران
- ۳) کارگران بیکار شده را به کار اصلی بگمارد
- ۴) حسب مشاغلی که در آن به وجود می آید به کار اصلی بگمارد

۳. چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی یا بازنشستگی باشد:

- ۱) علاوه بر مستمری بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کارگر، حقوقی به میزان ۳۰ روز به وی پرداخت می شود
- ۲) علاوه بر مستمری بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کارگر، حقوقی به میزان ۴۵ روز به وی پرداخت می شود
- ۳) علاوه بر مستمری بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کارگر، حقوقی به میزان دو ماه به وی پرداخت می شود
- ۴) علاوه بر مستمری بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کارگر، حقوقی به میزان سه ماه به وی پرداخت می شود

۴. مطابق ماده ۳۲ تحت چه شرایطی کارفرما مکلف است نسبت به هر سال سابقه خدمت دو ماه آخرین

حقوق وی را پرداخت نماید؟

- ۱) خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی‌ها
- ۲) خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی
- ۳) خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری
- ۴) خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد

**۵. در ماده ۳۳ تشخیص موارد از کارافتادگی (کلی و جزئی) و یا بیماری‌های ناشی از کار و غیر کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما براساس ضوابطی خواهد بود که:**

- (۱) به تصویب شورای عالی کار برسد
- (۲) به پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی، به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید
- (۳) به پیشنهاد سازمان تامین اجتماعی به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید
- (۴) به پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید



## شرایط کار

فصل سوم مشتمل بر ۵۴ ماده و یکی از حجیم‌ترین و حساس‌ترین فصول این قانون را تشکیل می‌دهد که در ۵ مبحث به موضوعاتی چون حق السعی، مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، شرایط کار زنان و شرایط کار نوجوانان می‌پردازد.

فصل سوم قانون کار تحت عنوان شرایط کار از ماده ۳۳ آغاز و در ماده ۸۴ تمام می‌شود. در ابتدای این فصل لازم است بدانیم کلماتی نظیر شرط، شروط، مشروط و امثال اینها بیانگر پذیرش یا اعلام و یا قبولی نکات الزامی و یا مرضی الطرفین به هنگام عقد قرارداد کار و یا هر نوع قرارداد و تعهدات جداگانه و چندجانبه می‌باشد. همچنان که در مواد ۸، ۹ و ۲۶ همین قانون به ترتیب در ارتباط با شروط و شرایط الزامی، تغییرات عمده در شرایط کار مطالبی ذکر گردیده است که موید ارتباط تام میان فصل دوم یعنی قرارداد کار و فصل سوم یعنی شرایط کار است. همچنین ارتباط این فصل و سایر فصول و بخش‌های قانون در واقع فصل شرایط کار را ممتاز گردانیده تا به جایی که می‌توان نوشت این فصل به مثابه قلب قانون کار و سایر فصول و بخش‌ها به منزله اندام و سایر اجزای آن به شمار می‌آید. چنانچه فصل اول و دوم قانون کار به منزله مراحل تکمیلی و مقدماتی شرایط کار به شمار می‌آید. پس مقصود اصلی قانون در فصل شرایط کار نهفته است که در ادامه سایر فصول به تشریح و بسط بیشتر شرایط کار و مقابله با موانع اجرایی و یا راه‌های دسترسی به تسهیل در اجرای آن می‌پردازند. مجموعاً می‌توان چنین استدلال کرد که شرایط کار عبارت است از جمع آمدن کارگر، کارفرما و کارگاه به گرد هم بر اساس رعایت شرایط الزامی مندرج در قانون کار و یا سایر قوانین یک کشور. همچنین تعیین و مراعات کلیه شروط و تعهداتی که به هنگام انعقاد کار باید از سوی کارگر و کارفرما معلوم گردد. مشروط بر آنکه به تعبیر خود قانون کمتر از مزایای مندرج در این قانون نباشند. البته این امور در فصول بازرسی کار، پیمان‌های دسته جمعی کار، حل اختلاف، شورای عالی کار صیانت می‌گردد. در کوتاه‌ترین تعریف می‌توان گفت کلیت قانون کار چیزی نیست جز تعیین شرایط کار و راه‌های مدافعه، حفاظت، استحکام و بهبود آن.

## مبحث اول: حق السعی

در مبحث حق السعی مراد کلیه دریافتی‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه خوار و بار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها که در حقیقت این محتوایی است که ماده ۳۴ در تعریف حق السعی آورده است. اما لازم است ابتدا در باب واژه حق السعی که وام از واژه‌های ترکیبی عربی است، چند جمله بنویسیم.

این لفظ که نام مبحث اول فصل شرایط کار است، ترکیبی است از دو کلمه «حق» و «سعی»، که می‌خوانیم حق عبارت است از درست کردن، درست دانستن، واجب شدن، واجب کردن، راست، درست، صحیح، صواب، حکم مطابق با واقع، سزاوار، سزا، عدل و انصاف برای بهره معین از کسی، آنچه ادای آن واجب باشد، آنچه واجب کند، راستی، شایستگی و... اما درباره کلمه «سعی» چنین آمده است: کوشیدن، کار کردن، قصد کردن، کوشش، اهتمام، قصد و...

کلمه حق السعی برای اولین بار در قانون ۱۳۶۹ از آن سخن به میان آمده است و در مواد متعددی از قانون به آن اشاره شده و در این نقطه علت تمرکز ما بر این عبارت آن است که نام این مبحث با این عنوان آغاز شده و اولین ماده این مبحث نیز به ذکر مصادیق حق السعی پرداخته است. لذا می‌توان نوشت مراد از این عنوان بیشتر «بهره معین کسی از کار کردن و کوشیدن می‌باشد که بر مبنای آیه شریفه لیس للانسان الا ما سعی» باید مورد دقت و استفاده قرار گیرد. این تعبیر که از زیباترین تعبیر و مفاهیمی است که می‌تواند حقوق و مزد کارگر را بر بنیاد ایدئولوژی اسلامی بیان کند، پیش‌تر از سوی بزرگانی همچون آیت ... شهید دکتر بهشتی (ره) و آیت ... هاشمی رفسنجانی (ره) به کرات مورد استفاده قرار گرفته بود. مضمون آیه شریفه تقریباً به تمام و کمال در لفظ حق السعی خلاصه گردیده است. حسب تعبیر علما مراد از آیه شریفه این است که «هر کس تنها مالک و صاحب تمامی ارزش ناشی از کار و کوشش خویش است و محصول کار هیچ انسانی را نمی‌توان مورد استثمار قرار داد، پس بایستی ثمره کار و تلاش هرکس را به ازای کوشش و سعیش پرداخت نمود.» می‌توانیم از این مبحث این‌طور نتیجه بگیریم که حق السعی عبارت است از: حاصل و ثمره کار هرکس یعنی هرکسی به واسطه کار کردن و کوشش خود بایستی ما به ازای آن را درست و به اندازه میزان کار و زحمت دریافت نماید. آیت ... شهید دکتر بهشتی در کتاب اقتصاد اسلامی درباره منشا مالکیت انسان، کار مولد و خلاق را منشا مالکیت می‌شناسد و اضافه می‌کند «وقتی انسان با کار خلاق و مولد خویش چیزی را پدید می‌آورد، خود به خود حق تصرف در آن را دارد و مالک آن شناخته می‌شود.» و به این ترتیب در نتیجه گیری نهایی، حق السعی حاصل کار خلاق و مولد کارگر

است که به اعتبار آن مالکیت او را بر تمامی حاصل کارش پدید می‌آورد. این مالکیت نباید مورد خدشه و دستبرد قرار گیرد. بنابراین با این برداشت مواد ۳۴ تا ۵۰ قانون کار<sup>۷</sup> را که شامل تعریف مزد

۷. ماده ۳۴- کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عایله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.

ماده ۳۵- مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می‌شود.  
تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌گردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶- مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.  
تبصره ۱- در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد. از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق العاده شغل و غیره.

تبصره ۲- در کارگاه‌هایی که طرح طبق بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.  
تبصره ۳- مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خواربار و کمک عایله مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.  
ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حال مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره- در ماه‌های سی و یک روزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.  
ماده ۳۸- برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود.

تبعض در تعیین میزان بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.  
ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۴۰- در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۱- شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

- ۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.
- ۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تامین نماید.
- تبصره- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

ماده ۴۲- حداقل مزد موضوع ماده (۴۱) این قانون منحصرآ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۳- کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنها است. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۴- چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می‌توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه و کسوه افراد واجب‌النفقه کارگر از این قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می‌باشد.

ماده ۴۵- کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج- اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

و- وجوهی که پرداختی آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند (ج) با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶- به کارگرانی که به موجب قرار داد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند فوق‌العاده ماموریت تعلق می‌گیرد. این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله با هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره- ماموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۷- به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آیین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود منعقد می‌نمایند.

ماده ۴۸- به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا در آورد.

ماده ۴۹- به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذی صلاح طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا در آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۵۰- چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار و امور اجتماعی، انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره (۲) ماده (۴۹) واگذار خواهد کرد.

و انواع آن، مزایا و اشکال آن، نحوه پرداخت مزد، ترتیبات و دفعات آن، تساوی زن و مرد برای دریافت مساوی در کارهای مشابه، وظایف شورای عالی کار در تعیین حداقل دستمزد و نحوه محاسباتی نظیر روزهای تعطیل، نفقه و کسوه، برداشت اقساط یا اشتباهات، حق ماموریت، طبقه بندی مشاغل، پاداش افزایش تولید و وظیفه دولت در صورت عدم اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، همگی در این مبحث مورد بحث قرار گرفته‌اند که با نگاهی به آنها شرح قانون را به خوبی در خواهیم یافت.

---

تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه‌ای معادل (۵۰٪) هزینه‌های مشاوره به حساب در آمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است . از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.



## مبحث اول: حق السعی

### تعاریف

#### حق السعی:

کلیه دریافتی‌های قانونی کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خوار و بار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن را که دریافت می‌کند، حق السعی می‌گویند.

#### مزد:

عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

#### مزد ساعتی:

چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد.

#### کارمزد:

چنانچه مزد بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد.

#### کارمزد ساعتی:

چنانچه مزد بر اساس محصول تولید شده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد.

#### مزد ثابت:

عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

#### مزد مبنا:

در کارگاه‌هایی که طرح طبقه بندی مشاغل اجرا می‌شود مزد گروه و پایه مزد مبنا را تشکیل می‌دهد.

#### حقوق:

در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت پذیرد که در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

#### فوق العاده ماموریت:

به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند، فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد.

#### ماموریت:

به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

#### مزایای ثابت به تبع شغل:

منظور مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد. از قبیل مزایای سختی کار و مزایای سرپرستی و یا مزایای فوق العاده شغل و غیره.

#### مزایای رفاهی و انگیزه‌ای:

از قبیل کمک هزینه مسکن خواربار و کمک عائله مندی پاداش افزایش تولید و سود سالانه

#### احکام در تبصره‌ها

ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی کارمزد ساعتی با پیشنهاد شورایعالی کار با تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی تعیین می‌گردد.

حداکثر ساعات کار در موارد مزد ساعتی یا کارمزد ساعتی، نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز کند.

کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزنامه‌های کارکرد آخرین ماه کار آنهاست که البته مبلغ پرداختی نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

اگر کارگر به کارفرما مدیون باشد، تنها می‌تواند حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نماید ولی در هر حال نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

#### نحوه افزایش دستمزد

شورایعالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

- باید با توجه به درصد تورم اعلامی بانک مرکزی تعیین شود.

• باید حداقل مزد به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود تامین نماید.

کارفرما مکلف است در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل حقوق تعیین شده پرداخت ننماید.

حداقل مزد تعیین شده جدید، منحصرًا باید به صورت نقدی پرداخت شود.

### طرح طبقه بندی مشاغل

به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را تهیه و اجرا نماید.

کارفرمایان موظفند طرح طبقه بندی مشاغل را تهیه و پس از تایید وزارت کار اجرا کنند.

صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح طبقه بندی مشاغل می‌پردازند باید مورد تایید وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی باشند.

اختلافات طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در هیات های حل اختلاف قابل رسیدگی است.

اگر کارفرمایان مشمول در مهلت‌های تعیین شده از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشاغل خود را ارزیابی نکرده باشند، انجام آن به یکی از دفاتر موسسات فنی ارزیابی مشاغل واگذار می‌شود.

ضمناً کارفرما مکلف است علاوه بر هزینه‌های مربوط، جریمه‌ای معادل ۵۰ درصد هزینه‌های مشاوره را به حساب درآمد عمومی کشور پرداخت کند.

### شرایط پرداخت مزد

باید در فواصل زمانی مرتب پرداخت شود.

باید در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار پرداخت شود.

باید به وجه رایج کشور و با رضایت طرفین به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود.

براساس قرارداد یا عرف کارگاه مبلغ مزد روزانه یا ساعتی باید در پایان روز یا هفته و یا ۱۵ روز یکبار صورت پذیرد.

در ماه‌های ۳۱ روزه مزایا و حقوق باید بر اساس ۳۱ روز محاسبه و پرداخت شود.

برای انجام کار مساوی در شرایط مساوی در یک کارگاه باید مزد مساوی به زن و مرد پرداخت شود.

تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

مزد و مزایای کارگران نیمه وقت یا کمتر از ساعات قانونی به نسبت ساعات کار انجام یافته، محاسبه و پرداخت شود.

در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد.

فوق العاده ماموریت نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد و نیز هزینه رفت و برگشت با کارفرماست.

### **موارد مجاز جهت برداشت از مزد توسط کارفرما**

موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده طبق ضوابط مربوطه.

چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

مال الاجاره خانه سازمانی که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است. در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین گردد.

وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده باشد.

## آزمون فصل سوم – مبحث اول قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

### ۱. در ماده ۳۴ حق السعی عبارت است از:

- (۱) کلیه دریافتی‌های قانونی کارگر به اعتبار قرارداد کار
- (۲) اعم از مزد یا حقوق
- (۳) کمک عائله مندی، هزینه مسکن، خوار و بار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها
- (۴) هر سه گزینه

### ۲. در ماده ۳۶ مزد ثابت عبارت است از:

- (۱) مجموع مزد شغل
- (۲) مزایای ثابت پرداختی
- (۳) گزینه الف و ب
- (۴) به تبع شغل

### ۳. ماده ۳۸ قانون کار که به انجام کار مساوی برای پرداخت مزد مساوی به زن و مرد تاکید کرده بر اساس کدام مقاله نامه سازمان بی‌المللی کار نوشته شده است؟

- (۱) مقاله نامه شماره ۱۰۰
- (۲) مقاله نامه شماره ۱۱۱
- (۳) مقاله نامه شماره ۱۰۰ و ۱۱۱
- (۴) هیچکدام

### ۴. در ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار موظف شده است با کدام معیار، حداقل مزد را تعیین کند؟

- (۱) درصد تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
- (۲) باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مرکز آمار اعلام می‌شود تامین گردد
- (۳) تورم اعلامی از سوی مرکز آمار ایران
- (۴) الف و ب

### ۵. مطابق ماده ۵۰ قانون کار، چنانچه کارفرما در مهلت‌های تعیین شده از سوی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مشاغل کارگاه خود را ارزیابی نکرده باشد، وزارت کار برای اجرای طرح طبقه بندی مشاغل کدامیک از اقدامات زیر را انجام خواهد داد؟

- (۱) کارفرما جریمه‌ای معادل ۵۰ درصد هزینه مشاوره به خزانه داری کل واریز می‌کند

- ۲) تاریخی که توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مشخص می‌شود، کارفرما باید مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد
- ۳) انجام امر (طبقه بندی مشاغل) به یکی از دفاتر و موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل یا صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ماده ۴۹) واگذار می‌گردد
- ۴) هر سه گزینه

#### ۶. هزینه‌های مسکن کدام قسمت از دریافتی‌ها را مطابق با ماده ۳۴ و ۳۵ قانون تشکیل می‌دهد؟

- ۱) حق السعی و حقوق
- ۲) مزد یا حقوق
- ۳) حق السعی
- ۴) حق السعی و مزد

#### ۷. کدام تعریف مطابق ماده ۳۴ نیست؟

- ۱) مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها
- ۲) مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه، مزد شغل و مزایای ثابت و نظایر آنها
- ۳) کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، سود سالانه و نظایر آنها
- ۴) مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه، مزایای سرپرستی و فوق العاده شغل و غیره

#### ۸. منظور قانونگذار از کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار دریافت می‌دارد، چیست؟

- ۱) هر آنچه به کارگر پرداخت می‌شود
- ۲) هر آنچه در قرارداد کار قید شده باشد (اعم از کتبی یا شفاهی)
- ۳) هر آنچه حسب یا به تبع قرارداد یا آثار آن به کارگر پرداخت شود
- ۴) هر سه گزینه

#### ۹. عبارت نظایر آنها در تعریف حق السعی در ماده ۳۴ به چه معناست؟

- ۱) وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها
- ۲) تسری به کلیه موارد ماده ۳۴ دارد
- ۳) منظور نظیر سود سالانه هر پرداخت نقدی یا غیرنقدی است
- ۴) هر عنوان پرداختی یا مزایا یا امتیازی را اعم از نقدی یا غیرنقدی که در قانون نام برده نشده است نیز مشمول می‌داند

**۱۰. در تعریف مزد ساعتی گزینه ناصحیح را مشخص نمایید.**

- (۱) با ساعات انجام کار مرتبط باشد
- (۲) ۷ ساعت و بیست دقیقه کار در روز
- (۳) در صورتی که بر اساس میزان ساعت کار انجام شده محاسبه شود
- (۴) هر کاری که مزد آن بر اساس ساعت کار کارگر به شکل ساعتی محاسبه شود

**۱۱. عبارت کارمزد مطابق تبصره ۱ ماده ۳۵ تعریف صحیح ترش کدام گزینه است؟**

- (۱) چنانچه بر اساس محصول تولید شده تعیین شده باشد
- (۲) در مقابل انجام کار و یا محصول تولید شده باشد
- (۳) به میزان انجام کار در زمان معین باشد
- (۴) با ساعت انجام کار مرتبط باشد

**۱۲. کدام گزینه در تعریف کارمزد ساعتی ناصحیح است؟**

- (۱) چنانچه بر اساس محصول تولید شده صورت پذیرد
- (۲) به میزان انجام کار در زمان معین
- (۳) گزینه الف و ب
- (۴) تعداد کار تولید شده به مأخذ ساعت کار انجام شده ضربدر ساعت اضافه کاری

**۱۳. ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد توسط کدام مرجع تعیین می شود؟**

- (۱) به پیش نهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران
- (۲) به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) به پیشنهاد وزارت کار و تصویب شورای عالی کار
- (۴) به پیشنهاد کارفرما و تصویب شورای اسلامی کار

**۱۴. کدام گزینه در مورد حداکثر ساعات کار موضوع ماده ۳۵ صحیح است؟**

- (۱) از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید
- (۲) نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید
- (۳) مساوی حداکثر ساعت قانونی کار باشد
- (۴) از ۱۲ ساعت در روز تجاوز ننماید

**۱۵. مزد ثابت عبارتند از:**

- (۱) مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل
- (۲) مجموع مزد شغل و حقوق ثابت پرداختی به تبع شغل
- (۳) مجموع مزد شغل و مزایای ثابت به همراه اضافه کار
- (۴) مجموع مزد شغل و اضافه کار

**۱۶. در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی نیست، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع****شغل چیست؟**

- (۱) مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی پرداخت می‌گردد
- (۲) مزایایی است که برحسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات اضافه کاری پرداخت می‌گردد
- (۳) مزایایی است که برحسب فقط محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی پرداخت می‌گردد
- (۴) مزایایی است که برای ترمیم مزد در ساعات اضافه کاری پرداخت می‌گردد که شامل سختی کار، فوق العاده شغل و غیره می‌شود

**۱۷. طبق تبصره ۲ ماده ۳۶ منظور از مزد مینا:**

- (۱) مزد ساعتی
- (۲) مزد گروه و پایه
- (۳) مزایای رفاهی نظیر کمک هزینه مسکن
- (۴) کمک هزینه مسکن، خواربار، کمک عائله مندی پاداش افزایش تولید و سود سالانه

**۱۸. طبق تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، کدام گزینه مزایای رفاهی و انگیزه‌ای محسوب نمی‌شود؟**

- (۱) مزایای سختی کار
- (۲) مزایای سرپرستی
- (۳) فوق العاده شغل
- (۴) پاداش افزایش تولید

**۱۹. در کارگاه‌هایی که طبقه بندی اجرا نمی‌شود، کدام گزینه جزء مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل****نیست؟**

- (۱) فوق العاده شغل
- (۲) پاداش افزایش تولید
- (۳) مزایای سختی کار
- (۴) مزایای سرپرستی

**۲۰. طبق ماده ۳۷ مزد تحت چه شرایطی باید پرداخت شود؟**

- (۱) در فواصل زمانی مرتب و در روزهای تعطیل
- (۲) در فواصل زمانی گوناگون و در روزهای غیر تعطیل
- (۳) در فواصل زمانی مرتب و در روزهای غیرتعطیل و ضمن ساعت کار
- (۴) در فواصل زمانی گوناگون و در روزهای غیرتعطیل

**۲۱. در قرارداد کارهای ساعتی، مزد در کدامیک از فواصل زمانی می‌تواند پرداخت شود؟**

- (۱) پایان روز
- (۲) پایان هفته
- (۳) پایان پانزده روز
- (۴) هر سه گزینه

**۲۲. طبق بند ب ماده ۳۷ قانون کار، در قراردادهایی که براساس عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، مزد مذکور چه نامیده می‌شود؟**

- (۱) کارمزد
- (۲) دستمزد
- (۳) حق العمل
- (۴) حقوق

**۲۳. طبق تبصره ماده ۳۷ قانون کار، در ماه‌های ۳۱ روزه پرداختی کارگر شامل چه چیزهایی می‌باشد؟**

- (۱) حقوق و حق مسکن
- (۲) مزایا و اضافه کاری
- (۳) مزایا و حقوق
- (۴) حقوق و اضافه کاری

**۲۴. طبق ماده ۳۸ قانون کار میزان مزد پرداختی مرد و زن چگونه است؟**

- (۱) زن نصف مرد
- (۲) مساوی
- (۳) مرد نصف زن
- (۴) زن یک سوم مرد

**۲۵. تبعیض در تعیین میزان مزد در چه شرایطی ممنوع است؟**

- (۱) سن، جنس
- (۲) قومیت و اعتقادات سیاسی
- (۳) نژاد و اعتقادات مذهبی
- (۴) همه موارد

**۲۶. طبق ماده ۳۹ قانون کار، مزد کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی اشتغال دارند، چگونه محاسبه می‌شود؟**

- (۱) به نسبت کار انجام شده
- (۲) یک ماه کامل

۳) به نسبت ساعات کار انجام شده

۴) ۱۵ روزه

**۲۷. طبق ماده ۴۰ قانون کار در توافقات شغلی که قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می‌شود،**

**باید ارزش پرداخت‌های نقدی به چه میزان باشد؟**

۱) منصفانه و معقول

۲) حقوق کامل و به همراه مزایا

۳) حقوق کامل و مزایا با کسر مالیات

۴) حقوق کامل و مزایا بدون کسر مالیات

**۲۸. تعیین حداقل مزد کارگران همه ساله توسط چه مرجعی تعیین می‌گردد؟**

۱) دولت

۲) شورای عالی کار و دولت

۳) شورای عالی کار

۴) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی با نظارت شورای عالی کار

**۲۹. تعیین حداقل دستمزد طبق ماده ۴۱ قانون کار بر اساس چه معیاری تعیین می‌گردد؟**

۱) میانگین مزد سال قبل

۲) درصد تورم اعلامی توسط بانک مرکزی

۳) درصد تورم و به گونه‌ای که زندگی یک خانواده را تامین نماید

۴) متوسط مزد سه سال قبل و به گونه‌ای که هزینه‌های زندگی را تامین نماید

**۳۰. طبق ماده ۳۷ پرداخت از طریق تراکنش بانکی با کدامیک از گزینه‌های زیر سازگار است؟**

۱) به وجه نقد رایج کشور

۲) با تراضی طرفین

۳) به عهده بانک

۴) به وسیله چک به عهده بانک

**۳۱. شرایط مساوی در پرداخت مزد در کدام مقاله نامه سازمان بین المللی کار الزام شده است؟**

۱) مقاله نامه ۱۰۰

۲) مقاله نامه ۲۹

۳) مقاله نامه ۱

۴) مقاله نامه ۹۸

**۳۲. تورم اعلامی مطابق بند یک ماده ۴۱ قانون کار توسط کدام مرجع اعلام خواهد شد؟**

۱) بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران

- ۲) مرکز آمار ایران
- ۳) وزارت اقتصاد و دارایی
- ۴) سازمان برنامه و بودجه کشور

### ۳۳. کدامیک از راه‌های زیر برای تعیین حداقل مزد سالانه صحیح است؟

- ۱) نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف
- ۲) نقاط مختلف کشور یا حرف مختلف
- ۳) نقاط مختلف کشور و یا اصناف مختلف
- ۴) نقاط مختلف کشور و یا صنایع اساسی

### ۳۴. حداقل مزد باید:

- ۱) بامشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده..... را تامین نماید
- ۲) بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده..... را تامین نماید
- ۳) تا اندازه‌ای زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید
- ۴) هر سه گزینه غلط است

### ۳۵. مطابق تبصره ماده ۴۱ کارفرمایان موظفند در ازای انجام کار در ساعات انجام شده قانونی:

- ۱) به هیچ کارگری بیش از حداقل مزد تعیین شده پرداخت ننمایند
- ۲) به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند
- ۳) به همه کارگران مزد تعیین شده جدید را پرداخت نمایند
- ۴) حداقل مزد تعیین شده جدید را پرداخت نمایند

### ۳۶. مطابق تبصره ماده ۴۱ چنانچه کارفرمایان مزد تعیین شده جدید را پرداخت ننمایند:

- ۱) در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت نیستند
- ۲) در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت می‌باشند
- ۳) در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند
- ۴) در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت نمی‌باشند

### ۳۷. موضوع مزد ماده ۴۱ مطابق با ماده ۴۲ منحصرأ باید به یکی از صورت‌های زیر پرداخت شود:

- ۱) به صورت نقدی پرداخت شود
- ۲) به صورت نقدی و غیر نقدی پرداخت شود
- ۳) پرداخت‌های غیرنقدی که در قراردادهای پیش بینی می‌شود، پرداختی تلقی می‌شود

۴) اضافه بر حداقل مزد غیرنقدی پرداخت شود

**۳۸. مطابق ماده ۴۳ آیا کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات حق استفاده از مرخصی استحقاقی با حقوق را دارند؟**

- ۱) بله
- ۲) خیر
- ۳) در ماه های کارکرد ۳۰ روزه
- ۴) مطابق با آخرین ماه کارکرد

**۳۹. مطابق ماده ۴۳ مبلغ پرداختی به کارگر در هر حال نباید کمتر از:**

- ۱) حداقل قانونی باشد
- ۲) حداقل مزد قانونی باشد
- ۳) حداقل حقوق قانونی باشد
- ۴) کمتر از حق السعی باشد

**۴۰. مطابق ماده ۴۳ ماخذ محاسبه میانگین کارمزد و روزهای کارکرد چیست؟**

- ۱) آخرین ماه کارکرد
- ۲) محاسبه میانگین کارمزد روزهای کارکرد
- ۳) میانگین کارمزد به ماخذ سه ماه آخر کارکرد
- ۴) با ماخذ حداقل مزد محاسبه شود

**۴۱. مطابق ماده ۴۴ مبلغ پرداختی از حقوق کارگر نباید از چه کسری بالاتر باشد؟**

- ۱) یک سوم
- ۲) یک دوم
- ۳) یک چهارم
- ۴) تمامی حقوق

**۴۲. چنانچه کارگر به کارفرما مدیون باشد مطابق ماده ۴۴ در قبال دیون:**

- ۱) می توان مطابق حداقل حقوق را کسر نمود
- ۲) می توان مازاد حداقل حقوق را برداشت نمود
- ۳) تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود
- ۴) به هیچ وجه نمی توان برداشت کرد

**۴۳. حکم نفقه و کسوه افراد واجب النفقه کارگر مطابق شمول ماده ۴۴ چیست؟**

- ۱) مستثنی نمی باشد
- ۲) مستثنی می باشد و تابع مقررات قانون مدنی است

۳) مطابق قانون کار مستثنی نمی‌باشد

۴) تابع مستثنیات دین می‌باشد

**۴۴. مطابق ماده ۴۵ چنانچه قانون صراحتاً اجازه داده باشد کارفرما می‌تواند از حقوق کارگر برداشت**

**نماید**

۱) برخی از مواقع

۲) در پایان ماه

۳) خیر

۴) بله

**۴۵. آیا هنگامی که کارفرما به کارگر به مساعده وجهی داده باشد قابل برداشت از مزد هست؟**

۱) خیر

۲) بله

۳) برخی از ماه‌ها

۴) از عیدی و پاداش

**۴۶. اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است، چگونه قابل کسر است؟**

۱) همه ماهه

۲) طبق قانون

۳) طبق ضوابط مربوط

۴) هیچکدام

**۴۷. چنانچه بر اثر اشتباه محاسبه مبلغی به کارگر اضافه پرداخت شده باشد، می‌توان آن را کسر کرد؟**

۱) بله

۲) خیر

۳) بلافاصله

۴) در اسرع وقت

**۴۸. مال الاجاره خانه‌های سازمانی چگونه از مزد کارگر قابل برداشت است؟**

۱) در صورتی که اجاره‌ای باشد

۲) میزان آن با توافق طرفین تعیین گردد

۳) میزان برداشت آن نیز با توافق طرفین تعیین گردد

۴) هر سه گزینه

**۴۹. آیا اجناس ضروری که از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده باشد، قابل کسر از حقوق**

**کارگر می‌باشد؟**

- (۱) بله
- (۲) خیر
- (۳) وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر تعهد شده باشد
- (۴) قایل کسر نیست

#### ۵۰. هنگام دریافت وام دو طرف باید میزان اقساط را تعیین کنند

- (۱) نحوه پرداخت آن مطابق با قرارداد می‌باشد
- (۲) مطابق توافق می‌باشد
- (۳) حسب بند ج ماده ۴۵ با توافق طرفین باید میزان اقساط تعیین گردد
- (۴) هیچکدام

#### ۵۱. به چه دسته از کارگران فوق العاده ماموریت تعلق می‌گیرد؟

- (۱) کارگرانی که به موجب قرارداد به خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند
- (۲) کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت های خارج از محل خدمت اعزام می‌شوند
- (۳) به کارگرانی که حسب دستور مدیر یا نماینده او به ماموریت اعزام می‌شوند
- (۴) کارگرانی که به درخواست خودشان به ماموریت می‌روند

#### ۵۲. فوق العاده ماموریت نباید:

- (۱) کمتر از مزد ثابت باشد
- (۲) کمتر از مزد مینا باشد
- (۳) کمتر از مجموع مزد یا حقوق
- (۴) کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای رزانه کارگر باشد

#### ۵۳. علاوه بر پرداخت فوق العاده ماموریت، کارفرما تعهد دیگری چیست؟

- (۱) وسیله یا هزینه
- (۲) وسیله رفت و برگشت
- (۳) وسیله یا هزینه رفت و برگشت
- (۴) هر سه گزینه

#### ۵۴. ماموریت به موردی اطلاق می‌شود که کارگر برای انجام کار حداقل چند کیلومتر از محل کارگاه

اصلی دور شود؟

- (۱) ۲۰ کیلومتر
- (۲) ۵۰ کیلومتر
- (۳) ۱۰۰ کیلومتر

۴) ۲۰۰ کیلومتر

**۵۵. اگر کارگر یک شب در محل مأموریت توقف نماید، حکمش چیست؟**

- ۱) مأموریت می‌باشد
- ۲) مأموریت به حساب نمی‌آید
- ۳) باید حتماً ۵۰ کیلومتر طی مسافت کرده باشد
- ۴) هیچکدام

**۵۶. در ماده ۴۷ پرداخت پاداش افزایش تولید با چه قصدی انجام می‌پذیرد؟**

- ۱) ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر
- ۲) تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی
- ۳) بالا بردن سطح درآمد کارگران
- ۴) هر سه گزینه

**۵۷. قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید مطابق آئین نامه‌ای که به تصویب یکی از مراجع**

**زیر تعیین می‌شود منعقد می‌گردد؟**

- ۱) وزیر کار و امور اجتماعی
- ۲) وزیر صنعت معدن و تجارت
- ۳) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) وزیر اقتصاد و دارایی

**۵۸. چه دستگاهی موظف است نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل را طراحی کند؟**

- ۱) وزیر کار و امور اجتماعی
- ۲) وزیر صنعت معدن و تجارت
- ۳) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) وزیر اقتصاد و دارایی

**۵۹. مطابق ماده ۴۸ قانون کار، نظام ارزیابی و طبقه بندی مشاغل با استغاده از کدامیک از موارد زیر**

**اجرا می‌گردد؟**

- ۱) استاندارد مشاغل
- ۲) عرف مشاغل
- ۳) طبیعت مشاغل
- ۴) الف و ب

**۶۰. در ماده ۴۹ استقرار مناسبات صحیح کارگاه، در این قانون با همکاری کدام کمیته انجام می‌پذیرد؟**

- ۱) موسسات ذیصلاح

- ۲) کارفرما
- ۳) کمیته طبقه بندی مشاغل
- ۴) شورای اسلامی کار

### ۶۱. مراحل تهیه طرح طبقه بندی مشاغل کدام است؟

- ۱) انتخاب طراح طبقه بندی
- ۲) انتخاب اعضای کمیته طبقه بندی مشاغل
- ۳) انتخاب موسسات ذیصلاح طرح طبقه بندی مشاغل
- ۴) هر سه گزینه

### ۶۲. طرح طبقه بندی مشاغل بعد از تایید کدام مرجع به مرحله اجرا درمی آید؟

- ۱) شورای اسلامی کار
- ۲) هیئت مدیره شرکت
- ۳) وزارت کار و امور اجتماعی
- ۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

### ۶۳. دستورالعمل و آئین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاهها ناظر به تعداد کارگران و تاریخ

#### اجرا توسط کدام دستگاه تعیین و اعلام می شود؟

- ۱) وزیر کار و امور اجتماعی
- ۲) وزیر اقتصاد و دارایی
- ۳) وزیر صنعت معدن و تجارت
- ۴) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

### ۶۴. صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح های طبقه بندی مشاغل می پردازند مورد تایید کدامیک

#### از دستگاه های زیر است؟

- ۱) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزیر اقتصاد و دارایی
- ۳) وزیر کار و امور اجتماعی
- ۴) وزیر صنعت معدن و تجارت

### ۶۵. اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل، با نظر کدام دستگاه در هیئت حل اختلاف قابل

#### رسیدگی است؟

- ۱) وزیر اقتصاد و دارایی
- ۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) وزیر صنعت معدن و تجارت

۴) وزیر کار و امور اجتماعی

**۶۶. مطابق ماده ۵۰ قانون کار چنانچه کارفرمای مشمول مشاغل کارگاه‌های خود را ارزیابی نکرده باشد، از چه طریقی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی قانون را اجرا خواهد کرد؟**

۱) یکی از دفاتر موسسات مشاوره فنی ارزیابی مشاغل

۲) اشخاص صاحب صلاحیت

۳) کمیته طبقه بندی مشاغل

۴) گزینه ۱ و ۲

**۶۷. مطابق تبصره ماده ۵۰ کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه‌های مربوط به اجرای طرح طبقه بندی مشاغل چه میزان جریمه باید به خزانه داری کل واریز نماید؟**

۱) ۲۰ درصد

۲) ۳۰ درصد

۳) ۵۰ درصد

۴) ۸۰ درصد

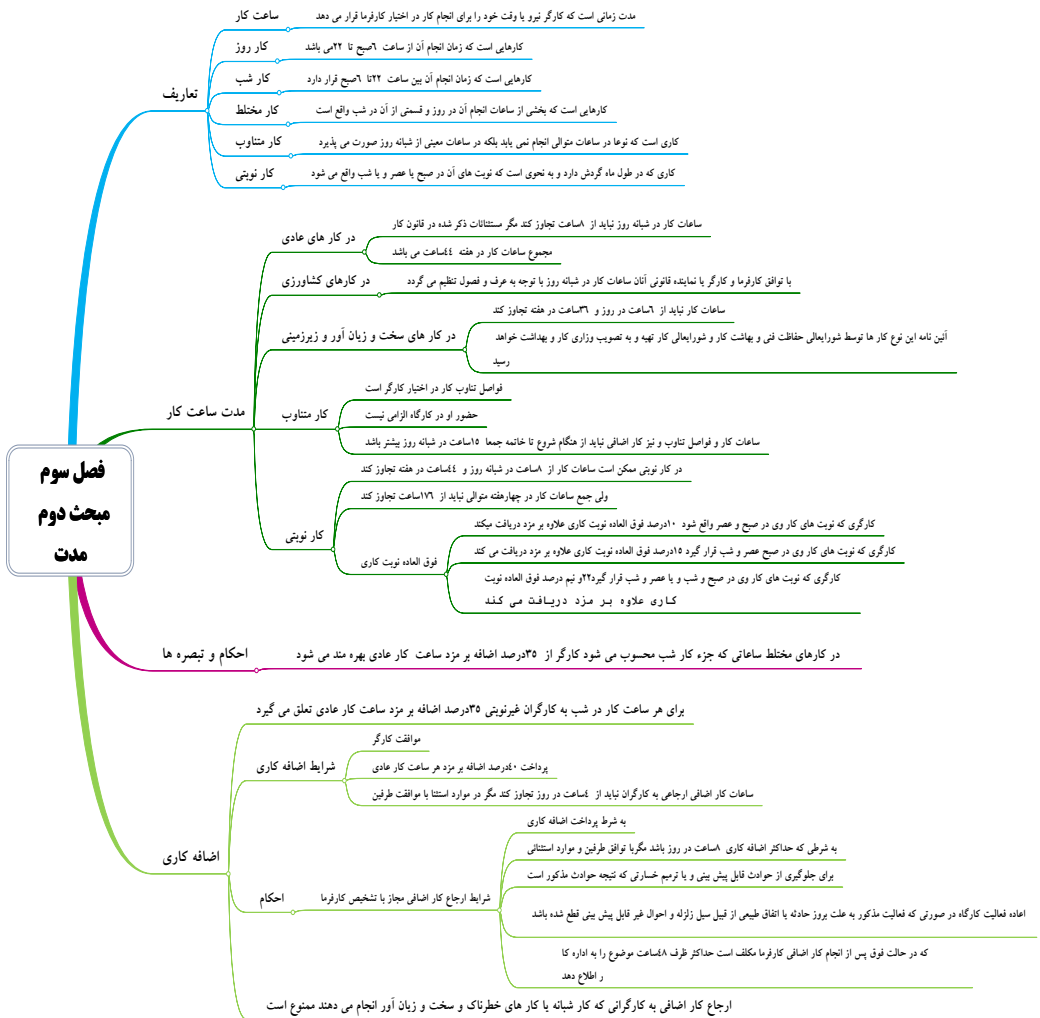
**۶۸. کارفرما باید به کارگر علاوه بر اجرای طرح ارزیابی مشاغل چه پرداخت دیگری را معمول کند؟**

۱) مابه التفاوت مزد

۲) مابه التفاوت طرح

۳) مابه التفاوت احتمالی مزد

۴) مابه التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل



## مبحث دوم: مدت

مدت یا بهتر بنویسیم ساعات کار یکی از موضوعات مادر و از جمله مسائل پرحاشیه مبارزات کارگری در قرن ۱۹ و ۲۰ است که دنباله موضوعات و حواشی آن تا عصر حاضر کشیده شده و ادامه دارد. هنوز هم موضوع مدت یا مدت کار در بسیاری از نقاط جهان و بین بسیاری از کارگران حل و فصل نشده است. اعتصابات، کشتارها و نشنچ‌های پی در پی کارگری سبب شد تا حدود صد سال پیش یعنی در ۱۹۲۰ سازمان تازه تاسیس ILO که جزء سازمان‌های وابسته به جامعه ملل بود به عنوان بخشی از معاهده صلح ورسای (و از تبعات تاثیرگذار انقلاب اکتبر ۱۹۱۷ روسیه و ماده ۱۷ اعلامیه معروف ویلسون، رئیس جمهور وقت امریکا یعنی کشوری که در ربع پایانی قرن ۱۹ جنبش اول ماه مه کارگران شیکاگو را سرکوب کرده بود)، سبب شد تا در اولین مقاله نامه خود ۸ ساعت کار در روز را به رسمیت بشناسد.

اگر امروز کارگران سراسر جهان اول ماه مه مطابق با ۱۱ اردیبهشت ماه هر سال را به عنوان عید کارگری جشن می‌گیرند، فقط به واسطه اهمیتی است که جنبش اول ماه مه در تثبیت ساعات کار و رسمیت ۸ ساعت کار در روز دارد.

تاریخ حیات جنبش‌های کارگری از زمان پیدایش کارگر صنعتی هرگز پدیده‌ای به اهمیت محدود کردن ساعات کار به ۸ ساعت کار در روز به خود ندیده است. شاید شکوه خواسته جنبش معدن چیان شهر شیکاگو در اول ماه مه ۱۸۸۶ میلادی که هنوز به یادگار مانده است و پس از سال‌ها از سوی کارگران جهان عید گرفته می‌شود، اهمیت و بزرگی این خواسته را نمایان می‌کند.

شایان ذکر است که دو اتفاق در این مورد باید مورد توجه قرار گیرد. اول اینکه پیش از تصویب این مقاله نامه در سال ۱۹۱۱ میلادی یک کنفرانس بین‌المللی در فرانسه رسمیت ۸ ساعت کار در روز را اعلام کرده بود دوم حسب اتفاق کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ میلادی در واشنگتن، مقاله نامه محدود کردن ساعات کار در موسسات صنعتی و ۸ ساعت کار در روز و ۴۸ ساعت در هفته را به تصویب رسانید. یعنی اراده خداوندی بر آن قرار گرفت تا در همان کشوری که جنبش ۸ ساعت کار در روز سرکوب گردیده بود، این مقاله نامه مصوب گردیده و اعلام شود. البته باید در نظر داشت که اعلام این مقاله نامه گامی برای جهانی کردن ۸ ساعت کار در روز بود. در عین حال بر کلیه اقداماتی که از زمان قیام اول ماه مه توسط معدن چیان مظلوم شهر شیکاگو آغاز شده بود صحنه می‌گذاشت.

امروز دشوار است که خاطره تاریخی ما بتواند در ذهن خود دست کم ۱۴ ساعت کار در روز را آن هم در معادن سراپا آلوده تداعی معانی کند و بتوانیم تصویب ۸ ساعت کار در روز را که در نتیجه

سال‌ها مبارزه کارگران جهان کسب گردیده بود درک کنیم. اما چه بخواهیم و نخواهیم شرایط ظالمانه کار در آن روزها این طور بود که کارفرمایان بجای کاهش ساعت کار به دنبال این بودند که ۱۲ ساعت کار در روز را به ۱۶ ساعت افزایش دهند. ظلمی که سالیان سال بر کرده زحمتکشان جهان سنگینی می‌کرد. زنجیری که استثمار مطلق کارگر توسط کارفرمایان را ممکن و عملی ساخته بود. کارگران باید هر روز صبح با کوله باری از خستگی از کار مستمر روزهای قبل برخوردار شده و بعد از یک کار طاقت فرسا که از صبح تا شام و گاهی تا پاسی از نیمه شب ادامه می‌یافت، خسته و کوفته به خانه برگشته تا شاید نیروی مجددی برای کار روز بعد بیابند. در چنین شرایط ظالمانه‌ای بود که کارگران هرگز نمی‌توانستند طعم یک استراحت آزاد در غروب یک روز آفتابی را بچشند. فرزندان کارگران به ندرت توفیق دیدار پدرانشان را می‌یافتند و پدران اغلب از فرط خستگی موفق به ابراز محبت پدران به فرزندانشان نمی‌شدند. زندگی ضامن آن کار بود و نفس کار مقدس و حرکت آفرین، اما این عالم برای کارگران رنگ دیگری داشت. آن‌ها همه چیز را کم جلوه و بی فروغ و خسته می‌دیدند. در نزد کارگر صورت اصلی عالم کم جان و بی روح و خسته و فرتوت می‌نمود. لذا با وجود تمهیدات امنیتی توسط سرمایه داران و دولت‌های حاکمشان کارگران به جان می‌آمدند و تمام کوشش و توان خود را برای انهدام روابط ظالمانه حاکم به کار می‌بستند. این چنین بود که به موازات جنگ اول جهانی، پاره‌ای از اعتصابات کارگری دامنگیر کشورهای صنعتی گردید و رقابت خرد کننده و دیوانه وار سرمایه داران به رکود و بیکاری انجامید. تورم و گرانی، فقر و فلاکت عمومی و نهایتاً جنگ خانمان سوز جهان گیر اول سبب شد که سرمایه داری بعد از جنگ کمی بر سر عقل آمده و با تاسیس سازمان بین المللی کار و تن دادن به تصمیمات این سازمان در حراست و صیانت از نیروی کار کمک کند. البته نباید انقلاب کومونیستی اکتبر ۱۹۱۷ روسیه را که عامل مهمی در این پا پس نهادن سرمایه داری داشت، فراموش کرد.

این‌ها همگی شرایط تکوین مقوله نامه شماره ۱ به حساب می‌آید که حاصل این اقدام در قوانین کار کشورهای مختلف لحاظ گردید. اینک بر اساس مدلی که در مباحث مختلف دنبال کرده‌اید با موضوع مدت یا مدت کار و یا همان ساعات کار از ماده ۵۱ تا ۶۱ آشنا می‌شوید.<sup>۸</sup>

۸ ماده ۵۱- ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید. تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آن که مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند. تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز را با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

## مبحث دوم: مدت

### تعاریف

**ساعت کار:** مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را برای انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد.

تبصره - کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.  
ماده ۵۳ - کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲ می‌باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد.

کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می‌شود.  
در کارهای مختلط، ساعاتی که جزو کار شب محسوب می‌شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده (۵۸) این قانون استفاده می‌نماید.  
ماده ۵۴ - کار متناوب کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می‌گیرد.  
تبصره - فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب، ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.  
ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می‌گردد.  
ماده ۵۵ - کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت‌های آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود.

ماده ۵۶ - کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود (۱۰٪) و چنانچه نوبت‌ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد، (۱۵٪) و در صورتی که نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتند (۲۲/۵٪) علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷ - در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

ماده ۵۸ - برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی (۳۵٪) اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

ماده ۵۹ - در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف - موافقت کارگر. ب - پرداخت (۴۰٪) اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی.

تبصره - ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

ماده ۶۰ - ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند (ب) ماده (۵۹)) و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذیل ضرورت دارد مجاز است و حداکثر اضافه کاری موضوع این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

الف - جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب - اعاده فعالیت کارگاه، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل، سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱ - پس از انجام کار اضافی در موارد فوق، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت، موضوع را به اداره کار و امور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲ - در صورت عدم تایید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار و امور اجتماعی محل، کارفرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱ - ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌دهند، ممنوع است.

**کار روز:** کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ صبح تا ۲۲ می‌باشد.

**کار شب:** کارهایی است که زمان انجام آن بین ساعت ۲۲ تا ۶ صبح قرار دارد.

**کار مختلط:** کارهایی است که بخشی از ساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع است.

**کار متناوب:** کاری است که نوعا در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت می‌پذیرد.

**کار نوبتی:** کاری که در طول ماه گردش دارد و به نحوی است که نوبت‌های آن در صبح یا عصر و یا شب واقع می‌شود.

### مدت ساعت کار

**در کارهای عادی:** ساعات کار در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز کند مگر مستثنائات ذکر شده در قانون کار و مجموع ساعات کار در هفته ۴۴ ساعت می‌باشد.

در کارهای کشاورزی: با توافق کارفرما و کارگر یا نماینده قانونی آنان ساعات کار در شبانه روز با توجه به عرف و فصول تنظیم می‌گردد.

**در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی:** ساعات کار نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز کند.

آئین نامه این نوع کارها توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیرای کار و بهداشت خواهد رسید.

**کار متناوب:** فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است.

حضور او در کارگاه الزامی نیست.

ساعات کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد.

**کار نوبتی:** در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز کند.

ولی جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

**فوق العاده نوبت کاری:** کارگری که نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع شود، ۱۰ درصد فوق العاده نوبت کاری علاوه بر مزد دریافت می‌کند.

کارگری که نوبت‌های کار وی در صبح عصر و شب قرار گیرد، ۱۵ درصد فوق العاده نوبت کاری علاوه بر مزد دریافت می‌کند.

کارگری که نوبت‌های کار وی در صبح - شب و یا عصر - شب قرار گیرد، ۲۲ و نیم درصد فوق العاده نوبت کاری علاوه بر مزد دریافت می‌کند.

### احکام و تبصره‌ها

در کارهای مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب می‌شود کارگر از ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی بهره مند می‌شود.

**اضافه کاری:** برای هر ساعت کار در شب به کارگران غیرنوبتی ۳۵ درصد اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد.

### شرایط اضافه کاری

- موافقت کارگر
- پرداخت ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی
- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز کند مگر در موارد استثنا با موافقت طرفین.

### شرایط ارجاع کار اضافی مجاز با تشخیص کارفرما

به شرط پرداخت اضافه کاری.

به شرطی که حداکثر اضافه کاری ۸ ساعت در روز باشد مگر با توافق طرفین و موارد استثنائی.

برای جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی و یا ترمیم خسارتی که نتیجه حوادث مذکور است.

اعاده فعالیت کارگاه در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل زلزله و احوال غیر قابل پیش بینی قطع شده باشد که در این حالت پس از انجام کار اضافی، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف ۴۸ ساعت موضوع را به اداره کار اطلاع دهد.

ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌دهند ممنوع است.

## آزمون فصل سوم – مبحث دوم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

### ۱. تعریف ساعت کار در ماده ۵۱ عبارت است از:

- ۱) ساعت کار در این قانون مدت زمانی ست کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار دهد.
- ۲) مدت زمانی که کارگر در اختیار کارفرما قرار می‌گیرد.
- ۳) زمانی که کارگر در نزد کارفرما حضور دارد.
- ۴) به میزان وقتی که به درخواست کارفرما کار می‌کند.

### ۲. مطابق ماده ۵۱ ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از چند ساعت تجاوز نماید:

- ۱) ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه
- ۲) ۸ ساعت
- ۳) ۷ ساعت و ۴۰ دقیقه
- ۴) ۷ ساعت

### ۳. در تبصره‌ای که ماده ۵۱ کارفرما با توافق کارگران می‌تواند ساعت کار را در بعضی از روزهای هفته به

ترتیب زیر معلوم کند.

- ۱) کمتر از میزان مقرر
- ۲) اضافه بر میزان مقرر
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

### ۴. مجموع ساعات کار در هفته عبارت است از:

- ۱) ۴۰ ساعت
- ۲) ۴۴ ساعت
- ۳) از ۴۴ ساعت تجاوز نکند
- ۴) با توافق ۴۸ ساعت

### ۵. مطابق تبصره ۲ ماده ۵۱ ساعات کار کشاورزی با توجه به چه عواملی قابل توافق و تنظیم است:

- ۱) عرف
- ۲) فصول مختلف
- ۳) شبانه روز

۴) همه موارد

**۶. در کارهای سخت وزیان آور وزیر زمینی ساعت کار چند ساعت در هفته است؟**

۱) ۳۶ ساعت

۲) ۴۰ ساعت

۳) ۴۴ ساعت

۴) ۴۸ ساعت

**۷. آیین نامه کارهای سخت وزیان آور توسط کدام مراجع تهیه می شود**

۱) شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار

۲) شورای عالی کار

۳) وزارت کار و امور اجتماعی

۴) ۱ و ۲

**۸. کار روز، کاری است که:**

۱) بین ۶ بامداد تا ۲۲ باشد

۲) ۶ صبح تا ۱۸ باشد

۳) ۶ صبح تا ۲۴ باشد

۴) ۶ صبح تا ۲۰ باشد

**۹. کار شب، کارهایی است که زمان انجام آن بین:**

۱) ۱۸ تا ۶ بامداد

۲) ۲۲ تا ۶ بامداد

۳) ۲۴ تا ۶ بامداد

۴) ۲۰ تا ۶ بامداد

**۱۰. کار مختلط، کاری است که:**

۱) همه‌ی آن در شب باشد

۲) همه آن در روز اتفاق بیافتند

۳) بخشی از آن در روز و قسمتی در شب واقع شود

۴) در شب انجام گیرد و قسمتی در روز انجام گیرد

**۱۱. فوق العاده موضوع ماده ۵۸ در کارهای مختلط در کدام ساعات به کارگر تعلق می گیرد؟**

۱) کار روز

۲) کار شب

۳) کار عصر

۴) هیچکدام

## مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی

این مبحث به موضوع تعطیلات و مرخصی‌ها اختصاص دارد. از روز تعطیل هفته یعنی جمعه گرفته تا تعطیلی ۱۱ اردیبهشت یعنی روز کارگر و نیز به موضوعات مربوط به مرخصی‌ها اعم از مرخصی‌های استحقاقی نظیر حج و ازدواج، فوت و نظایر آن و مرخصی‌های بدون حقوق که حسب توافق دو طرف انجام می‌پذیرد، از ماده ۶۲ تا ۷۴ پرداخته است.<sup>۹</sup>

۹. ماده ۶۲-روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد. تبصره ۱-در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوس رانی و یا در کارگاه‌هایی که حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است. کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کار می‌کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. تبصره ۲-در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳-کارگاه‌هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل استفاده می‌کنند، مزد هر یک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳-علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید.

ماده ۶۴-مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعا یک ماه است. سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می‌شود.

ماده ۶۵-مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ۶۶-کارگر نمی‌تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷-هر کارگر حق دارد در منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸-میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی بر حسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود.

ماده ۶۹-تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است. تبصره-در مورد کارهای پیوسته (زنجیره‌ای) و تمامی کارهایی که همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می‌نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نمایندگان کارگران اعلام نماید.

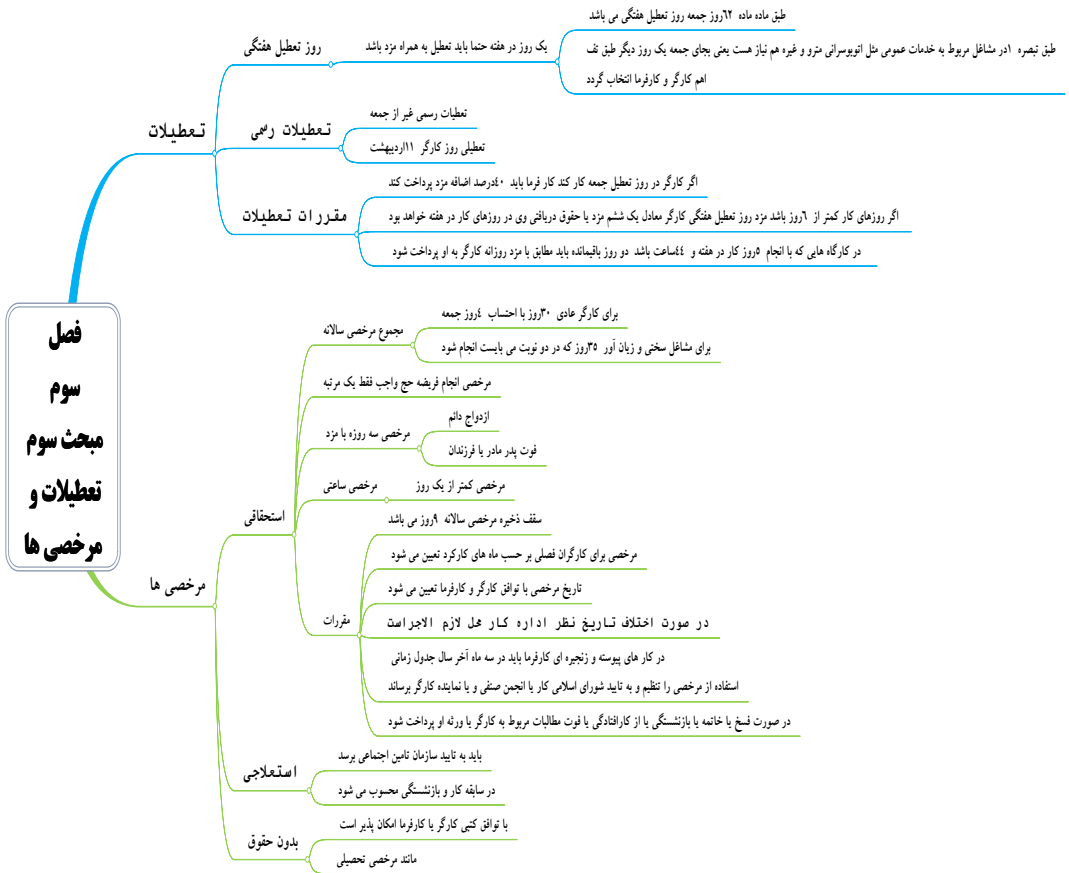
ماده ۷۰-مرخصی کمتر از یک روز کار جزو مرخصی استحقاقی منظور می‌شود.

ماده ۷۱-در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می‌شود.

ماده ۷۲-نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳-کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند. الف-ازدواج دایم ب-فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

ماده ۷۴-مدت مرخصی استعلاجی، با تایید سازمان تامین اجتماعی، جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.



## مبحث سوم: تعطیلات و مرخصی‌ها

### تعطیلات

#### روز تعطیل هفتگی

یک روز در هفته حتما باید تعطیل به همراه مزد باشد.

- طبق ماده ۶۲، روز جمعه روز تعطیل هفتگی می‌باشد.
- طبق تبصره ۱ همین ماده در مشاغل مربوط به خدمات عمومی مثل اتوبوسرانی، مترو و غیره بجای جمعه یک روز دیگر طبق تفاهم کارگر و کارفرما انتخاب گردد.

#### تعطیلات رسمی

تعطیلات رسمی غیر از جمعه

تعطیلی روز کارگر ۱۱ اردیبهشت

#### مقررات تعطیلات

اگر کارگر در روز تعطیل جمعه کار کند، کارفرما باید ۴۰ درصد اضافه مزد پرداخت کند.

اگر روزهای کار کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

در کارگاه‌هایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت باشد، دو روز باقیمانده باید مطابق با مزد روزانه کارگر به او پرداخت شود.

### مرخصی‌ها

#### استحقاقی:

- مجموع مرخصی سالانه:
- برای کارگر عادی ۳۰ روز با احتساب ۴ روز جمعه.
- برای مشاغل سختی و زیان آور ۳۵ روز که در دو نوبت می‌بایست انجام شود.

مرخصی انجام فریضه حج واجب فقط یک مرتبه.

مرخصی سه روزه با مزد.

ازدواج دائم

## فوت پدر یا فرزندان

### مرخصی ساعتی:

- مرخصی کمتر از یک روز

### مقررات:

- سقف ذخیره مرخصی سالانه ۹ روز می‌باشد.
- مرخصی برای کارگران فصلی بر حسب ماه‌های کارکرد تعیین می‌شود.
- تاریخ مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود.
- در صورت اختلاف تاریخ، نظر اداره کار محل لازم الاجراست.
- در کارهای پیوسته و زنجیره‌ای، کارفرما باید در سه ماه آخر سال، جدول زمانی استفاده از مرخصی را تنظیم و به تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگر برساند.
- در صورت فسخ یا خاتمه یا بازنشستگی یا از کارافتادگی یا فوت مطالبات مربوط به کارگر یا ورثه او پرداخت شود.

### استعلاجی:

- باید به تایید سازمان تامین اجتماعی برسد.
- در سابقه کار و بازنشستگی محسوب می‌شود.

### بدون حقوق:

با توافق کتبی کارگر یا کارفرما امکان پذیر است. مانند مرخصی تحصیلی

## آزمون فصل سوم – مبحث سوم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. به نوبت کار در صبح و شب یا عصر و شب چه میزان فوق العاده تعلق خواهد گرفت

(۱) ۲۰ درصد

(۲) ۲۲/۵ درصد

(۳) ۲۵ درصد

(۴) ۳۰ درصد

۲. تعیین تعطیل یک روز به جای روز جمعه در تبصره یک ماده ۶۲ چه حکمی دارد؟

(۱) تعطیل هفتگی

(۲) جایگزین تعطیل هفتگی

(۳) به جای جمعه تعطیل

(۴) تعطیل معوض

۳. در ماده ۶۴ مرخصی کارگران به چه میزان تعیین شده است؟

(۱) یک ماه

(۲) ۲ ماه

(۳) ۱۲ روز

(۴) ۲۰ روز

۴. در ماده ۶۷ کارگر حق دارد برای ادای فریضه حج واجب از چه میزان مرخصی استحقاقی استفاده

کند؟

(۱) دو ماه

(۲) یک ماه

(۳) ۱۵ روز

(۴) هیچکدام

۵. در ماده ۷۴ مرخصی استعلاجی توسط چه مرجعی تأیید می شود؟

(۱) مرکز درمانی

(۲) سازمان تامین اجتماعی

(۳) اداره کار محل

(۴) کارفرما

۶. مطابق ماده ۷۵ انجام کدام دسته از کارها برای کارگران زن ممنوع است؟

- (۱) کارهای خطرناک
- (۲) کارهای سخت و زیان آور
- (۳) کارهای خطرناک و کارهای سخت و زیان آور
- (۴) کارهای خطرناک، سخت و زیان آور

#### ۷. حمل بار بیشتر از حد مجاز در چه صورتی برای زنان ممنوع است؟

- (۱) بدون استفاده از وسایل مکانیکی
- (۲) با استفاده از وسایل مکانیکی
- (۳) همراه با وسای مکانیکی
- (۴) هیچکدام

#### ۸. دستورالعمل، تعیین نوع و میزان کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز

##### با دست توسط چه مرجعی پیشنهاد و به تصویب چه کسی می‌رسد؟

- (۱) شورای عالی تامین اجتماعی به تصویب مدیر عامل تامین اجتماعی
- (۲) با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) به پیشنهاد مشاورت زنان و خانواده ریاست جمهوری و تصویب شورای عالی کار
- (۴) شورای عالی کار و وزیر صنعت معدن و تجارت

#### ۹. مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن چند روز است؟

- (۱) ۴۵ روز
- (۲) جمعا ۹۰ روز
- (۳) ۹۰ روز
- (۴) ۳۶۰ روز

#### ۱۰. چند روز از مرخصی برای زنان باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد؟

- (۱) حتی الامکان ۴۵ روز
- (۲) ۴۵ روز
- (۳) در صورت توافق ۴۵ روز
- (۴) ۹۰ روز

#### ۱۱. مرخصی زایمان توامان چند روز است؟

- (۱) ۱۰۴ روز
- (۲) ۱۴ روزه مدت مرخصی اضافه می‌شود
- (۳) سه ماه
- (۴) ۹۰ روز

**۱۲. پس از اتمام مرخصی زایمان در قانون کار کدامیک از گزینه‌های زیر در تبصره یک ماده ۷۶ نوشته شده است؟**

- (۱) کارگر زن به کار خود باز می‌گردد.
- (۲) کارگر زن به کار خود ادامه خواهد داد.
- (۳) کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد
- (۴) کارگر زن به سازمان تامین اجتماعی مراجعه خواهد کرد.

**۱۳. حقوق مربوط به مرخصی زایمان توسط کدامیک از مراجع زیر پرداخت می‌شود.**

- (۱) کارفرما
- (۲) وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی
- (۳) سازمان تامین اجتماعی
- (۴) وزارت ورزش و جوانان

**۱۴. آیا مدت مرخصی زایمان جزء سوابق خدمتی کارگر زن محسوب می‌شود؟**

- (۱) خیر
- (۲) به هیچ وجه
- (۳) بله
- (۴) هرگز

**۱۵. در ماده ۷۶ حقوق ایام مرخصی زایمان طبق کدام مقررات یا قانون باید پرداخت شود؟**

- (۱) مقررات قانون تامین اجتماعی
- (۲) قانون کار
- (۳) قانون تنظیم خانواده و جمعیت
- (۴) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر

**۱۶. تشخیص نوع کار خطرناک یا سخت برای کارگر بار دار به تشخیص چه کسی است؟**

- پزشک عمومی
- پزشک سازمان تامین اجتماعی
- پزشک زنان و زایمان
- هیچکدام

## مبحث چهارم: شرایط کار زنان

مبحث کار زنان از جمله مباحث مهم و حساس قانون کار است که با توجه به شرایط فیزیکی زنان در احراز مشاغلی که جنبه یدی دارند و همچنین حمایت از مادران کارگر در قالب احداث شیرخوارگاه و مهدکودک و تخصیص ساعات معینی برای شیردهی و همچنین تعیین محدودیت‌های جسمانی و تطبیق آن با قوانین و مقررات از جمله مباحث مهم این مبحث است.

اینکه مادران اجازه یافتند تا هر سه ساعت یکبار فرزندان خود را شیر دهند و همچنین مرخصی قبل و بعد از زایمان و افزودن مرخصی برای زایمان‌های توامان، همگی نشانگر توجه قانونگذار به حقوق زنان و ضرورت صیانت از آنها دارد. مواد ۷۵ تا ۷۸ به این موضوعات می‌پردازد.<sup>۱۰</sup>

۱۰. ماده ۷۵-انجام کارهای خطرناک ، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی ، برای کارگران زن ممنوع است . دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶-مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹۰ روز است . حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد . برای زایمان توامان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱-پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲-حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷-در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی ، بدون کسر حق السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید.

ماده ۷۸-در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت ، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد . این فرصت جزو ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهد کودک و ...) را ایجاد نماید.

تبصره-آیین نامه اجرایی ، ضوابط تاسیسات و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می‌شود.



## مبحث چهارم: شرایط کار زنان

### مرخصی بارداری و زایمان:

مجموعاً ۹۰ روز می‌باشد.

حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان باشد.

برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌گردد.

### مقررات:

پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد.

با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

### نوع کار کارگران باردار:

در صورت تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار کارگر باردار خطرناک تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان بارداری بدون کسر حق السعی باید کار مناسبتر و سبکتری به او دهد.

### مقررات کارگران مادر شیرده:

کارفرما مکلف است تا پایان دوسالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن به او دهد.

کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی مراکز مربوط به نگهداری کودکان اعم از شیرخوارگاه، مهدکودک و غیره ایجاد کند.

آئین نامه اجرایی ضوابط تاسیس و اداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی تهیه و پس از تصویب وزیر کار به مرحله اجرا گذاشته شود.

### مقررات کلی کار زنان

ممنوعیت کارهای خطرناک

ممنوعیت کارهای سخت و زیان آور

ممنوعیت حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون وسایل مکانیکی

دستورالعمل نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

## آزمون فصل سوم – مبحث چهارم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. مطابق ماده ۷۵ انجام کدام دسته از کارها برای کارگران زن ممنوع است؟

- ۱) کارهای خطرناک
- ۲) کارهای سخت و زیان آور
- ۳) کارهای خطرناک و کارهای سخت و زیان آور
- ۴) کارهای خطرناک، سخت و زیان آور

۲. حمل بار بیشتر از حد مجاز در چه صورتی برای زنان ممنوع است؟

- ۱) بدون استفاده از وسایل مکانیکی
- ۲) با استفاده از وسایل مکانیکی
- ۳) همراه با وسایل مکانیکی
- ۴) هیچکدام

۳. دستورالعمل، تعیین نوع و میزان کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز

بادست توسط چه مرجعی پیشنهاد و به تصویب چه کسی می‌رسد؟

- ۱) شورای عالی تامین اجتماعی به تصویب مدیر عامل تامین اجتماعی
- ۲) با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) به پیشنهاد مشاور زنان و خانواده ریاست جمهوری و تصویب شورای عالی کار
- ۴) شورای عالی کار و وزیر صمت

۴. مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن چند روز است؟

- ۱) ۴۵ روز
- ۲) جمعا ۹۰ روز
- ۳) ۹۰ روز
- ۴) ۳۶۰ روز

۵. چند روز از مرخصی برای زنان باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد؟

- ۱) حتی الامکان ۴۵ روز
- ۲) ۴۵ روز
- ۳) در صورت توافق ۴۵ روز
- ۴) ۹۰ روز

۶. مرخصی زایمان توأمان چند روز است؟

- (۱) ۱۰۴ روز
- (۲) ۱۴ روزه مدت مرخصی اضافه می‌شود
- (۳) سه ماه
- (۴) ۹۰ روز

**۷. پس از اتمام مرخصی زایمان در قانون کار کدامیک از گزینه‌های زیر در تبصره یک ماده ۷۶ نوشته شده است؟**

- (۱) کارگر زن به کار خود باز می‌گردد.
- (۲) کارگر زن به کار خود ادامه خواهد داد.
- (۳) کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد
- (۴) کارگر زن به سازمان تامین اجتماعی مراجعه خواهد کرد.

**۸. حقوق مربوط به مرخصی زایمان توسط کدامیک از مراجع زیر پرداخت می‌شود؟**

- (۱) کارفرما
- (۲) وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی
- (۳) سازمان تامین اجتماعی
- (۴) وزارت ورزش و جوانان

**۹. آیا مدت مرخصی زایمان جزء سوابق خدمتی کارگر زن محسوب می‌شود؟**

- (۱) خیر
- (۲) به هیچ وجه
- (۳) بله
- (۴) هرگز

**۱۰. در ماده ۷۶ حقوق ایام مرخصی زایمان طبق کدام مقررات یا قانون باید پرداخت شود؟**

- (۱) مقررات قانون تامین اجتماعی
- (۲) قانون کار
- (۳) قانون تنظیم خانواده و جمعیت
- (۴) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر

**۱۱. تشخیص نوع کار خطرناک یا سخت برای کارگر بار دار به تشخیص چه کسی است.**

- (۱) پزشک عمومی
- (۲) پزشک سازمان تامین اجتماعی
- (۳) پزشک زنان و زایمان
- (۴) هیچکدام

**۱۲. کارفرمایان در صورت تشخیص پزشک برای خطرناک بودن یا سخت بودن کار برای زنان باردار باید تا پایان دوره بارداری چه اقدامی انجام بدهند؟**

- (۱) حقوق کارگر را مطابق کار انجام نداده کسب کنند.
- (۲) مطابق طرح طبقه بندی گروه و پایه شغل جدید را بپردازد.
- (۳) بدون کسر حق السعی کار مناسبتر و سبکتری ارجاع نمایند
- (۴) هیچکدام

**۱۳. کارفرما به مادران شیر ده چه میزان باید فرصت شیر دادن بدهد؟**

- (۱) هر سه ساعت نیم ساعت
- (۲) هر سه ساعت یک ساعت
- (۳) هر چهار ساعت یک ساعت
- (۴) هیچکدام

**۱۴. فرصت شیر دادن در کارگاه حکمش چیست؟**

- (۱) جزء ساعات کار کارگر محسوب نمی شود
- (۲) جزء ساعات کار کارگر محسوب می شود
- (۳) فقط یک نوبت آن جزء ساعات کار محسوب می شود
- (۴) کارفرما بابتان اضافه کاری پرداخت خواهد کرد

**۱۵. کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها کدام مراکز زیر را ایجاد کند؟**

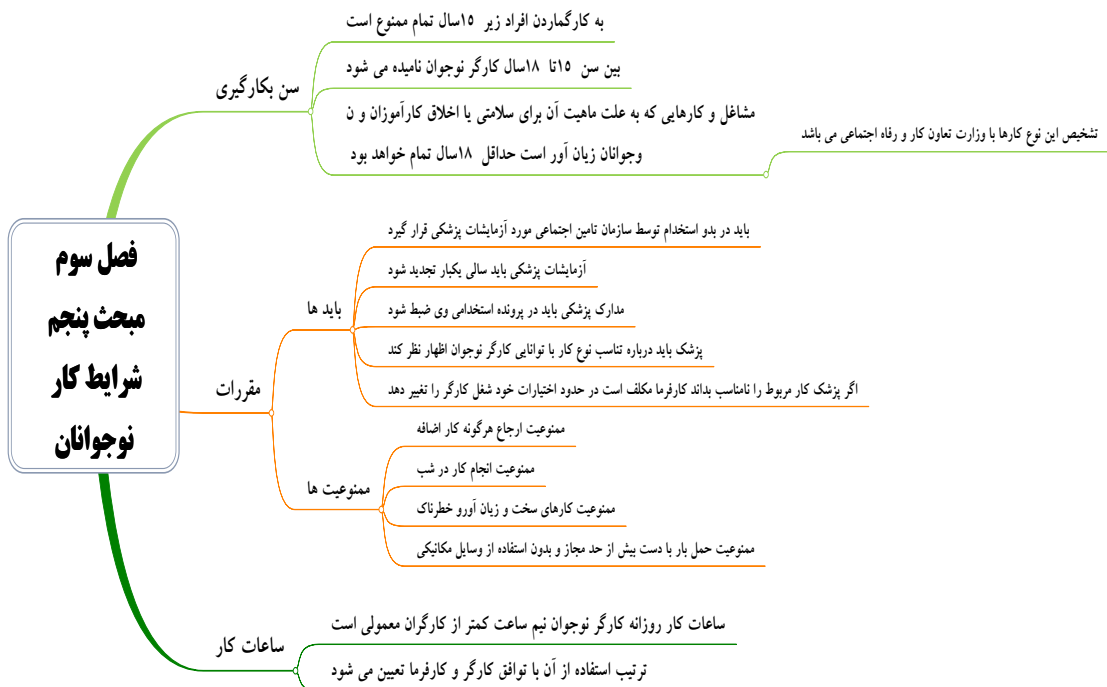
- (۱) مهد کودک
- (۲) از قبیل شیر خوارگاه، مهد کودک و...
- (۳) مراکز مربوط به نگهداری کودکان
- (۴) گزینه ۱ و ۲

## مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان

قانون گذار در ماده ۷۹ به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال را ممنوع دانسته است. به این ترتیب خط سن کار و تحصیل در بدترین شرایط آن یعنی اینکه توانایی‌های کارگر به بهترین وجه طرف حمایت قرار گیرد در خط سن کار دیده می‌شود. تعیین سن ۱۵ تا ۱۸ سالگی برای کار نوجوانان و محدودیت‌هایی که از نظر اخلاقی و ساعات کار و محدودیت‌های سنی در نظر گرفته شده است به انضمام کاهش نیم ساعت کار در روز و ممنوعیت ارجاع کار اضافی و کار در شب و ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار بیش از حد مجاز بدون وسایل مکانیکی همه از مواردی است در این مبحث<sup>۱۱</sup> به آن‌ها پرداخته شده است.

### ۱۱. مبحث پنجم- شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹- به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است.  
 ماده ۸۰- کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.  
 ماده ۸۱- آزمایش‌های پزشکی کارگر نوجوان، حداقل باید سالی یک بار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک در باره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می‌کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد.  
 ماده ۸۲- ساعات کار روزانه کارگر نوجوان، نیم ساعت کمتر از ساعات کار معمولی کارگران است ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد.  
 ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.  
 ماده ۸۴- در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.



## مبحث پنجم: شرایط کار نوجوانان

### سن به کارگیری

به کارگماردن افراد زیر ۱۵ سال تمام ممنوع است.

بین سن ۱۵ تا ۱۸ سال کارگر نوجوان نامیده می‌شود.

مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل ۱۸ سال تمام خواهد بود.

تشخیص این نوع کارها با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشد.

### مقررات

#### بایدها:

- باید در بدو استخدام توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشات پزشکی قرار گیرد.
- آزمایشات پزشکی باید سالی یکبار تجدید شود.
- مدارک پزشکی باید در پرونده استخدامی وی ضبط شود.
- پزشک باید درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر کند.
- اگر پزشک کار مربوط را نامناسب بداند، کارفرما مکلف است در حدود اختیارات خود شغل کارگر را تغییر دهد.

#### ممنوعیت‌ها:

- ممنوعیت ارجاع هرگونه کار اضافه.
- ممنوعیت انجام کار در شب.
- ممنوعیت کارهای سخت و زیان آور و خطرناک.
- ممنوعیت حمل بار با دست بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی.

### ساعات کار

ساعات کار روزانه کارگر نوجوان نیم ساعت کمتر از کارگران معمولی است.

ترتیب استفاده از آن با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود.

## آزمون فصل سوم – مبحث پنجم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. ساعات کار روزانه کارگر نوجوان چه میزان از سایر کارگران کمتر است؟

- ۱) یک ساعت
- ۲) نیم ساعت
- ۳) دو ساعت
- ۴) با توافق کارگر و کارفرما

۲. در ماده ۸۲ قانون کار ترتیب استفاده از ساعات کمتر کار چگونه تعیین خواهد شد؟

- ۱) توسط کارگر
- ۲) توسط کارفرما
- ۳) با توافق کارگر و کارفرما
- ۴) اداره کار

۳. ارجاع اضافه کاری به کارگر نوجوان چه ترتیبی دارد؟

- ۱) مجاز است
- ۲) غیر مجاز است
- ۳) ممنوع است
- ۴) ممنوعیتی ندارد

۴. کار در شب برای کارگر نوجوان قابل ارجاع است؟

- ۱) ممنوع است
- ۲) مطابق توافق مشکلی ندارد
- ۳) به تشخیص پزشک مشکلی ندارد
- ۴) به تشخیص کارفرما می‌توان ارجاع کرد

۵. در ماده ۸۴ در کارهایی که برای سلامتی یا اخلاق کار آموزان و نوجوانان زیان آور است حداقل سن

باید چند سال باشد ؟

- ۱) ۱۵ سال تمام
- ۲) ۱۶ سال تمام
- ۳) ۱۷ سال تمام
- ۴) ۱۸ سال تمام

۶. مرجع تشخیص مشاغلی که ماهیت یا شرایط کار در آنها با سلامتی یا اخلاق کار آموزان یا نوجوانان مغایرت دارد کجاست؟

- ۱) وزارت ورزش و جوانان
- ۲) سازمان بهزیستی کل کشور
- ۳) سازمان تامین اجتماعی
- ۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی





## مبحث اول: حفاظت فنی و بهداشت کار

موضوع حفاظت فنی و بهداشت کار که در دو مبحث کلیات و بازرسی کار در مواد ۸۵ تا ۱۰۶ مورد توجه و دقت قرار گرفته است اساساً بایستی آن را به ۴ موضوع یا ۴ مبحث به شرح ذیل تقسیم بندی کرد:

الف) حفاظت فنی

ب) بهداشت کار

ج) بازرسی کار

د) رصد و بازرسی بهداشت کار

قانون کار در این بخش همه مستثنیات نظیر کارگاه‌های خانوادگی را مکلف به رعایت مندرجات این فصل نموده است. همچنین مسئولیت کل حفاظت فنی و بهداشت را در تهیه موازین و آئین‌نامه‌ها به عهده شورایی قرار داده است که دستگاه‌ها و وزارتخانه‌های ذیربط را با این هدف و مقصد تحت پوشش قرار می‌دهد. همچنین وارد کنندگان، تولید کنندگان، سازندگان و استفاده کنندگان از کالاها، ماشین آلات و ابزارآلات مختلف را مکلف به رعایت اصول مختلف این بخش و اخذ نظر قبل از واردات یا تولید یا ساخت در مورد کارگاه‌ها، محیط‌ها، کالاها و فرآورده‌های مختلف خصوصاً کارگاه‌های تولید کننده وسایل حفاظتی، ایمنی و بهداشتی کرده است.

در مبحث بازرسی کار<sup>۱۲</sup> مهمترین مقصد قانونگذار اجرای صحیح قانون کار و ضوابط فنی، نظارت بر اجرای مقررات ناظر بر شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و

۱۲. مبحث اول- کلیات

ماده ۸۵- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است.  
تبصره- کارگاه‌های خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می‌باشند.

ماده ۸۶- شورای عالی حفاظت فنی مسئول تهیه موازین و آیین نامه‌های حفاظت فنی می‌باشد از اعضای ذیل تشکیل می‌گردد:

۱. وزیر کار و امور اجتماعی یا معاون او که رییس شورا خواهد بود ۲. معاون وزارت صمت ۳. معاون وزارت کشاورزی ۴. معاون وزارت نفت ۴. رییس سازمان حفاظت محیط زیست ۵. دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی ۶. دو نفر از مدیران صنایع ۷. دو نفر از نمایندگان کارگران ۸. مدیر کل بازرسی کار وزارت کار و امور اجتماعی که دبیر شورا خواهد بود.

تبصره ۱- پیشنهادات شورا به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی رسیده و شورا در صورت لزوم می‌تواند برای تهیه طرح آیین نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا، کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

تبصره ۲- آیین نامه داخلی شورا با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

تبصره ۳- انتخاب اساتید دانشگاه، نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۷- اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاه‌های موجود را توسعه دهند، مکلفند به دوا برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار، برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند. وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید. بهره برداری از کارگاه‌های مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود.

ماده ۸۸- اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ساخت یا ورود و عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد ایمنی و حفاظتی مناسب می‌باشند.

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین نامه‌های مصوب شورای عالی کار حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تایید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۰- کلیه اشخاص حقیقی یا حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند، باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه‌های آن به وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ارسال دارند و پس از تایید، به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند.

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند.

ماده ۹۲- کلیه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماری‌های ناشی از کار قرار دارند باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یک بار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایش‌های لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوط ضبط نمایند.

تبصره ۱- چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق سعی، در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره ۲- در صورت مشاهده چنین بیماری‌ها، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تایید مجدد شرایط فنی و بهداشت ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده ۹۳- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیش گیری از حوادث و بیماری‌ها، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره ۱- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تایید وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باشند تعیین

خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان و همچنین آموزش و راهنمایی کارگران و کارگران که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات کار قرار دارند نموده است. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری است. بازرسی‌ها باید به صورت مستمر و در صورت لزوم با تعقیب متخلفان در مراجع صالح باشد. اشتغال در بازرسی کار یا بهداشت کار منوط به دوره‌های نظری و عملی در بدو استخدام است که امضای احکام بازرسان کار و بهداشت با وزرای مربوطه و آئین نامه شرایط استخدام که بایست متضمن ثبات و استقلال شغلی بازرسان و مصونیت از هر نوع تعرضی باشد به عهده هیئت وزیران است. بازرسان در حکم ضابطان دادگستری حق ورود به همه کارگاه‌ها را دارند. در مورد کارگاه‌های خانوادگی اخذ اجازه دادستان محل قبل از ورود ضروری است اما بازرسان حق ندارند کارگاه‌هایی که یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اولشان ذینفعند وارد شوند. آن‌ها حق افشای اسرار و اطلاعات مقتضای شغلشان را حتی پس از برکناری ندارند. بازرسی یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای در صورت احتمال بروز حادثه و وقوع خطر مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما و رئیس مستقیم خود اطلاع می‌دهد. حسب این گزارش و

می‌گردند که وظیفه اشان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می‌باشد.

تبصره ۲- نحوه تشکیل و ترکیب اعضا بر اساس دستورالعمل‌هایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد.

ماده ۹۴- در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی نمایند می‌توانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز بایستی توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود، ثبت گردد.

تبصره -چنانچه کارفرما یا مسئول واحد، وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند موظف است در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات خود به نزدیک‌ترین اداره کار و امور اجتماعی محل اعلام نماید. اداره کار و امور اجتماعی مذکور موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید.

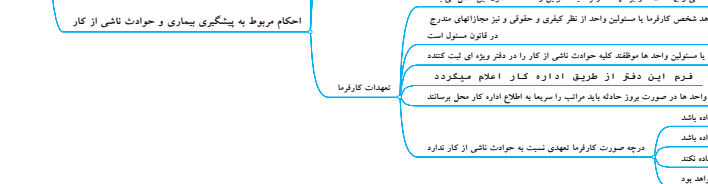
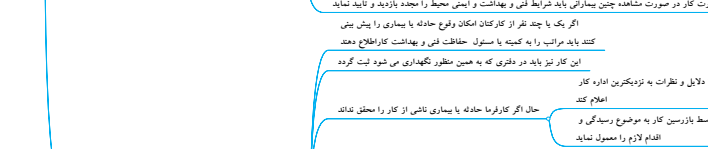
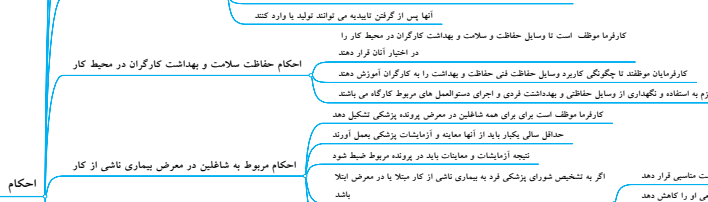
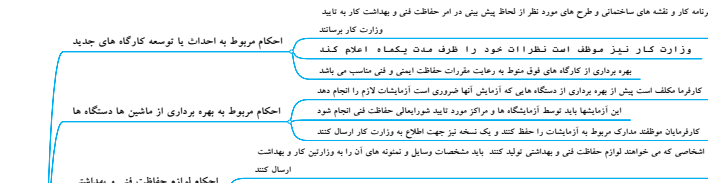
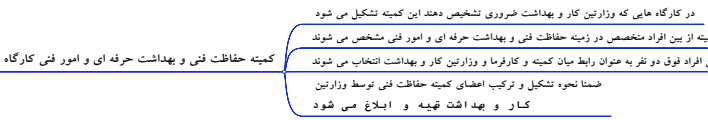
ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده (۱۸۵) این قانون خواهد بود. هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است.

تبصره ۱- کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار، وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننماید کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود.

عندالاقضاء دادسرای عمومی محل بایستی فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دستورالعمل‌های این فصل نیز توسط وزرای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی پیشنهاد و به تصیب هیئت وزیران خواهد رسید.

فصل چهارم  
مبحث اول  
کلیات  
حفاظت فنی  
و بهداشت کار



## مبحث اول: کلیات حفاظت فنی و بهداشت کار

### شورایعالی حفاظت فنی

#### هدف از تشکیل:

- برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور
- تامین حفاظت فنی
- جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای
- جهت تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار

#### الزامات:

- رعایت دستورالعمل‌های شورایعالی حفاظت فنی برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامیست.
- کارگاه‌های خانوادگی هم مشمول این مقررات می‌باشند.

#### اعضای شورایعالی حفاظت فنی:

- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان رئیس شورا
- معاون وزیر صنعت، معدن و تجارت
- معاون وزیر کشاورزی
- معاون وزارت نفت
- رییس سازمان محیط زیست
- دو نفر از استادان با تجربه دانشگاه در رشته‌های فنی
- دو نفر از مدیران صنایع
- دو نفر از نمایندگان کارگران
- مدیر کل بازرسی کار وزارت کار به عنوان دبیر شورا

#### آئین نامه‌های شورا:

شورا می‌تواند برای تهیه آئین نامه‌های مربوط به حفاظت فنی کارگران در محیط کار و انجام سایر وظایف مربوط به شورا کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان تشکیل دهد.

آئین نامه‌های داخلی شورا با پیشنهاد شورایعالی حفاظت فنی به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

### کمیته حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه:

در کارگاه‌هایی که وزارتین کار و بهداشت ضروری تشخیص دهند این کمیته تشکیل می‌شود. اعضای کمیته از بین افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی مشخص می‌شوند.

از بین افراد فوق دو نفر به عنوان رابط میان کمیته و کارفرما و وزارتین کار و بهداشت انتخاب می‌شوند.

ضمناً نحوه تشکیل و ترکیب اعضای کمیته حفاظت فنی توسط وزارتین کار و بهداشت تهیه و ابلاغ می‌شود.

## احکام

### احکام مربوط به احداث یا توسعه کارگاه‌های جدید:

مکلفند تا به دوا برنامه کار و نقشه‌های ساختمانی و طرح‌های مورد نظر از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار به تایید وزارت کار برسانند.

وزارت کار نیز موظف است نظرات خود را ظرف مدت یکماه اعلام کند.

بهره برداری از کارگاه‌های فوق منوط به رعایت مقررات حفاظت ایمنی و فنی مناسب می‌باشد.

### احکام مربوط به بهره برداری از ماشین‌ها دستگاه‌ها:

کارفرما مکلف است پیش از بهره برداری از دستگاه‌هایی که آزمایش آنها ضروری است آزمایشات لازم را انجام دهد.

این آزمایشها باید توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تایید شورایعالی حفاظت فنی انجام شود.

کارفرمایان موظفند مدارک مربوط به آزمایشات را حفظ کنند و یک نسخه نیز جهت اطلاع به وزارت کار ارسال کنند.

### احکام لوازم حفاظت فنی و بهداشتی:

اشخاصی که می‌خواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی تولید کنند باید مشخصات وسایل و نمونه‌های آن را به وزارتین کار و بهداشت ارسال کنند.

این اشخاص باید بابت تولید یا وارد کردن این وسایل از وزارت بهداشت و کار تاییدیه بگیرند.

آن‌ها پس از گرفتن تاییدیه می‌توانند تولید یا وارد کنند.

### احکام حفاظت سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار:

کارفرما موظف است تا وسایل حفاظت، سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار را در اختیار آنان قرار دهند.

کارفرمایان موظفند تا چگونگی کاربرد وسایل حفاظت فنی حفاظت و بهداشت را به کارگران آموزش دهند.

کارگران ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشت فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط کارگاه می‌باشند.

### احکام مربوط به شاغلین در معرض بیماری ناشی از کار:

کارفرما موظف است برای برای همه شاغلین در معرض پرونده پزشکی تشکیل دهد.

حداقل سالی یکبار باید از آنها معاینه و آزمایشات پزشکی به عمل آورند.

نتیجه آزمایشات و معاینات باید در پرونده مربوط ضبط شود.

اگر به تشخیص شورای پزشکی فرد به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد

- کارفرما مکلف است کار او را در قسمت مناسبی قرار دهد
- ضمناً نباید حق السعی او را کاهش دهد

وزارت کار در صورت مشاهده چنین بیمارانی باید شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط را مجدد بازدید و تایید نماید

### احکام مربوط به پیشگیری بیماری و حوادث ناشی از کار:

اگر یک یا چند نفر از کارکنان امکان وقوع حادثه یا بیماری را پیش بینی کنند باید مراتب را به کمیته یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کاراطلاع دهند

این کار نیز باید در دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود ثبت گردد

حال اگر کارفرما حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند

- باید در اسرع وقت موضوع را همراه با دلایل و نظرات به نزدیکترین اداره کار اعلام کند
- اداره کار نیز موظف است در اسرع وقت توسط بازرسین کار به موضوع رسیدگی و اقدام لازم را معمول نماید
- تعهدات کارفرما

- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدها مشمول این فصل می‌باشد
  - اگر در صورت عدم رعایت مقررات حادثه‌ای رخ دهد شخص کارفرما یا مسئولین واحد از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در قانون مسئول است
  - کارفرما یا مسئولین واحدها موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای ثبت کنند
  - فرم این دفتر از طریق اداره کار اعلام می‌گردد
  - ضمناً کارفرما و مسئولین واحدها در صورت بروز حادثه باید مراتب را سریعاً به اطلاع اداره کار محل برسانند
  - درچه صورت کارفرما تعهدی نسبت به حوادث ناشی از کار ندارد
- وسایل و امکانات را در اختیار کارگر قراردادده باشد
- و آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی را به کارگر داده باشد
- و کارگر بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده نکند
- البته در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود

## آزمون فصل چهارم – مبحث اول قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. مطابق ماده ۸۵ برای صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهای کدام مرجع جهت تامین حفاظت فنی ضروری است؟

- ۱) شورای عالی حفاظت فنی
- ۲) شورای عالی کار
- ۳) اداره کل بازرسی وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی
- ۴) هر سه مرجع

۲. وظیفه وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در ماده ۸۵ چیست؟

- ۱) جلوگیری از بیماریهای حرفه‌ای
- ۲) تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

۳. آیین نامه‌ها و دستورالعملهای مبحث از ماده ۸۵ برای کدام دسته از اشخاص زیر الزامی است؟

- ۱) کارگران و کارآموزان
- ۲) کارگاه‌ها و کارفرمایان
- ۳) کارگران، کارفرمایان، کارآموزان و کارگاهها
- ۴) هر سه گزینه

۴. آیا کارگاههای خانوادگی مشمول مقررات فصل چهارم قانون کار می‌باشند؟

- ۱) خیر
- ۲) معاف می‌باشند
- ۳) بله
- ۴) ملزم به اجرا می‌باشند

۵. در ماده ۸۶ شورای عالی حفاظت فنی مسول تهیه کدامیک از موارد زیر است؟

- ۱) تهیه موازین حفاظتی
- ۲) آیین نامه‌های حفاظت فنی
- ۳) آیین نامه‌ها و موازین حفاظت فنی
- ۴) گزینه ۱ و ۲

۶. اعضای شورای حفاظت فنی چند نفر می‌باشند؟

- (۱) ۱۰ نفر
- (۲) ۱۲ نفر
- (۳) ۱۵ نفر
- (۴) ۱۶ نفر

**۷. اکنون بعد از انحلال برخی از وزارتخانه‌های مندرج در ماده ۸۶، شورای عالی حفاظت فنی چند**

**عضو واقعی دارد؟**

- (۱) ۱۲ عضو
- (۲) ۱۰ عضو
- (۳) ۸ عضو
- (۴) ۹ عضو

**۸. در تبصره ۱ ماده ۸۶ پیشنهادات شورا به تصویب کدام مرجعی رسد؟**

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

**۹. شورای عالی حفاظت فنی برای تهیه آیین نامه‌های مربوطه وسایر وظایف می‌تواند چه اقدامی انجام**

**دهد؟**

- (۱) کمیته‌های تخصصی مرکب از کارشناسان
- (۲) ارجاع به کارشناسان سایر دستگاهها
- (۳) ارجاع به دانشگاه‌های تخصصی ذیربط
- (۴) اداره بازرسی کل کار

**۱۰. مطابق تبصره ۲ ماده ۸۶ قانون کار آیین نامه داخلی شورا چگونه تهیه می‌شود؟**

- (۱) به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و تصویب هیات وزیران
- (۲) شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) دبیر شورا وزیر تعاون کار رفاه اجتماعی
- (۴) مدیر کل بازرسی وزیر تعاون کار رفاه اجتماعی

**۱۱. انتخاب اساتید دانشگاه نماینده کارگران و نماینده مدیران صنایع مطابق دستورالعملی خواهد بود که**

**به تصویب مرجع زیر می رسد.**

- (۱) به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و تصویب هیات وزیران
- (۲) شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

۳) دبیر شورا وزیر تعاون کار رفاه اجتماعی

۴) ایمنی و حفاظتی فنی

**۱۲. اشخاص حقیقی یا حقوقی که به ورود به عرضه ماشین می‌پردازند مکلف به رعایت موارد زیر می‌باشند؟**

۱) ایمنی

۲) حفاظتی

۳) بهداشتی

۴) گزینه ۱ و ۲

**۱۳. در احداث کارگاه‌های جدید مطابق ماده ۸۷ کارفرما به پیش بینی کدام موارد مکلف است؟**

۱) بهداشت کار

۲) حفاظت فنی

۳) گزینه ۱ و ۲

۴) هیچکدام

**۱۴. در ماده ۸۹ کارفرمایان مکلف به رعایت آیین نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی و انجام کدام یک از امور زیر می‌باشند؟**

۱) آزمایش‌های لازم

۲) بایگانی و نگهداری سوابق

۳) سایر اقدامات

۴) وزارت صنایع و وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

**۱۵. کلیه اشخاصی که بخواهند لوازم حفاظتی، فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند مکلف به ارسال مشخصات وسایل و نمونه‌های آن به کدام دستگاه‌ها می‌باشند؟**

۱) وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی

۲) وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

۳) هر دو

۴) هر سه مورد

**۱۶. کارفرمایان و مسئولان کلیه کارگاهها مطابق ماده ۹۱ مکلف به کدام یک از اقدامات زیر می‌باشند؟**

۱) تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران

۲) وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده

۳) کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنها بیاموزند

۴) هر سه مورد

**۱۷. وظیفه کارگران واحد مطابق ماده ۹۱ چیست؟**

- (۱) اقداماتی که در قانون مقرر شده است
- (۲) نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه
- (۳) هر دو
- (۴) همه گزینه‌ها

**۱۸. کلیه شاغلینی که در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند کلیه واحدهایشان مکلف به رعایت کدام موارد می‌باشند؟**

- (۱) تشکیل پرونده پزشکی و انجام معاینات آزمایشهای سالانه
- (۲) تشکیل پرونده پزشکی
- (۳) ارجاع به پزشکان معتمد برای معاینات پزشکی
- (۴) کمیته اجرایی جهت پیگیری و تعقیب موارد ماده ۹۲

**۱۹. به منظر جلب مشارکت کارکنان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت درمان و آموزش پزشکی در کارگاههایی که ضروری تشخیص می‌دهند لازم است کدام اقدام زیر را انجام دهند؟**

- (۱) دایر کردن خانه بهداشت
- (۲) دایر کردن واحد ایمنی کار
- (۳) کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار
- (۴) هیچکدام

**۲۰. مطابق ماده ۹۴ در صورت وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار در کارگاه کمیته فنی و بهداشت کار یا مسئول کمیته چه اقدامی انجام خواهند داد؟**

- (۱) کارگاه توسط دادگستری پلمپ می‌شود
- (۲) دفتری که به همین منظور نگهداری می‌شود حادثه یا بیماری در آن ثبت می‌گردد
- (۳) هر دو گزینه
- (۴) خانه بهداشت

**۲۱. طبق ماده ۸۹ قانون کار، کارفرمایان باید پیش از بهره برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها و... آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تایید چه مرجعی انجام دهند؟**

- (۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۲) وزارت بهداشت
- (۳) شورای عالی حفاظت فنی
- (۴) اداره کل بازرسی کار

**۲۲. طبق ماده ۸۹ قانون کار، کارفرمایان پس از انجام آزمایشات لازم ماشین‌ها، دستگاه‌ها و ابزار، ضمن حفظ مدارک مربوطه، یک نسخه به چه مرجعی ارسال کنند؟**

- ۱) شورای عالی حفاظت فنی
- ۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) وزارت بهداشت
- ۴) اداره کل بازرسی کار

**۲۳. طبق ماده ۹۰ قانون کار، تاییدیه تولید یا وارد کردن لوازم حفاظت فنی و بهداشتی به چه مرجع یا مراجعی است؟**

- ۱) شورای عالی حفاظت فنی و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) وزارت بهداشت
- ۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و وزارت بهداشت

**۲۴. طبق ماده ۹۱ قانون کار، کارفرمایان موظفند برای تامین حفاظت، سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار:**

- ۱) وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار دهد
- ۲) وسایل و امکانات لازم را در اختیار اداره بهداشت محل قرار دهد
- ۳) وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار شورای اسلامی کار دهد
- ۴) هیچکدام

**۲۵. طبق ماده ۹۱ قانون کار، کارگران چه مسئولیتی در قبال دستورالعمل‌های حفاظتی و بهداشتی کارگاه دارند؟**

- ۱) ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌ها هستند
- ۲) ملزم به نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی هستند
- ۳) فقط ملزم به اجرای دستورالعمل‌ها هستند
- ۴) ملزم به استفاده از وسایل حفاظتی و بهداشتی هستند

**۲۶. طبق ماده ۹۲ قانون کار، کلیه واحدهایی که شاغلین آن در معرض بروز بیماری ناشی از کار قرار دارند، باید:**

- ۱) دستورالعمل‌های حفاظتی و بهداشتی را عمل کنند
- ۲) از وسایل حفاظتی و بهداشتی استفاده و نگهداری کنند
- ۳) برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل شود و سالی یکبار تحت معاینه و آزمایشات پزشکی در بیایند

۴) به شورای عالی حفاظت فنی مراجعه کنند

**۲۷. طبق ماده ۹۲ قانون کار، معاینه و آزمایشات پزشکی کارگرانی که در معرض بروز بیماری ناشی از کار قرار دارند، چند مرتبه است؟**

- ۱) هر شش ماه یکبار
- ۲) سالی یکبار
- ۳) هر شش ماه دوبار
- ۴) سالی دوبار

**۲۸. طبق تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار، اگر کارگر با تشخیص شورای پزشکی به بیماری ناشی از کار مبتلا و یا در معرض ابتلا هستند، کارفرما مکلف به چیست ؟**

- ۱) فرد دیگری را جایگزین وی کند
- ۲) حق السعی وی را پرداخت نموده و فرد دیگری را جایگزین وی کند
- ۳) بدون کاهش حق السعی کار او را در قسمت مناسب‌تری تعیین کند
- ۴) او را جابجا نماید ولی می‌تواند حق السعی او را کاهش دهد

**۲۹. طبق تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار، تشخیص بروز بیماری ناشی از کار کارگران در معرض بیماری، با چه کسی است ؟**

- ۱) شورای پزشکی
- ۲) پزشکی قانونی
- ۳) وزارت بهداشت
- ۴) شورای عالی حفاظت فنی

**۳۰. طبق تبصره ۲ ماده ۹۲ قانون کار، بازدید و تاییدیه مجدد شرایط فنی، بهداشتی و ایمنی در صورت بروز بیماران ناشی از کار توسط چه مرجعی است ؟**

- ۱) شورای عالی حفاظت فنی و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) وزارت بهداشت
- ۴) اداره کل بازرسی کار

**۳۱. طبق ماده ۹۳ قانون کار، در چه شرایطی کمیته حفاظت فنی، بهداشت و ایمنی محیط کار در کارگاه تشکیل می‌شود؟**

- ۱) تشخیص ضرورت ایجاد توسط وزارتین کار و بهداشت
- ۲) به دستور وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) به تشخیص ضرورت شورای عالی حفاظت فنی

۴) به تشخیص ضرورت اداره کل بازرسی کار

**۳۲. طبق تبصره ۱ ماده ۹۳ قانون کار، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با حضور چند نفر از اعضای واجد شرایط به عنوان رابط بین کمیته مذکور با کارفرما و وزارتین بهداشت و کار برگزار می‌شود؟**

- ۱) چهار نفر
- ۲) سه نفر
- ۳) یک نفر
- ۴) دو نفر

**۳۳. رابطین واجد شرایط کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید مورد تایید چه مرجعی تعیین گردند؟**

- ۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) شورای عالی حفاظت فنی
- ۳) وزارتین کار و بهداشت
- ۴) اداره کل بازرسی کار و شورای عالی حفاظت فنی

**۳۴. طبق تبصره ۲ ماده ۹۳ قانون کار، نحوه تشکیل و ترکیب اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار چگونه است؟**

- ۱) بر اساس دستورالعمل‌های وزارتین کار و بهداشت تهیه و ابلاغ می‌شود
- ۲) بر اساس دستورالعمل‌های شورای عالی حفاظت فنی و اداره کل بازرسی کار تهیه و ابلاغ می‌شود
- ۳) بر اساس دستورالعمل‌های وزارت بهداشت تهیه و ابلاغ می‌شود
- ۴) بر اساس دستورالعمل‌های وزارت کار تهیه و ابلاغ می‌شود

**۳۵. طبق ماده ۹۴ قانون کار، در صورتی که کارگران و کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۵ قانون کار، امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه ببینند باید:**

- ۱) به اداره کل بازرسی کار محل اطلاع دهند
- ۲) به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند
- ۳) به وزارت بهداشت اطلاع دهند
- ۴) به شورای عالی حفاظت فنی اطلاع دهند

**۳۶. طبق تبصره ماده ۹۴ قانون کار، اگر کارفرما وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را محقق نداند، موظف است چه اقدامی کند؟**

- ۱) در اسرع وقت موضوع را به همراه دلایل به اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل اعلام نماید
- ۲) در اسرع وقت به شورای عالی حفاظت فنی مراجعه نماید
- ۳) در اسرع وقت به اداره کل بازرسی کار مراجعه نماید
- ۴) در اسرع وقت به اداره بهداشت محل مراجعه نماید

**۳۷. طبق ماده ۹۵ قانون کار، مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار کارگاه بر عهده**

**کیست؟**

- (۱) کارفرما
- (۲) کارشناسان بهداشت حرفه‌ای
- (۳) کارفرما یا مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده ۸۵
- (۴) شورای عالی حفاظت فنی

**۳۸. طبق ماده ۹۵ قانون کار، اگر حادثه‌ای بر اثر عدم رعایت مقررات از سوی کارفرما رخ دهد، چه**

**کسی مسئول است؟**

- (۱) کارگر
- (۲) اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشتی
- (۳) کارفرما
- (۴) کارشناس بهداشت حرفه‌ای

**۳۹. طبق تبصره ۱ ماده ۹۵ قانون کار فرم مربوط به ثبت حوادث ناشی از کار توسط چه مرجعی اعلام**

**می‌گردد؟**

- (۱) شورای عالی حفاظت فنی
- (۲) اعضای کمیته حفاظت فنی و بهداشتی
- (۳) اداره کل بازرسی کار
- (۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۴۰. طبق تبصره ۱ ماده ۹۵ قانون کار، کارفرما موظف است حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای ثبت و**

**مراتب را به:**

- (۱) به صورت کتبی به اطلاع وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی برسانند
- (۲) به صورت کتبی به کمیته حفاظت فنی و بهداشتی
- (۳) به صورت کتبی به وزارت بهداشت
- (۴) به صورت کتبی به شورای عالی حفاظت فنی

**۴۱. طبق تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار، اگر کارگر وسایل و امکانات حفاظت فنی و بهداشت کار را در**

**اختیار کارگر قرار دهد و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل‌ها**

**از آنها استفاده ننماید:**

- (۱) کارفرما مسئول حادثه است
- (۲) کارگر مسئولیتی نخواهد داشت
- (۳) کارفرما مسئولتی نخواهد داشت

۴) هیچکدام

۴۲. طبق تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار، در صورت اختلاف به عدم استفاده کارگر از وسایل بهداشتی با توجه تهیه امکانات از سوی کارفرما و وجود دستورالعمل‌ها، رای چه مرجعی نافذ است؟

۱) هیئت تشخیص

۲) هیئت حل اختلاف

۳) دادگاه صالحه

۴) شورای حل اختلاف محل

## مبحث دوم — بازرسی کار

بازرسی کار اعم از آموزش، راهنمایی، رسیدگی، نظارت، بررسی و تحقیق در امور حفاظتی و بهداشتی یا حفاظتی و فنی برعهده بازرسان کار یا بهداشت کار است. در این مبحث کارفرمایان و کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند و یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم خودداری کنند، مطابق قانون مجازات می‌شوند. مبحث بازرسی کار یکی از مهمترین مباحث این قانون است که جزئیات وظایف و ترتیب عمل آنها از ماده ۹۶ تا ۱۰۶ مورد بحث قرار گرفته است.<sup>۱۳</sup> اینک توجه شما را به سوالات این بخش جلب می‌کنم.

۱۳. مبحث دوم- بازرسی کار

ماده ۹۶- به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود:

الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان.

ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی.

ج- آموزش مسایل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران، کارفرمایان و کلیه افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی.

ه- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری این گونه موارد به منظور پیش‌گیری حوادث.

تبصره ۱- وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

تبصره ۲- بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می‌گیرد

ماده ۹۷- اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.

تبصره- آیین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

ماده ۹۸- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبیل در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول ماده (۸۵) این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نماید.

تبصره- ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

ماده ۹۹- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به روسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره- سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آیین نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار حسب مورد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۱۰۰- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضای وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارایه شود.

ماده ۱۰۱- گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود و وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.  
تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرسی در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان به طور مستقیم در آن ذی نفع باشند.

ماده ۱۰۳- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده‌اند و یا نام اشخاص را که به آنان اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده‌اند، فاش نمایند.

تبصره- متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازات‌های مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات‌های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده ۱۰۵- هر گاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود، بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتبا به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجرا است.

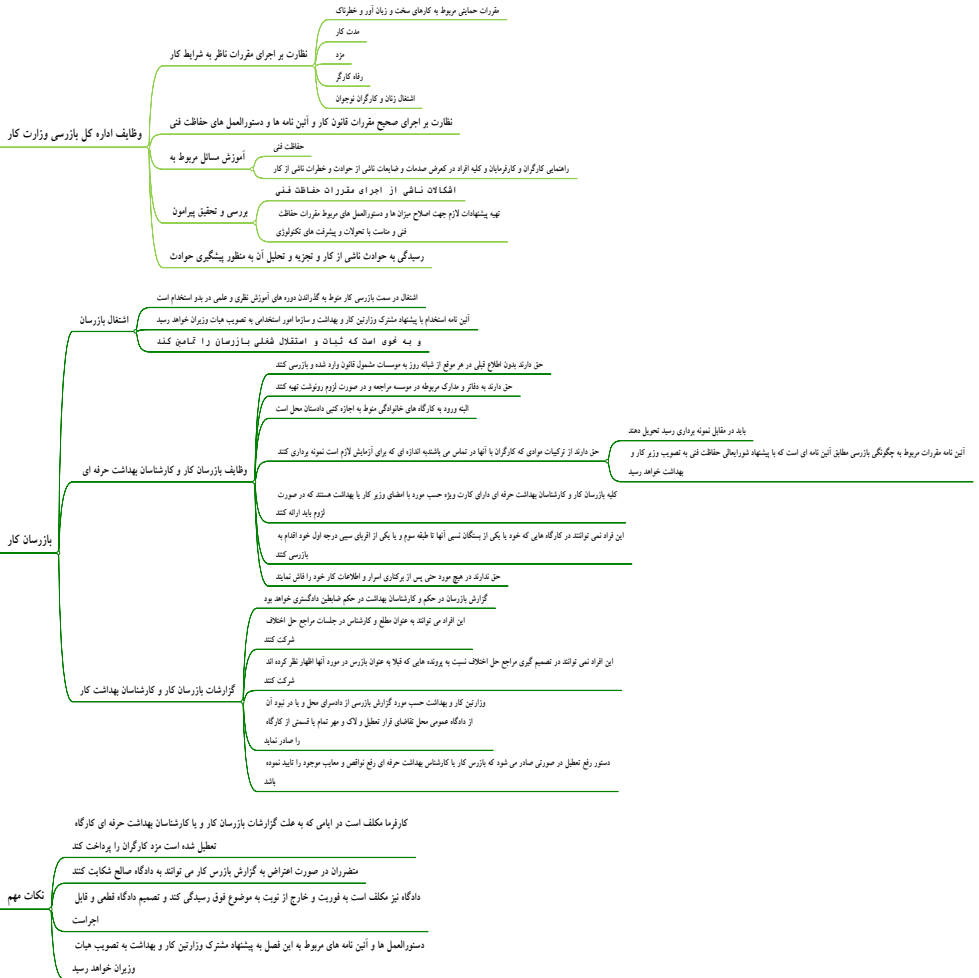
دستور رفع تعطیل توسط مرجع مزبور در صورتی صادر خواهد شد که بازرسی کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و یا کارشناسان ذی ربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تایید نموده باشند.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده در صورت اعتراض به گزارش بازرسی کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور، به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۰۶- دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید

فصل چهارم  
مبحث دوم  
بازرسی کار



## مبحث دوم: بازرسی کار

### وظایف اداره کل بازرسی وزارت کار

نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار

- مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک
- مدت کار
- مزد
- رفاه کارگر
- اشتغال زنان و کارگران نوجوان

نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه‌ها و دستورالعمل‌های حفاظت فنی

آموزش مسائل مربوط به:

- حفاظت فنی
- راهنمایی کارگران و کارفرمایان و کلیه افراد در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار

بررسی و تحقیق پیرامون:

- اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی
- تهیه پیشنهادات لازم جهت اصلاح میزان‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به مقررات حفاظت فنی و مناسب با تحولات و پیشرفت‌های تکنولوژی

رسیدگی به حوادث ناشی از کار و تجزیه و تحلیل آن به منظور پیشگیری حوادث

### بازرسان کار

اشتغال بازرسان

- اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره‌های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است.
- آئین نامه استخدام با پیشنهاد مشترک وزارتین کار و بهداشت و سازمان امور استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- و به نحوی است که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند

### وظایف بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای:

حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به موسسات مشمول قانون وارد شده و بازرسی کنند

حق دارند به دفاتر و مدارک مربوطه در موسسه مراجعه و در صورت لزوم رونوشت تهیه کنند.

البته ورود به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل است.

حق دارند از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند، به اندازه‌ای که برای آزمایش لازم است نمونه برداری کنند.

- باید در مقابل نمونه برداری رسید تحویل دهند.
- آئین نامه مقررات مربوط به چگونگی بازرسی مطابق آئین نامه‌ای است که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی به تصویب وزیر کار و بهداشت خواهد رسید.

کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای دارای کارت ویژه حسب مورد با امضای وزیر کار یا بهداشت هستند که در صورت لزوم باید ارائه کنند.

این افراد نمی‌توانند در کارگاه‌هایی که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول خود اقدام به بازرسی کنند.

حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری اسرار و اطلاعات کار خود را فاش نمایند.

### گزارشات بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار:

- گزارش بازرسان و کارشناسان بهداشت در حکم ضابطین دادگستری خواهد بود.
- این افراد می‌توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت کنند.
- این افراد نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند، شرکت کنند.
- وزارتین کار و بهداشت حسب مورد گزارش بازرسی از دادسرای محل و یا در نبود آن از دادگاه عمومی محل تقاضای قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید.
- دستور رفع تعطیل در صورتی صادر می‌شود که بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای رفع نواقص و معایب موجود را تایید نموده باشد.

**نکات مهم**

کارفرما مکلف است در ایامی که به علت گزارشات بازرسان کار و یا کارشناسان بهداشت حرفه‌ای کارگاه تعطیل شده است مزد کارگران را پرداخت کند.

متضرران در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار می‌توانند به دادگاه صالح شکایت کنند.

دادگاه نیز مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع فوق رسیدگی کند و تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجراست.

دسنورالعمل‌ها و آئین نامه‌های مربوط به این فصل به پیشنهاد مشترک وزارتین کار و بهداشت به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## آزمون فصل چهارم – مبحث دوم قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. طبق ماده ۹۶ قانون کار، اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی توسط چه نهادی می‌باشد؟

- ۱) سازمان بازرسی کل کشور
- ۲) اداره کل بازرسی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) اداره کل بازرسی وزارت صمت
- ۴) اداره کل بازرسی وزارت دادگستری

۲. کدامیک از موارد ذیل از اجزای نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار طبق بند الف ماده ۹۶ می‌باشد؟

- ۱) مقررات حمایتی کارهای سخت و زیان آور
- ۲) محاسبه دستمزد کارهای سخت و زیان آور
- ۳) مقررات حمایتی بازنشستگان
- ۴) هیچکدام

۳. کدامیک از موارد ذیل از مقررات حمایتی ناظر بر شرایط کار طبق بند الف ماده ۹۶ نمی‌باشد؟

- ۱) مزد
- ۲) مدت کار
- ۳) رفاه کارگر
- ۴) کارآموزی

۴. طبق بند ب ماده ۹۶ کدامیک از موارد ذیل از از وظایف اداره کل بازرسی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی می‌باشد؟

- ۱) نظارت بر اجرای صحیح قانون کار
- ۲) نظارت بر اجرای صحیح آئین نامه‌های قانون کار
- ۳) نظارت بر اجرای صحیح آئین نامه‌های مربوط به حفاظت فنی
- ۴) نظارت بر اجرای صحیح دستورالعمل‌های قانون کار

۵. طبق بند ب ماده ۹۶ کدامیک از موارد ذیل از از وظایف اداره کل بازرسی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی نمی‌باشد؟

- ۱) نظارت بر اجرای صحیح مقررات مربوط به حفاظت فنی قانون کار
- ۲) نظارت بر اجرای صحیح آئین نامه‌های حفاظت فنی
- ۳) نظارت برای اجرای صحیح دستورالعمل‌ها

۴) نظارت بر اجرای صحیح دستورالعمل‌های قانون کار

**۶. طبق بند ج ماده ۹۶ قانون کار، آموزش مسائل حفاظت فنی به کدامیک از موارد ذیل جزء وظایف اداره کل بازرسی کار نمی‌باشد؟**

- ۱) کارفرمایان
- ۲) کارگران
- ۳) خانواده کارگران
- ۴) افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث کار باشند

**۷. طبق بند ج ماده ۹۶ قانون کار، آموزش مسائل حفاظت فنی به کدامیک از موارد ذیل جزء وظایف اداره کل بازرسی کار می‌باشد؟**

- ۱) کارگران
- ۲) بازرسان
- ۳) کارفرمایان
- ۴) گزینه الف و ج

**۸. طبق بند د ماده ۹۶، کدامیک موارد ذیل از وظایف اداره کل بازرسی کار می‌باشد؟**

- ۱) تحقیق مربوط به از کارافتادگی
- ۲) تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی
- ۳) تحقیق پیرامون اشتغال زنان و نوجوانان
- ۴) تحقیق پیرامون اجرای مقررات کارگران نوجوان

**۹. طبق بند د ماده ۹۶، کدامیک موارد ذیل از وظایف اداره کل بازرسی کار نمی‌باشد؟**

- ۱) بررسی و تحقیق اشکالات ناشی از اجرای مقررات فنی
- ۲) تهیه پیشنهاد لازم برای اصلاح دستورالعمل‌های مقررات حفاظت فنی
- ۳) تهیه پیشنهادات لازم برای پیشرفتهای تکنولوژی
- ۴) بررسی و تحقیق در خصوص مقررات قانون کار

**۱۰. طبق تبصره ۱ ماده ۹۶ کدام نهاد مسئول برنامه ریزی و کنترل بازرسی در زمینه بهداشت کار می‌باشد؟**

- ۱) اداره کل بازرسی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۲) وزارت بهداشت و درمان
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) سازمان بازرسی کل کشور

**۱۱. طبق تبصره ۲ ماده ۹۶ بازرسی کار باید چگونه باشد؟**

- (۱) مستمر
- (۲) همراه با تذکر اشکالات و معایب
- (۳) تقاضای تعقیب متخلفان در صورت لزوم
- (۴) همه موارد

**۱۲. طبق ماده ۹۷ قانون کار، اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به چه مواردی می‌باشد؟**

- (۱) گذراندن آموزش‌های نظری و علمی در بدو استخدام
- (۲) گذراندن آموزش‌های فنی و بهداشتی در بدو استخدام
- (۳) گذراندن آموزش‌های نظری و فنی در حین اشتغال
- (۴) گذراندن آموزش‌های فنی و بهداشتی در حین استخدام

**۱۳. آئین نامه مربوط به شرایط استخدام بازرسان کار توسط چونه تصویب می‌گردد؟**

- (۱) با پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۲) با پیشنهاد وزارت کار، وزارت بهداشت و سازمان امور استخدامی و تصویب هیئت وزیران
- (۳) با پیشنهاد وزارت کار، وزارت دادگستری و وزارت بهداشت و تصویب هیئت وزیران
- (۴) با پیشنهاد وزارت بهداشت و تصویب وزارت کار

**۱۴. طبق ماده ۹۸ قانون کار، بازرسان کار در چه شرایطی حق بازرسی را دارند؟**

- (۱) هر موقع از شبانه روز بدون اطلاع قبلی
- (۲) هر موقع از شبانه روز با اطلاع قبلی
- (۳) در ساعات کار بدون اطلاع قبلی
- (۴) در ساعات کار با اطلاع قبلی

**۱۵. طبق ماده ۹۸ قانون کار، آیا بازرسان کار می‌توانند از دفاتر و مدارک مربوط به موضوع بازرسی**

**رونوشت تهیه کنند؟**

- (۱) خیر
- (۲) فقط با کسب اجازه از کارفرما می‌توانند
- (۳) بله
- (۴) فقط با کسب اجازه از قاضی می‌توانند

**۱۶. طبق تبصره ماده ۹۸ قانون کار، ورود به کارگاه‌های خانوادگی، منوط به چه چیزی می‌باشد؟**

- (۱) اجازه کتبی اداره کل بازرسی وزارت کار
- (۲) اجازه شفاهی یا کتبی دادستان محل
- (۳) اجازه شفاهی یا کتبی اداره کل بازرسی وزارت کار
- (۴) اجازه کتبی دادستان محل

**۱۷. آیا بازرسان کار و کارشناسان بهداشت می‌توانند از موادی که کارگران با آن در تماس هستند و در انجام کار از آن استفاده می‌کنند، جهت آزمایش نمونه بگیرند؟**

- (۱) در صورت ارائه رسید، می‌توانند
- (۲) بله
- (۳) خیر
- (۴) فقط با اجازه دادستان

**۱۸. طبق تبصره ماده ۹۹ قانون کار، سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه ایست که:**

- (۱) به پیشنهاد وزارت کار، وزارت بهداشت و سازمان بازرسی و تصویب هیئت وزیران
- (۲) به پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و تصویب وزیر کار و وزیر بهداشت
- (۳) به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیر کار
- (۴) به پیشنهاد اداره کل بازرسی کار و تصویب وزیر کار

**۱۹. بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای باید کارت ویژه با امضای چه کسی را داشته باشند؟**

- (۱) اداره کل بازرسی یا دادستان
- (۲) وزیر دادگستری یا وزیر بهداشت
- (۳) وزیر کار یا وزیر دادگستری
- (۴) وزیر کار یا وزیر بهداشت

**۲۰. طبق ماده ۱۰۱ قانون کار، گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار، در حکم گزارش چه کسی خواهد بود؟**

- (۱) وزیر کار
- (۲) وزیر بهداشت
- (۳) ضابطین دادگستری
- (۴) دادستان

**۲۱. طبق تبصره ۱ ماده ۱۰۱ قانون کار، بازرسان کار و کارشناسان به هداست کار تحت چه عنوانی می‌توانند در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت کنند؟**

- (۱) عضو اصلی
- (۲) عضو علی‌البدل
- (۳) مطلع و کارشناس
- (۴) نمی‌توانند حضور داشته باشند

**۲۲. طبق تبصره ۲ ماده ۱۰۱ قانون کار، بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف شرکت کنند.**

- (۱) پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر کرده‌اند
- (۲) پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس در مورد آنها اظهار نظر نکرده‌اند
- (۳) پرونده‌هایی که هنوز بازرسی آنها تمام نشده است
- (۴) هیچکدام

**۲۳. در کدام نوع از کارگاه‌های زیر بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند اقدام به بازرسی نمایند؟**

- (۱) کارگاه‌هایی که اجازه ورود توسط کارفرما صادر نشده باشد
- (۲) کارگاه‌هایی که یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم در آنجا کار کند
- (۳) کارگاه‌هایی که مربوط به مدیران دولتی باشد
- (۴) کارگاه‌هایی که مالک آن فوت کرده باشد

**۲۴. طبق ماده ۱۰۳ قانون کار، آیا بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می‌توانند اسرار و اطلاعات مربوط به شغل خود را فاش کنند؟**

- (۱) خیر
- (۲) بله
- (۳) اگر اطلاعات خیلی مهم نباشد
- (۴) هیچکدام

**۲۵. طبق ماده ۱۰۴ قانون کار، اگر کارفرما مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار شوند، در چه شرایطی محکوم می‌شوند؟**

- (۱) حسب مورد به مجازات‌های مقرر در قانون کار
- (۲) حسب مورد به مجازات‌های مقرر در قانون اساسی
- (۳) حسب مجازات‌های مقرر در آیین نامه سازمان بازرسی کشور
- (۴) حسب مورد به مجازات‌های مقرر در قانون سازمان بین‌المللی کار

**۲۶. طبق ماده ۱۰۵ قانون کار، اگر بازرسی کار در حین بازرسی احتمال وقوع حادثه را دهد، مراتب را به چه اشخاصی اطلاع دهد؟**

- (۱) کارفرما یا نماینده او
- (۲) آتش‌نشانی یا هلال احمر
- (۳) رئیس خود
- (۴) گزینه الف و ج

**۲۷. طبق تبصره ۱ ماده ۱۰۵ قانون کار، کدام نهادها حسب گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت**

**حرفه‌ای، می‌توانند در صورت نیاز به تعطیلی کارگاه اقدام نمایند؟**

- ۱) وزارتین کار و بهداشت با تقاضا از دادسرا یا دادگاه عمومی محل
- ۲) اداره کل بازرسی وزارت کار با تقاضا از وزارت دادگستری
- ۳) وزارت دادگستری با تقاضا از قوه قضائیه
- ۴) وزارت کار با تقاضا از سازمان بازرسی کل کشور

**۲۸. در چه صورت طبق تبصره ۱ ماده ۱۰۵ قانون کار، دستور رفع تعطیل یک کارگاه صادر می‌شود؟**

- ۱) تاییدیه رفع نقص وزارت بهداشت
- ۲) تاییدیه رفع نقص وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۳) تایید رفع نقص توسط بازرس کار یا کارشناس بهداشت با کارشناسان دادگستری
- ۴) تاییدیه رفع نقص وزارت دادگستری

**۲۹. طبق تبصره ۲ ماده ۱۰۵ قانون کار، مزد کارگران در ایام تعطیلی کارگاه، که به علت وقوع حادثه در**

**کارگاه تعطیل شده است، را چه کسی باید پرداخت کند؟**

- ۱) سازمان تامین اجتماعی
- ۲) کارفرما
- ۳) دولت
- ۴) در این مقطع حقوق دریافت نمی‌کند

**۳۰. طبق تبصره ۳ ماده ۱۰۵ قانون کار، کارفرمایانی که به گزارش بازرس کار یا کارشناس بهداشت**

**حرفه‌ای اعتراض دارند، کجا می‌توانند شکایت کنند؟**

- ۱) دیوان عدالت اداری
- ۲) اداره کل بازرسی وزارت کار
- ۳) دادگاه صالحه
- ۴) سازمان بازرسی کل کشور

**۳۱. طبق تبصره ۳ ماده ۱۰۵ قانون کار، اگر کارفرما از بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای شکایت**

**کند، دادگاه مکلف است:**

- ۱) به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی کند
- ۲) کارفرما را جلب نماید
- ۳) کارگاه مزبور را تعطیل نماید
- ۴) هیچکدام

**۳۲. طبق ماده ۱۰۶ قانون کار، آئین نامه‌های اجرایی مربوط به فصل بازرسی کار:**

- (۱) به پیشنهاد مشترک وزارت کار و دادگستری و تصویب هیئت وزیران خواهد رسید
- (۲) به پیشنهاد اداره کل بازرسی وزارت کار و تصویب وزیر خواهد رسید
- (۳) به پیشنهاد وزارت بهداشت و تصویب وزارت کار خواهد رسید
- (۴) به پیشنهاد مشترک وزارت کار و بهداشت و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید





## آموزش و اشتغال

اگرچه موضوع کارآموزی و مسئله ترویج اشتغال یکی از هدف‌های بنیانی سازمان بین‌المللی کار و مقاله‌نامه‌های متعدد آن می‌باشد، اما موضوع آموزش و ترویج اشتغال در قانون کار سابق ایران مورد غفلت کامل بود فقط مسئله کارآموزی و قرارداد کارآموزی تنها تکیه‌گاه قانون کار ۱۳۳۷ و اصلاحات بعدی آن در عرصه آموزش و ترویج اشتغال بود. البته در این فاصله مقاله‌نامه‌های متعددی به تصویب سازمان بین‌المللی کار رسید. بنابراین قانون‌گذاران تصمیم گرفتند در قانون جدید کار موضوع ترویج اشتغال را از منظر آموزش و کارآموزی در فصل پنجم قانون کار<sup>۱۴</sup> به

۱۴. فصل پنجم- آموزش و اشتغال

مبحث اول- کارآموز و مراکز کارآموزی  
مراکز کارآموزی

ماده ۱۰۷- در اجرای اهداف قانون اساسی و به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد.

تبصره-وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌نفع موظف به همکاری‌های لازم با وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند.

ماده ۱۰۸- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت موجود در نقاط مختلف کشور برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی ذیل در سطوح مختلف مهارت اقدام نماید:

الف- مراکز کارآموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیر ماهر.

ب- مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی برای بازآموزی، ارتقای مهارت و تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای.

ج- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کارآموزی.

د- مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط (مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، بنیاد شهید، بنیاد جانبازان و ...).

ماده ۱۰۹- مراکز آموزش مذکور در ماده (۱۰۸) این قانون از نظر مالی و اداری با رعایت قانون محاسبات عمومی به طور مستقل زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی اداره خواهند شد.

ماده ۱۱۰- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خویش مکلفند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی، همکاری‌های لازم را با وزارت کار و امور اجتماعی به عمل آورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی را تهیه و در مورد تعلیم و تأمین مربیان مراکز مزبور اقدام می‌نماید.

تبصره ۲- دستوراتعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

ماده ۱۱۱- علاوه بر تشکیل مراکز کارآموزی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد نیز به منظور آموزش صنعت یا حرفه معین، به وسیله اشخاص حقیقی یا حقوقی، با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس می‌شود. تبصره- آیین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کارآموزی آزاد و صلاحیت مسئولان و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید کارآموز و قرارداد کارآموزی

ماده ۱۱۲- از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز به افراد ذیل اطلاق می‌شود:

الف- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص، بازآموزی یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بینند.

ب- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص، برای مدت معین که زاید بر سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کارآموزی توأم با کار اشتغال دارند، مشروط بر آن که سن آنها از ۱۵ سال کمتر نبوده و از ۱۸ سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره ۱- کارآموزان بند (الف) ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقدۀ با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.

تبصره ۲- دستوراتعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

ماده ۱۱۳- کارگران شاغلی که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شوند، از حقوق زیر برخوردار خواهند بود:

الف- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزو سوابق کارگر محسوب می‌شود.

ب- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت و یا مزد مینا کمتر نخواهد بود.

ج- مزایای غیر نقدی، کمک‌ها و فوق العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان پرداخت خواهد شد.

چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید.

ماده ۱۱۴- کارگری که مطابق تبصره (۱) ماده (۱۱۲) برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می‌شود مکلف است:

الف- تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازد و به طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت نموده و مقررات و آیین نامه‌های واحد آموزشی را مراعات نماید و دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

ب- پس از طی دوره کارآموزی، حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه به کار اشتغال ورزد.

تبصره- در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما می‌تواند برای مطالبه خسارت مندرج در قرارداد کارآموزی به مراجع حل اختلاف موضوع این قانون مراجعه و تقاضای دریافت خسارت نماید.

ماده ۱۱۵- کارآموزان مذکور در بند (ب) ماده (۱۱۲)، تابع مقررات مربوط به کارگران نوجوان مذکور در مواد (۷۹) الی (۸۴) این قانون خوانده بود ولی ساعت کار آنان از شش ساعت در روز تجاوز نخواهد کرد.

ماده ۱۱۶- قرارداد کارآموزی علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی مطالب زیر باشد:

الف- تعهدات طرفین.

ج- مزد کارآموز.

د- محل کارآموزی.

ه- حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب، تعلیم داده خواهد شد.

و- شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم).

- ز- هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.
- ماده ۱۱۷- کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام (موضوع ماده (۸۰) این قانون) در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.
- ماده ۱۱۸- مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز، وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار و امور اجتماعی در دسترس وی قرار دهند و به طور منظم و کامل، حرفه مورد نظر را به او بیاموزند. همچنین مراکز مذکور باید برای تأمین سلامت و ایمنی کارآموز در محیط کارآموزی امکانات لازم را فراهم آورند.
- مبحث دوم- اشتغال
- ماده ۱۱۹- وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید. مراکز خدمات مذکور موظفند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند.
- تبصره ۱- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان‌ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند بود و کلیه موسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.
- تبصره ۲- دولت موظف است تا در ایجاد شرکت تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی، معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض الحسنه دراز مدت و آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها، که معلولین در آنها حضور می‌یابند، اقدام نماید.
- تبصره ۳- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین‌نامه‌های لازم را در جهت برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار با نظر خواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.
- مبحث سوم- اشتغال اتباع بیگانه
- ماده ۱۲۰- اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آن که اولاً دارای روادید ورود با حق کار مشخص بوده، ثانیاً مطابق قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت دارند.
- تبصره- اتباع بیگانه ذیل مشمول مقررات ماده (۱۲۰) نمی‌باشند:
- الف- اتباع بیگانه که که منحصراً در خدمت مأموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی هستند با تأیید وزارت امور خارجه.
- ب- کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آنها با تأیید وزارت امور خارجه.
- ج- خبرنگاران خبرگزاری‌ها و مطبوعات خارجی به شرح معامله متقابل و تأیید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ماده ۱۲۱- وزارت کار و امور اجتماعی با رعایت شرایط ذیل در صدور روادید با حق کار مشخص برای اتباع بیگانه موافقت و پروانه کار صادر خواهد کرد:
- الف- مطابق اطلاعات موجود در وزارت کار و امور اجتماعی در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.
- ب- تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.
- ج- از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.
- تبصره- احراز شرایط مندرج در این ماده با هیات فنی اشتغال است. ضوابط مربوط به تعداد اعضا و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات، به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران می‌رسد.
- ماده ۱۲۲- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند نسبت به صدور، تمدید و تجدید پروانه افراد ذیل اقدام نماید:
- الف- تبعه بیگانه‌ای که حداقل ده سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.
- ب- تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی باشد.
- ج- مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه.

نمایش بگذارد. این فصل که با مبحث کارآموز و کارآموزی از ماده ۱۰۷ قانون کار آغاز و با ماده ۱۲۹ خاتمه پیدا می‌کند خود در قالب ۳ مبحث، اول کارآموز و مراکز کارآموزی تحت عنوانین (۱) کارآموز و مراکز کارآموزی (۲) کارآموز و قرارداد کارآموزی، مبحث دوم به اشتغال و مبحث سوم به اشتغال اتباع بیگانه تخصیص یافته است.

در مبحث اول با تاکید بر اصل ۴۳ قانون اساسی که مسئله اشتغال مولد و مستمر را از طریق بالا بردن دانش فنی کارگران هدف قرار داده است با توصیه به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به توسعه مراکز کارآموزی و سطح بندی آن در جهت مهارت‌های مختلف به شرح ذیل می‌پردازد:

الف) مراکز کارآموزی پایه

ب) مراکز کارآموزی تکمیل مهارت

ج) مراکز تربیت مربی

ماده ۱۲۳- وزارت کار و امور اجتماعی می‌تواند در صورت ضرورت و یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دول و یا افراد بدون تابعیت را (مشروط بر آن که وضعیت آنان ارادی نباشد) پس از تایید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران از پرداخت حق صدور ، حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید.

ماده ۱۲۴- پروانه کار با رعایت مواد این قانون حداکثر برای مدت یک سال صادر یا تمدید یا تجدید می‌شود.

ماده ۱۲۵- در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع می‌شود کارفرما مکلف است ظرف پانزده روز ، مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام کند . تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف پانزده روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید ، به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم نماید . وزارت کار و امور اجتماعی در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذی صلاح درخواست می‌کند.

ماده ۱۲۶- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند ، وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌نماید و با موافقت وزیر کار و امور اجتماعی برای تبعه بیگانه ، پروانه کار موقت بدون رعایت تشریفات مربوط به صدور رواید با حق کار مشخص ، صادر خواهد شد.

تبصره -مدت اعتبار پروانه کار موقت حداکثر سه ماه است و تمدید آن مستلزم تایید هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه خواهد بود.

ماده ۱۲۷- شرایط استخدامی کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن تابعیت و مدت خدمت و میزان مزد آنها و با توجه به نیروی کارشناس داخلی ، پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور ، با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود . پروانه کار جهت استخدام کارشناسان خارجی ، در هر مورد پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی صادر خواهد شد.

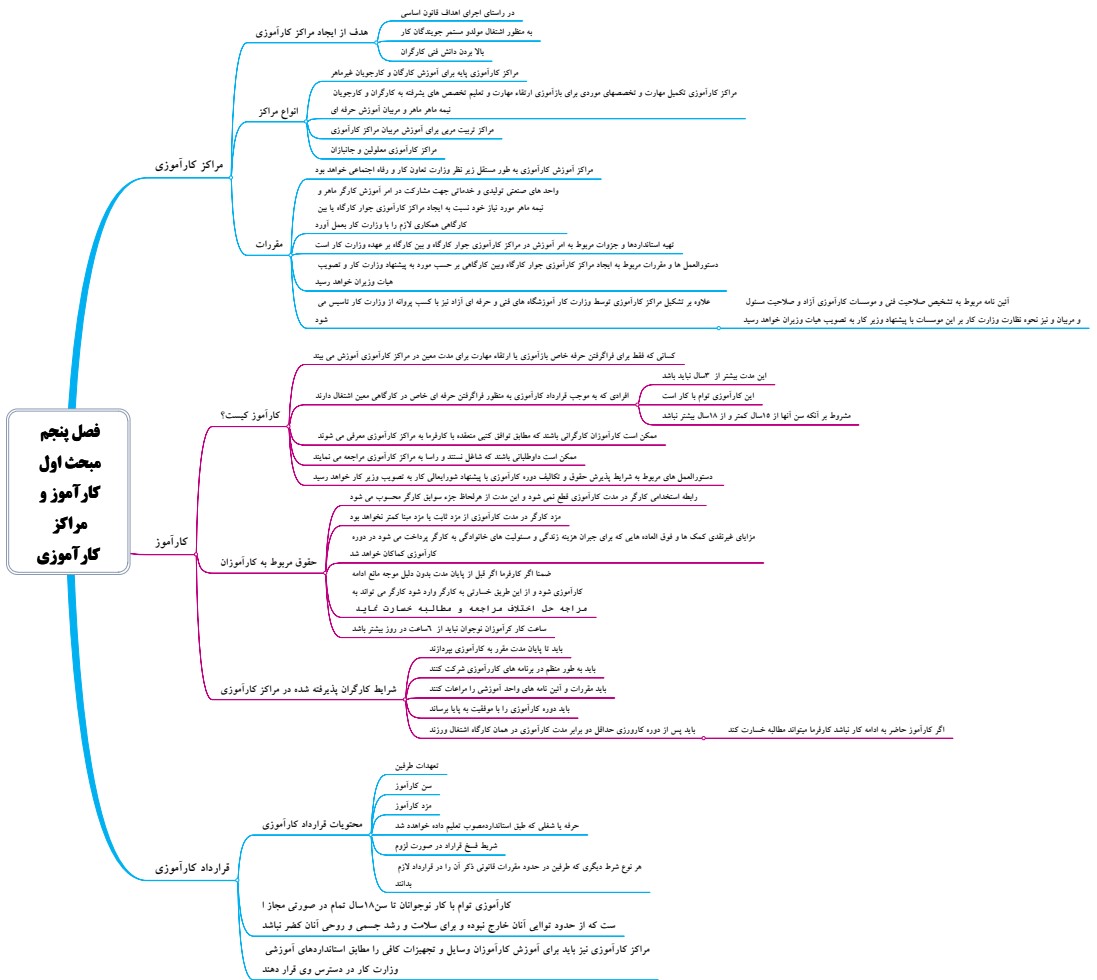
ماده ۱۲۸- کارفرمایان مکلفند قبل از اقدام به عقد هر گونه قرار دادی که موجب استخدام کارشناسان بیگانه می‌شود ، نظر وزارت کار و امور اجتماعی را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام نمایند.

ماده ۱۲۹- آیین نامه‌های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه از جمله نحوه صدور ، تمدید ، تجدید و لغو پروانه کار و نیز شرایط انتخاب اعضای هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه مذکور در ماده (۱۲۱) این قانون ، با پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

د) مراکز خاص معلولان و جانبازان

همچنین تحت عنوان کار آموز و قرارداد کارآموزی به جزئیات و مختصات قرارداد کارآموزی تعهدات کارفرما و محدودیت‌های مربوطه برابر مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار پرداخته است. در ماده ۱۱۶ قرارداد کارآموزی و مختصات آن در ۸ بند آورده شده است. محدودیت‌های سنی از زمره موضوعاتی است که در ماده ۱۱۷ به آن پرداخته است. در ماده ۱۱۹ در مبحث اشتغال ایجاد مراکز خدمات اشتغال مورد تاکید قرار گرفته است و بالاخره در مبحث سوم اشتغال اتباع بیگانه محدودیت‌های متعددی را به همراه عرف دیپلماتیک در باب اشتغال اتباع بیگانه قائل شده است. اگرچه دستگاه‌های قضایی و سایر دستگاه‌های اجرایی متاسفانه تلاش‌های بازرسان و کارکنان حوزه روابط کار را کم جلوه کرده‌اند، اما اگر همین تلاش‌ها نبود مشکلات چه بسا چند برابر شده بود. اینک توجه شما را به سوالات و

گزینه‌های این بخش که با دقت تنظیم گردیده است جلب و ان شاء الله سبب یادگیری بیشتر این فصل پر اهمیت خصوصا مبحث سوم آن یعنی اشتغال اتباع بیگانه گردد.



## مبحث اول: کار آموز و مراکز کار آموزی

### مراکز کار آموزی

#### هدف از ایجاد مراکز کار آموزی

- در راستای اجرای اهداف قانون اساسی
- به منظور اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار
- بالا بردن دانش فنی کارگران

#### انواع مراکز

- مراکز کار آموزی پایه برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر
- مراکز کار آموزی تکمیل مهارت و تخصصهای موردی برای بازآموزی ارتقاء مهارت و تعلیم تخصصهای پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای
- مراکز تربیت مربی برای آموزش مربیان مراکز کار آموزی
- مراکز کار آموزی معلولین و جانبازان

#### مقررات

- مراکز آموزش کار آموزی به طور مستقل زیر نظر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد بود.
- واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی جهت مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز خود نسبت به ایجاد مراکز کار آموزی جوار کارگاه یا بین کارگاهی همکاری لازم را با وزارت کار به عمل آورد.
- تهیه استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کار آموزی جوار کارگاه و بین کارگاه بر عهده وزارت کار است.
- دستورالعملها و مقررات مربوط به ایجاد مراکز کار آموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی بر حسب مورد به پیشنهاد وزارت کار و تصویب هیات وزیران خواهد رسید.
- علاوه بر تشکیل مراکز کار آموزی توسط وزارت کار آموزشگاههای فنی و حرفه‌ای آزاد نیز با کسب پروانه از وزارت کار تاسیس می‌شود:
- آئین نامه مربوط به تشخیص صلاحیت فنی و موسسات کار آموزی آزاد و صلاحیت مسئول و مربیان و نیز نحوه نظارت وزارت کار بر این موسسات با پیشنهاد وزیر کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## کارآموز

### کارآموز کیست؟

- کسانی که فقط برای فراگرفتن حرفه خاص بازآموزی یا ارتقاء مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی آموزش می‌بینند.
- افرادی که به موجب قرارداد کارآموزی به منظور فراگرفتن حرفه‌ای خاص در کارگاهی معین اشتغال دارند:
- این مدت بیشتر از ۳ سال نباید باشد.
- این کارآموزی توأم با کار است.
- مشروط بر آنکه سن آنها از ۱۵ سال کمتر و از ۱۸ سال بیشتر نباشد.
- ممکن است کارآموزان کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد شده با کارفرما به مراکز کارآموزی معرفی می‌شوند.
- ممکن است داوطلبانی باشند که شاغل هستند و راساً به مراکز کارآموزی مراجعه می‌نمایند.
- دستورالعمل‌های مربوط به شرایط پذیرش حقوق و تکالیف دوره کارآموزی با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار خواهد رسید.

### حقوق مربوط به کارآموزان:

- رابطه استخدامی کارگر در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود و این مدت از هر لحاظ جزء سوابق کارگر محسوب می‌شود.
- مزد کارگر در مدت کارآموزی از مزد ثابت یا مزد مبنا کمتر نخواهد بود.
- مزایای غیرنقدی کمک‌ها و فوق‌العاده‌هایی که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود در دوره کارآموزی کماکان خواهد شد.
- ضمناً اگر کارفرما اگر قبل از پایان مدت بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد شود، کارگر می‌تواند به مراجع حل اختلاف مراجعه و مطالبه خسارت نماید.
- ساعت کار کارآموزان نوجوان نباید از ۶ ساعت در روز بیشتر باشد

### شرایط کارگران پذیرفته شده در مراکز کارآموزی:

- باید تا پایان مدت مقرر به کارآموزی بپردازند.
- باید به طور منظم در برنامه‌های کارآموزی شرکت کنند.

باید مقررات و آئین نامه‌های واحد آموزشی را مراعات کنند.

باید دوره کارآموزی را با موفقیت به پایان برساند.

باید پس از دوره کارورزی حداقل دو برابر مدت کارآموزی در همان کارگاه اشتغال ورزند.

• اگر کارآموز حاضر به ادامه کار نباشد کارفرما می‌تواند مطالبه خسارت کند.

## قرارداد کارآموزی

### محتویات قرارداد کارآموزی

- تعهدات طرفین
  - سن کارآموز
  - مزد کارآموز
  - حرفه یا شغلی که طبق استاندارد مصوب تعلیم داده خواهد شد.
  - شرایط فسخ قرارداد در صورت لزوم
  - هر نوع شرط دیگری که طرفین در حدود مقررات قانونی ذکر آن را در قرارداد لازم بدانند.
- کارآموزی توأم با کار نوجوانان تا سن ۱۸ سال تمام در صورتی مجاز است که از حدود توانایی آنان خارج نبوده و برای سلامت و رشد جسمی و روحی آنان مضر نباشد.
- مراکز کارآموزی نیز باید برای آموزش کارآموزان وسایل و تجهیزات کافی را مطابق استانداردهای آموزشی وزارت کار در دسترس وی قرار دهند.

## آزمون فصل پنجم – مبحث اول قانون کار

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. در اجرای اهداف کدام قانون مطابق ماده ۱۰۷ قانون کار، امکانات آموزشی لازم باید توسط وزارت ذیربط فراهم گردد؟

- ۱) قانون کار
- ۲) قانون اساسی
- ۳) قانون مدیریت خدمات کشوری
- ۴) هیچکدام

۲. (به منظور اشتغال مولد، و...) مستمر جویندگان کار کدام عبارت زیر در ادامه صحیح است؟

- ۱) نیز بالا بردن دانش فنی کارگران،....
- ۲) امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد
- ۳) وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است
- ۴) در اجرای اهداف قانون اساسی

۳. در تبصره ماده ۱۰۷ وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذینفع موظف به همکاری‌های لازم با کدامیک از دستگاه‌های زیر می‌باشند؟

- ۱) سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
- ۲) وزارت صمت
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) وزارت کشور

۴. وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی موظف است برحسب چه نیازی و چه نوع استقراری برای ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی اقدام نماید؟

- ۱) نقاط مختلف کشور
- ۲) ایجاد و توسعه
- ۳) کارآموزی
- ۴) حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت..... در سطوح مختلف مهارت

۵. در بند الف ماده ۱۰۸ هدف از مراکز کارآموزی پایه چیست؟

- ۱) برای آموزش کارگران و کارجویان غیرماهر
- ۲) آموزش کارجویان غیرماهر
- ۳) آموزش کارگران و کارجویان نیمه ماهر

۴) برای ارتقای آموزش کارگران و کارجویان ماهر

**۶. مطابق بند ب ماده ۱۰۸ مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی به چه منظوری ایجاد می‌شوند؟**

- ۱) تکمیل مهارت و تخصص‌های موردی
- ۲) بازآموزی ارتقای مهارت و تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای
- ۳) تعلیم تخصص‌های پیشرفته به کارگران و کارجویان نیمه ماهر، ماهر و مربیان آموزش حرفه‌ای
- ۴) هر سه گزینه

**۷. مراکز تربیت مربی و وظیفه آموزشی در مقابل کدامیک از دسته‌های زیر را دارند؟**

- ۱) مربیان هنرستان
- ۲) مربیان مهارتی دبستان
- ۳) مربیان مراکز کارآموزی
- ۴) آموزش همه مربیان

**۸. مطابق بند د ماده ۱۰۸ قانون کار، با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذیربط نظیر وزارت بهداشت، بنیاد شهید و جانبازان و...، کدامیک از مراکز کارآموزی زیر ایجاد می‌شود؟**

- ۱) مراکز خاص معلولین ذهنی
- ۲) مراکز خاص جانبازان شیمیایی
- ۳) مراکز کارآموزی بیماران نیازمند به کاردرمانی
- ۴) مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان

**۹. در ماده ۱۰۹ قانون کار، مراکز آموزشی مذکور در ماده ۱۰۸ از نظر مالی و اداری با رعایت کدام قانون به طور مستقل زیر نظر وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی اداره خواهند شد؟**

- ۱) قانون محاسبات عمومی
- ۲) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مالی کشور
- ۳) قانون بودجه عمومی سنوالتی کشور
- ۴) قانون برنامه

**۱۰. ایجاد مراکز جوار کارگاه و یا بین کارگاهی توسط کدامیک از موارد زیر ایجاد می‌گردد؟**

- ۱) واحدهای صنعتی
- ۲) واحدهای تولیدی
- ۳) واحدهای خدماتی و گزینه‌های یک و دو
- ۴) هر سه گزینه

**۱۱. آموزش کارگر ماهر و نیمه ماهر واحدهای صنعتی تولیدی و خدماتی با ایجاد کدامیک از مراکز زیر انجام خواهد گرفت؟**

- (۱) مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
- (۲) آموزشگاه‌های آزاد
- (۳) هنرستان‌های وزارت آموزش و پرورش
- (۴) مراکز کارآموزی جوار کارگاه یا بین کارگاهی

**۱۲. مطابق تبصره ۱ ماده ۱۱۰ قانون کار، استانداردها و جزوات مربوط به امر آموزش در مراکز کارآموزی جوار و بین کارگاهی توسط کدامیک از مراجع زیر انجام می‌پذیرد؟**

- (۱) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۲) وزارت آموزش و پرورش
- (۳) وزارت علوم تحقیقات و فناوری
- (۴) سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

**۱. وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی برای ایجاد مراکز کارآموزی جوار یا بین کارگاهی، چه مواردی را باید به تصویب هیئت وزیران برساند؟**

- (۱) دستورالعمل‌های مربوطه
- (۲) آئین نامه‌های مربوطه
- (۳) دستورالعمل‌ها و مقررات مربوطه
- (۴) هیچکدام

**۱۴. مراکز کارآموزی که با آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد شهرت دارند به چه منظوری ایجاد می‌شوند؟**

- (۱) آموزش صنعت
- (۲) آموزش حرفه
- (۳) آموزش حرفه معین
- (۴) گزینه ۱ و ۳

**۱۵. آموزش‌های آزاد به وسیله کدام اشخاص تاسیس می‌شود؟**

- (۱) اشخاص حقیقی
- (۲) اشخاص حقوقی
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) هیچکدام

۱۶. صلاحیت مسئول و مریبان و نحوه نظارت با پیشنهاد وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی به تصویب کدامیک از مراجع زیر می‌رسد؟

- (۱) هیئت وزیران
- (۲) شورای عالی فنی و حرفه‌ای کشور
- (۳) شورای عالی کار
- (۴) کمیسیون آموزش دولت

۱۷. از لحاظ مقررات این قانون، کارآموز چه کسی است؟

- (۱) فقط برای فراگرفتن حرفه خاص
- (۲) بازآموزی و ارتقاء مهارت برای مدت معین
- (۳) در مراکز کارآموزی یا آموزشگاه‌های آزاد آموزش می‌بیند
- (۴) هر سه گزینه

۱۸. مطابق بند ب ماده ۱۱۲ قانون کار، حداکثر مدت معین برای کارآموزی چند سال است؟

- (۱) ۲ سال
- (۲) ۳ سال
- (۳) زاید بر ۳ سال نباشد
- (۴) زاید بر ۴ سال نباشد

۱۹. حداقل سن کارآموز چقدر باید باشد؟

- (۱) ۱۲ سال
- (۲) ۱۵ سال کمتر نباشد
- (۳) ۱۴ سال
- (۴) ۱۶ سال

۲۰. حداکثر سن برای کارآموزی چند سال است؟

- (۱) ۱۷ سال
- (۲) ۱۸ سال تمام
- (۳) ۱۸ سال
- (۴) تا ۱۸ سال

۲۱. مطابق تبصره ۱ ماده ۱۱۲ قانون کار، کارگر نیز می‌تواند کارآموز محسوب شود؟

- (۱) خیر
- (۲) مطابق توافق کتبی بله
- (۳) مطابق نظر کارفرما

۴) به هیچ وجه ممکن نیست

**۲۲. مطابق بند الف ماده ۱۱۲ قانون کار، کسی که شاغل نیست، در چه صورتی کار آموز تلقی می‌شود؟**

- ۱) داوطلبانی که راسا به مراکز کارآموزی مراجعه می‌کنند
- ۲) کارآموزانی که در آزمون پذیرفته می‌شوند
- ۳) مراکز کارآموزی اقام به جذب آنان می‌نماید
- ۴) به آموزشگاه‌های آزاد معرفی می‌شود

**۲۳. مطابق تبصره ۲ و شرایط مذکور در بند ب ماده ۱۱۲ قانون کار، شورای عالی کار کدامیک از موارد**

**زیر را برای تصویب به وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی پیشنهاد می‌کند؟**

- ۱) شرایط پذیرش
- ۲) شرایط پذیرش و تکالیف داوطلبان مذکور در بند ب
- ۳) شرایط پذیرش، حقوق و تکالیف دوره کارآموزی
- ۴) تکالیف دوره کارآموزی

**۲۴. آیا دوره کارآموزی مطابق ماده ۱۱۳ جزء سوابق کارگر می‌باشد؟**

- ۱) خیر
- ۲) این مدت از هر لحاظ محسوب می‌شود
- ۳) در مدت کارآموزی قطع نمی‌شود
- ۴) جزء سوابق کارگر محسوب می‌شود

**۲۵. مزد کارگر پذیرفته شده در دوره‌های کارآموزی عبارت است از:**

- ۱) حق السعی
- ۲) حقوق و مزایا
- ۳) مزد ثابت و یا مزد مبنا
- ۴) از مزد ثابت و مزد مبنا کمتر نخواهد بود

**۲۶. کدامیک از مزایای زیر در دوره کارآموزی کماکان به کارگر پرداخت خواهد شد؟**

- ۱) مزایای غیر نقدی
- ۲) کمک و فوق‌الاضافه‌هایی که برای جبران هزینه‌های زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی پرداخت می‌شود
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) مزایای غیر نقدی، کمک‌ها و فوق‌العاده‌ها، حق‌سود و نظایر اینها که برای جبران هزینه زندگی و مسئولیت‌های خانوادگی به کارگر پرداخت می‌شود

**۲۷. چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت کارآموزی به دوره کارآموزی بدون دلیل موجه خاتمه دهد، کارگر می‌تواند چه اقدامی انجام دهد؟**

- (۱) به مراجع حل اختلاف مراجعه و مطالبه خسارت کند
- (۲) به هیئت تشخیص شکایت کرده و مطالبه خسارت نماید
- (۳) چنانچه خسارتی به کارگر وارد گردد مطالبه نماید
- (۴) مطالبه خسارت نماید

**۲۸. مطابق ماده ۱۱۴ قانون کار، کارگر مکلف است تا چه هنگام به کارآموزی بپردازد؟**

- (۱) آزمون کارآموزی
- (۲) تا پایان مدت مقرر
- (۳) حسب نظر کارفرما
- (۴) مطابق نظر مرکز

**۲۹. کارگر مطابق بند ب ماده ۱۱۴، پس از طی دوره کارآموزی حداقل باید چه مدت به کار در همان کارگاه اشتغال ورزد؟**

- (۱) حداقل دوبرابر مدت کارآموزی
- (۲) حداقل یک برابر مدت کارآموزی
- (۳) حسب مدتی که در قرارداد نوشته شده است
- (۴) حداقل سه برابر مدت کارآموزی

**۳۰. در صورتی که کارآموز پس از اتمام کارآموزی حاضر به ادامه کار در کارگاه نباشد، کارفرما چه اقدامی می‌تواند انجام دهد؟**

- مطالبه خسارت
- شکایت به دادگاه حقوقی دادگستری برای مطالبه خسارت
- تقاضای دریافت خسارت از طریق مراجع حل اختلاف موضوع این قانون
- مستقیماً از کارگر مطالبه خسارت کند

**۳۱. کارآموزان مذکور در بند ب ماده ۱۱۲ قانون کار، چنانچه کارگر نوجوان باشند، ساعت کار آنها در روز چقدر خواهد بود؟**

- (۱) ۶ ساعت
- (۲) ۷ ساعت
- (۳) ۷ ساعت و بیست دقیقه
- (۴) ۸ ساعت

**۳۲. آیا تعهدات طرفین و همچنین حرفه یا شغلی که تعلیم داده خواهد شد و محل، مزد و سن کارآموز به اضافه کدام یک از عوامل زیر در قرارداد کارآموزی نوشته خواهد شد؟**

- (۱) استاندارد مصوب حرفه یا شغل تعلیم داده شده
- (۲) شرایط فسخ قرارداد (در صورت لزوم)
- (۳) هرنوع شرط دیگری
- (۴) هر سه گزینه

**۳۳. در چه صورتی کارآموزی توأم با کار برای نوجوانان مجاز است؟**

- (۱) از حدود توانایی آنها خارج نبوده
- (۲) برای سلامتی و رشد جسمی و روحی آنها مضر نباشد
- (۳) گزینه ۱ و ۲
- (۴) هیچکدام

**۳۴. طبق ماده ۱۱۸ قانون کار، وظایف مراکز کارآموزی چیست؟**

- (۱) آموزش کارآموز
- (۲) تدارک کار عملی در کارگاه های جوار
- (۳) معرفی کارآموز برای کار به کارگاهها
- (۴) هرنوع اقدامی که شایسته است

**۳۵. کدام گزینه در مورد ماده ۱۱۸ قانون کار صحیح نمی باشد؟**

- (۱) مراکز کارآموزی موظفند برای آموزش کارآموز وسایل و تجهیزات کافی را شبانه در اختیار کارآموز قرار دهند
- (۲) مراکز کارآموزی موظفند مطابق استانداردهای آموزشی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، وسایل و تجهیزات کافی در دسترسی وی قرار دهند
- (۳) مراکز کارآموزی موظفند به طور منظم و کامل حرفه مورد نظر را به او بیاموزند
- (۴) مراکز کارآموزی موظفند برای تامین سلامت و ایمنی کارآموز...امکانات لازم را فراهم آورد

**۳۶. وظیفه وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی نسبت به مراکز خدمات اشتغال چیست؟**

- (۱) مجوز لازم را صادر کنند
- (۲) به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام نماید
- (۳) ضمن شناسایی، زمینه های ایجاد این مراکز را فراهم آورد
- (۴) مراکز را از طریق مراکز تولیدی صنعتی کشاورزی و خدماتی ایجاد کند

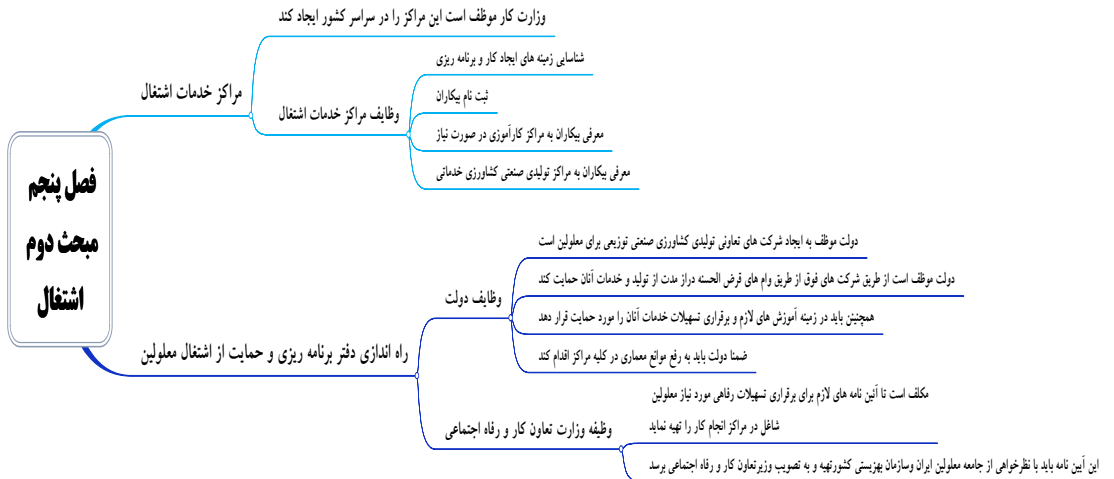
**۳۷. کدامیک از وظایف زیر وظیفه مراکز خدمات و اشتغال نیست؟**

- (۱) شناسایی زمینه های ایجاد کار

- ۲) برنامه ریزی برای فرصت‌های اشتغال و بازنشستگی
- ۳) ثبت نام و معرفی بیکاران
- ۴) معرفی به مراکز تولیدی صنعتی کشاورزی و خدماتی

### ۳۸. حمایت از اشتغال معلولین چگونه انجام خواهد شد؟

- ۱) ایجاد دفتر خدمات حمایت از اشتغال معلولین
- ۲) ایجاد دفتری در موسسات و واحدها و کارگاه‌ها
- ۳) ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین
- ۴) توسعه مراکز اشتغال معلولین



## مبحث دوم: اشتغال

### مراکز خدمات اشتغال

وزارت کار موظف است این مراکز را در سراسر کشور ایجاد کند.

#### وظایف مراکز خدمات اشتغال

- شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه ریزی
- ثبت نام بیکاران
- معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی در صورت نیاز
- معرفی بیکاران به مراکز تولیدی صنعتی کشاورزی خدماتی

### راه اندازی دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولین

#### وظایف دولت

- دولت موظف به ایجاد شرکت‌های تعاونی تولیدی کشاورزی صنعتی توزیعی برای معلولین است.
- دولت موظف است از طریق شرکت‌های فوق از طریق وام‌های قرض الحسنه دراز مدت از تولید و خدمات آنان حمایت کند.
- همچنین باید در این زمینه زمینه آموزش‌های لازم و برقراری تسهیلات خدمات آنان را مورد حمایت قرار دهد.
- ضمناً دولت باید به رفع موانع معماری در کلیه مراکز اقدام کند.

#### وظیفه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

- مکلف است تا آئین نامه‌های لازم برای برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولین شاغل در مراکز انجام کار را تهیه نماید.
- این آیین نامه باید با نظرخواهی از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیرتعاون کار و رفاه اجتماعی برسد.

## آزمون فصل پنجم – مبحث دوم اشتغال

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. مطابق تبصره ۲ ماده ۱۱۹ قانون کار، دولت برای حمایت از اشتغال معلولین موظف است، کدام

شرکت‌ها را مورد حمایت قرار دهد؟

۲. شرکت‌های آموزشی برای معلولین
۳. شرکت‌های خدماتی معلولین
۴. شرکت‌های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی) برای معلولین
۵. از طریق اعطای وام‌های قرض الحسنه و دراز مدت

۲. وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مکلف است تا با نظرخواهی از کدام مراجع، آئین‌نامه‌های لازم را

برای تبصره ۱ ماده ۱۱۹ انجام دهد؟

۱. از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور
۲. جامعه معلولین ایران
۳. سازمان بهزیستی کشور
۴. هر سه گزینه



## مبحث سوم: اشتغال اتباع بیگانه

اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه: اولاً دارای روادید ورود یا حق کار مشخص باشند.

دوماً مطابق قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه پروانه کار دریافت کنند.

برخی از اتباعی که مشمول موارد فوق نمی‌شوند:

- اتباع بیگانه‌ای که منحصرأ در خدمت مأموریت‌های دیپلماتیک و کنسولی با تایید وزارت امور خارجه هستند.
- کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آن با تایید وزارت امور خارجه.
- خبرنگاران خبرگزاری‌ها و مطبوعات خارجی به شرط معامله متقابل و تایید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

### شرایط صدور روادید با حق کار مشخص و پروانه کار برای اتباع بیگانه

اولاً به شرطی که در میان اتباع ایرانی آماده به کار افراد داوطلب واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود نداشته باشد.

دوماً تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی برای اشتغال به کار مورد نظر باشد.

سوماً از تخصص تبعه بیگانه برای آموزش و جایگزینی بعدی افراد ایرانی استفاده شود.

احراز شرایط این موضوع با هیات فنی اشتغال است.

ضمناً ضوابط مربوط به تعداد اعضا و شرایط انتخاب آنها و نحوه تشکیل جلسات هیات به موجب

آیین‌نامه پیشنهادی وزارت کار و تصویب هیات وزیران می‌رسد.

### وزارت کار پروانه کار کدام افراد را می‌تواند صادر تمدید و تجدید کند؟

تبعه بیگانه‌ای که حداقل ۱۰ سال مداوم در ایران اقامت داشته باشد.

تبعه بیگانه‌ای که همسر ایرانی باشد.

مهاجرین کشورهای بیگانه خصوصاً کشورهای اسلامی و پناهندگان سیاسی به شرط داشتن کارت

معتبر مهاجرت و یا پناهندگی و پس از موافقت کتبی وزارتخانه‌های کشور و امور خارجه.

## پروانه کار

مدت زمان اعتبار پروانه کار یکسال است که قابل تمدید و تجدید است.

اگر رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع شود:

- کارفرما مکلف است ظرف ۱۵ روز مراتب را به وزارت کار اعلام کند.
- تبعه بیگانه نیز مکلف است ظرف ۱۵ روز پروانه کار خود را در برابر اخذ رسید به وزارت کار تسلیم کند.
- همچنین وزارت کار در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را از مراجع ذیصلاح درخواست می‌کند.

## پروانه کار موقت

- در مواردی که مصلحت صنایع کشور اشتغال فوری تبعه بیگانه را به طور استثنایی ایجاب کند.
- البته باید وزیر مربوطه مراتب را به وزارت کار اعلام کند که در این حالت وزیر کار پروانه موقت بدون تشریفات را با حق کار مشخص صادر می‌کند.
- مدت اعتبار پروانه موقت حداکثر ۳ ماه است و تمدید آن مستلزم هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه است.

## شرایط معافیت برخی از اتباع از پرداخت حق صدور تمدید و تجدید پروانه کار

در صورت ضرورت

یا به عنوان معامله متقابل اتباع بعضی از دولت‌ها

افراد بدون تابعیت مشروط بر آنکه وضعیت آنان ارادی نباشد.

البته پس از تایید وزارت امور خارجه و تصویب هیات وزیران

## شرایط استخدام کارشناسان و متخصصان فنی بیگانه

باید مورد نیاز دولت باشد

باید تابعیت، مدت خدمت و میزان مزد آنها با توجه به نیروی کارشناس داخلی در نظر گرفته شود.

باید شرایط توسط وزارت کار و سازمان امور استخدامی بررسی و اعلام نظر و سپس در مجلس

شورای اسلامی تصویب شود.

پروانه کار این افراد در هر مورد پس از تصویب مجلس از طرف وزارت کار صادر می‌شود.

کارفرمایان نیز قبل از اقدام به عقد قرارداد باید نظر وزارت کار را در مورد امکان اجازه اشتغال تبعه بیگانه استعلام کنند.

### **آئین نامه‌های اجرایی اشتغال اتباع بیگانه**

آئین نامه‌های اجرایی اعم از نحوه صدور تمدید تجدید و لغو پروانه کار نیز شرایط انتخاب اعضا هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه با پیشنهاد وزیر کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

## آزمون فصل پنجم – مبحث سوم اشتغال اتباع بیگانه

لطفا گزینه صحیح را انتخاب کنید.

۱. مطابق تبصره ۲ ماده ۱۱۹ قانون کار، دولت برای حمایت از اشتغال معلولین موظف است، کدام شرکت‌ها را مورد حمایت قرار دهد؟

- ۱) شرکت‌های آموزشی برای معلولین
- ۲) شرکت‌های خدماتی معلولین
- ۳) شرکت‌های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی) برای معلولین
- ۴) از طریق اعطای وام‌های قرض الحسنه و دراز مدت

۲. وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مکلف است تا با نظرخواهی از کدام مراجع، آئین نامه‌های لازم را برای تبصره ۱ ماده ۱۱۹ انجام دهد؟

- ۱) از جامعه معلولین ایران و سازمان بهزیستی کشور
- ۲) جامعه معلولین ایران
- ۳) سازمان بهزیستی کشور
- ۴) هر سه گزینه

۳. مطابق ماده ۱۲۰ آیا اتباع بیگانه می‌توانند در ایران مشغول به کار شوند؟

- ۱) بله
- ۲) خیر
- ۳) تحت هیچ شرایطی
- ۴) نمی‌توانند مگر مطابق ماده ۱۲۰

۴. مطابق ماده ۱۲۰ قانون کار اتباع بیگانه نمی‌توانند در ایران مشغول به کار شوند مگر آنکه:

- ۱) دارای روادید ورود با حق کار مشخص باشند
- ۲) مطابق قوانین و آئین نامه‌های مربوطه، پروانه کار دریافت کنند
- ۳) گزینه ۱ و ۲ غلط است
- ۴) گزینه ۱ و ۲ صحیح است

۵. کدام دسته از اتباع بیگانه مشمول مقررات ماده ۱۲۰ نمی‌باشند؟

- ۱) دیپلمات‌ها کنسول‌ها و اتباع بیگانه‌ای که کار خبرگزاری‌ها و مطبوعات خارجی را و همچنین کارشناسان و کارکنان سازمان ملل و سازمان‌های وابسته
- ۲) کارکنان محلی سفارتخانه‌های خارجی
- ۳) به شرط معامله متقابل همه کارمندان دولت‌های متعاقد

۴) با تایید وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و وزارت امور خارجه، هر تبع بیگانه‌ای

**۶. کدام دستگاه مطابق ماده ۱۲۱ حق صدور روادید با حق کار مشخص و صدور پروانه کار برای اتباع بیگانه دارد؟**

- ۱) وزارت خارجه
- ۲) وزارت کشور
- ۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- ۴) معاونت اجرایی ریاست جمهوری

**۷. آیا مطابق بند الف ماده ۱۲۱ قانون کار، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، می‌تواند در صورتی که در میان اتباع ایرانی افراد آماده به کار و واجد تحصیلات و تخصص مشابه وجود داشته باشد، برای اتباع بیگانه پروانه کار صادر کند؟**

- ۱) در صورت درخواست کارفرما
- ۲) در صورت درخواست تبعه بیگانه
- ۳) در صورت درخواست وزارت خارجه
- ۴) به هیچ وجه نمی‌تواند

**۸. چنانچه تبعه بیگانه دارای اطلاعات و تخصص کافی باشد، در چه صورتی برای او روادید کار صادر می‌شود؟**

- ۱) عدم وجود تحصیلات و تخصص مشابه در میان اتباع ایرانی آماده به کار
- ۲) در صورت درخواست تبعه بیگانه
- ۳) در صورت درخواست وزارت خارجه
- ۴) به هیچ وجه نمی‌تواند

**۹. مطابق بند ج ماده ۱۲۱ قانون کار، از تخصص تبعه بیگانه به چه شکلی باید استفاده شود؟**

- ۱) جایگزینی
- ۲) آموزش
- ۳) گزینه ۱ و ۲
- ۴) هیچکدام

**۱۰. احراز شرایط مندرج در ماده ۱۲۱ قانون کار، مطابق با تبصره این ماده با کیست؟**

- ۱) هیئت فنی اشتغال
- ۲) معاون روابط کار
- ۳) مدیر کل اتباع بیگانه
- ۴) شخص وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۱۱. صدور تمدید و تجدید پروانه کار، مطابق ماده ۱۲۲ به کدامیک از صور زیر عملی است؟**

- (۱) دارا بودن همسر خارجی
- (۲) دارا بودن همسر ایرانی
- (۳) ده سال مداوم اقامت در ایران
- (۴) گزینه ۲ و ۳ با اولویت مهاجرین کشورهای اسلامی و پناهنده‌های سیاسی

**۱۲. مطابق ماده ۱۲۲ قانون کار، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، در چه صورتی می‌تواند بعضی از دول یا افراد بدون تابعیت را از پرداخت حق صدور حق تمدید و یا حق تجدید پروانه کار معاف نماید؟**

- (۱) معامله متقابل اتباع برخی از دول یا افراد بدون تابعیت پس از تایید وزارت امور خارجه
- (۲) با تایید وزارت امور خارجه افراد بدون تابعیت
- (۳) به عنوان معامله متقابل با سایر دولت‌ها
- (۴) در صورت ضرورت

**۱۳. مطابق ماده ۱۲۴ قانون کار، حداکثر زمان صدور تمدید و یا تجدید پروانه کار برای چه مدت است؟**

- (۱) یکسال
- (۲) دو سال
- (۳) سه سال
- (۴) به میزان ضرورت

**۱۴. مطابق با ماده ۱۲۵ قانون کار، اگر به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرما قطع شود، کارفرما ظرف چه مدت باید مراتب را به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی اعلام کند؟**

- (۱) پنج روز
- (۲) یک هفته
- (۳) ده روز
- (۴) پانزده روز

**۱۵. مطابق با ماده ۱۲۵ قانون کار، اگر به هر عنوان تبعه خارجی رابطه استخدامی خود را با کارفرما قطع کند، کارفرما مکلف است مراتب به به کدام مرجع اعلام کند؟**

- (۱) سازمان امور مهاجرین
- (۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) وزارت کشور
- (۴) استانداری

**۱۶. مطابق با ماده ۱۲۵ قانون کار، اگر به هر عنوان تبعه خارجی رابطه استخدامی خود را با کارفرما قطع کند، تبعه خارجی ظرف چه مدت باید پروانه کار خود را برابر با اخذ رسید به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تحویل دهد؟**

- (۱) پانزده روز
- (۲) بیست روز
- (۳) بیست و پنج روز
- (۴) یکماه

**۱۷. مطابق با ماده ۱۲۵ قانون کار، اگر به هر عنوان تبعه خارجی رابطه استخدامی خود را با کارفرما قطع کند، تبعه خارجی ظرف چه مدت باید پروانه کار خود را برابر با اخذ رسید به کجا تحویل دهد؟**

- (۱) وزارت کشور
- (۲) سازمان امور مهاجرین و اتباع خارجه
- (۳) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۴) استانداری

**۱۸. مطابق با ماده ۱۲۵ قانون کار، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، در صورت لزوم اخراج تبعه بیگانه را به کجا درخواست می‌کند؟**

- (۱) وزارت امور خارجه
- (۲) سامان امور مهاجرین و اتباع خارجه
- (۳) وزارت کشور
- (۴) مراجع ذیصلاح

**۱۹. مطابق با ماده ۱۲۶ قانون کار، در چه شرایطی وزیر مربوطه می‌تواند نسبت به اشتغال فوری تبعه خارجی به طور استثنایی از وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی اعلام کند؟**

- (۱) در مواردی که به مصلحت صنایع کشور باشد
- (۲) در شرایط تحریم
- (۳) در شرایط اضطراری
- (۴) به هیچ عنوان نمی‌تواند

**۲۰. طبق ماده ۱۲۶ قانون کار، کدام وزیر پروانه موقت کار تبعه خارجی را صادر می‌کند؟**

- (۱) وزیر امور خارجه
- (۲) وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) وزیر صمت
- (۴) وزیر کشور

**۲۱. طبق تبصره ماده ۱۲۶ حداکثر مدت موقت پروانه کار برای اتباع خارجی که در موارد مصلحت صنایع کشور نیاز به اشتغال فوری آنهاست چه مدت می‌باشد؟**

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

**۲۲. طبق تبصره ماده ۱۲۶ قانون کار، تمدید پروانه کار تبعه بیگانه مستلزم تایید چه مرجعی است؟**

- (۱) وزارت امور خارجه
- (۲) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی
- (۳) هیات فنی اشتغال اتباع بیگانه
- (۴) سازمان امور مهاجرین و اتباع بیگانه

**۲۳. طبق ماده ۱۲۷ قانون کار، شرایط استخدام کارشناسان و متخصصین فنی بیگانه مور نیاز دولت:**

- (۱) پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان امور اداری و استخدامی و با تصویب مجلس شورای اسلامی
- (۲) پس از بررسی و اعلام نظر وزارت کار و وزارت صمت و با تصویب مجلس شورای اسلامی
- (۳) پس از بررسی و اعلام نظر وزارت صمت و سازمان امور اداری و استخدامی و با تصویب مجلس شورای اسلامی
- (۴) هیچکدام

**۲۴. طبق ماده ۱۲۷ قانون کار، شرایط استخدام کارشناسان و متخصصین بیگانه مورد نیاز دولت با در نظر گرفتن چه مواردی می‌باشد؟**

- (۱) تابعیت
- (۲) مدت خدمت
- (۳) میزان مزد
- (۴) همه موارد

**۲۵. طبق ماده ۱۲۷ قانون کار، پروانه کار کارشناسان خارجی:**

- (۱) پس از اعلام وزارت خارجه از طرف وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد شد
- (۲) پس از تصویب مجلس شورای اسلامی از طرف وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد شد
- (۳) پس از درخواست وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و تصویب مجلس شورای اسلامی صادر خواهد شد
- (۴) پس از درخواست استانداری‌ها توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد شد

**۲۶. طبق ماده ۱۲۸ قانون کار، نظر چه مرجعی برای کارفرما جهت عقد قرارداد اشتغال شرط است؟**

- (۱) وزارت امور خارجه
- (۲) خود تبعه بیگانه
- (۳) وزارتخانه مورد نظر کارفرما
- (۴) وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

**۲۷. طبق ماده ۱۲۹ قانون کار، آئین نامه‌های اجرایی مربوط به اشتغال اتباع بیگانه:**

- (۱) با پیشنهاد وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی به تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد رسید
- (۲) با پیشنهاد وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید
- (۳) با پیشنهاد وزارت امور خارجه به تصویب وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید
- (۴) با پیشنهاد اعضای هیات فنی اشتغال به تصویب وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.

## پاسخنامه آزمون‌های پایان هر مبحث

شماره سوالات	پاسخنامه آزمون فصل اول	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث اول	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث دوم	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث سوم	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث چهارم
۱	۲	۴	۲	۱	۱
۲	۲	۲	۳	۳	۳
۳	۳	۴	۱	۴	۱
۴	۴	۴	۱	۲	۴
۵	۴	۳	۲	۳	۲
۶	۲	۱	۴	۱	
۷	۲	۲	۲	۳	
۸	۴	۳	۱	۱	
۹	۴	۴	۲	۲	
۱۰	۲	۲	۱	۴	
۱۱	۱	۲	۱	۲	
۱۲	۱	۴	۱	۲	
۱۳	۴	۴	۱	۱	
۱۴	۳	۳	۱	۳	
۱۵	۴	۴	۱	۴	
۱۶		۳		۲	
۱۷		۲		۲	
۱۸		۲		۴	
۱۹		۴		۱	
۲۰		۲		۳	

	2		3		۲۱
	4		1		۲۲
پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث چهارم	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث سوم	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث دوم	پاسخنامه آزمون فصل دوم مبحث اول	پاسخنامه آزمون فصل اول	شماره سوالات
	4		3		۲۳
	2		1		۲۴
	2		2		۲۵
	2		1		۲۶
	2				۲۷
	2				۲۸
	3				۲۹
	1				۳۰
	3				۳۱
	3				۳۲
	1				۳۳

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث اول	شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث اول	شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث اول
۱	۴	۲۸	۳	۵۵	۳
۲	۳	۲۹	۳	۵۶	۴
۳	۱	۳۰	۳	۵۷	۴
۴	۴	۳۱	۱	۵۸	۴
۵	۴	۳۲	۱	۵۹	۱
۶	۴	۳۳	۱	۶۰	۲
۷	۳	۳۴	۲	۶۱	۴
۸	۳	۳۵	۲	۶۲	۳
۹	۴	۳۶	۳	۶۳	۴
۱۰	۲	۳۷	۱		
۱۱	۲	۳۸	۱		
۱۲	۴	۳۹	۲		
۱۳	۲	۴۰	۱		
۱۴	۲	۴۱	۴		
۱۵	۱	۴۲	۳		
۱۶	۱	۴۳	۲		
۱۷	۲	۴۴	۴		
۱۸	۴	۴۵	۴		
۱۹	۲	۴۶	۳		
۲۰	۳	۴۷	۱		

4	۴۸	4	۲۱
3	۴۹	4	۲۲
3	۵۰	3	۲۳
2	۵۱	2	۲۴
4	۵۲	4	۲۵
3	۵۳	3	۲۶
4	۵۴	1	۲۷

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث دوم	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث سوم	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث چهارم	پاسخنامه آزمون فصل سوم مبحث پنجم	پاسخنامه آزمون فصل چهارم مبحث اول	شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل چهارم مبحث اول
۱	۱	۲	۴	۲۸	۳	۲۸	۳
۲	۲	۳	۱	۲۹	۱	۲۹	۱
۳	۳	۳	۲	۳۰	۲	۳۰	۲
۴	۳	۱	۲	۳۱	۱	۳۱	۱
۵	۴	۴		۳۲	۴	۳۲	۴
۶	۱	۴	۲	۳۳	۳	۳۳	۳
۷	۴		۳	۳۴	۱	۳۴	۱
۸	۱		۳	۳۵	۲	۳۵	۲
۹	۲		۳	۳۶	۱	۳۶	۱
۱۰	۳		۱	۳۷	۲	۳۷	۳
۱۱	۲		۲	۳۸	۲	۳۸	۳
۱۲			۳	۳۹	۴	۳۹	۴
۱۳			۱	۴۰	۳	۴۰	۱
۱۴			۲	۴۱	۱	۴۱	۳
۱۵			۴	۴۲	۴	۴۲	۲
۱۶					۴		
۱۷					۲		
۱۸					۱		

3					۱۹
2					۲۰
3					۲۱
2					۲۲
4					۲۳
1					۲۴
1					۲۵
3					۲۶
2					۲۷

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل چهارم مبحث دوم
۱	2
۲	1
۳	4
۴	3
۵	4
۶	3
۷	4
۸	2
۹	4
۱۰	2
۱۱	4
۱۲	1
۱۳	2
۱۴	1
۱۵	3
۱۶	4
۱۷	1
۱۸	2
۱۹	4
۲۰	3
۲۱	3
۲۲	1

2	۲۳
1	۲۴
1	۲۵
4	۲۶
1	۲۷
3	۲۸
2	۲۹
3	۳۰
1	۳۱
4	۳۲

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل پنجم مبحث اول	شماره سوال	ادامه پاسخنامه آزمون فصل پنجم مبحث اول
۱	۲	۲۶	۳
۲	۱	۲۷	۱
۳	۳	۲۸	۲
۴	۴	۲۹	۱
۵	۱	۳۰	۳
۶	۲	۳۱	۱
۷	۳	۳۲	۴
۸	۴	۳۳	۳
۹	۱	۳۴	۱
۱۰	۳	۳۵	۱
۱۱	۴	۳۶	۲
۱۲	۱	۳۷	۲
۱۳	۳	۳۸	۳
۱۴	۴		
۱۵	۳		
۱۶	۱		
۱۷	۴		
۱۸	۳		
۱۹	۲		
۲۰	۲		

		2	۲۱
		1	۲۲
		3	۲۳
		4	۲۴
		4	۲۵

شماره سوال	پاسخنامه آزمون فصل پنجم مبحث دوم	پاسخنامه آزمون فصل پنجم مبحث سوم
۱	3	3
۲	1	1
۳		4
۴		4
۵		1
۶		3
۷		4
۸		1
۹		3
۱۰		1
۱۱		4
۱۲		1
۱۳		1
۱۴		4
۱۵		2
۱۶		1
۱۷		3
۱۸		4
۱۹		1
۲۰		2
۲۱		3

3		۲۲
1		۲۳
4		۲۴
2		۲۵
4		۲۶
2		۲۷