

سوالات درس قانون کار سال تحصیلی ۹۱-۹۲

- 1: حقوق را تعریف کنید؟ مجموعه قواعد و مقرراتی را که در زمان معین بر یک جامعه حکومت میکند حقوق میگویند. حقوق: یک علم است علم شناسایی مقررات حاکم بر روابط میان افراد
- 2: قانون مدنی چیست؟ مهمترین قانون در دسته حقوق خصوصی، قانون مدنی یا حقوق مدنی است. گفتنی است که: قوانین مدنی از حق شخصی افراد، که قابل گذشت است صحبت میکنند
- 3: حقوق خصوصی را شرح دهید؟ مجموعه مقررات و قواعدی که از روابط میان مردم با یکدیگر بحث میکند و نحوه انتقال یا به دست آوردن امتیاز و حقوق شخصی و قابل گذشت را توضیح میدهند
- 4: حقوق عمومی را تعریف کنید؟ حقوق عمومی در واقع عبارت است از مجموعه قواعد و مقررات حاکم بر روابط میان فرد و دولت و همچنین نهادها و دستگاههای درون دولت با یکدیگر
- 5: چگونه میتوانیم مشخص کنیم که یک حق خصوصی است؟ هرگاه در مورد یک حق بیا یک قانون نتوانستیم به صراحت اظهار نظر کنیم و بگوییم که آیا این حق خصوصی است یا خیر؟ باید از خودمان بپرسیم آیا این حق یا قانون توسط دارنده (مثلا مالک یا صاحب یک درخت) قابل گذشت است؟ و این گذشت هیچ مانعی یا مزاحمتی ندارد؟ اگر پاسخ مثبت بود این قانون یا حقوق مربوط به آن خصوصی است

فصل ۲: حق و تکلیف

- 1: حق و تکلیف را تعریف کنید و رابطه آن دو را باهم توضیح دهید؟ (ص ۵) حق به معنای قدرت و اختیار و امتیاز است؛ تکلیف نیز به معنای وظایف و تعهداتی است که هر فرد دارد. حق و تکلیف در کنار هم و به موازات هم هستند. به این ترتیب هر جا که ما با حقی روبه رو هستیم با تکلیف مواجه خواهیم بود. بنابراین در مقابل هر حقی تکلیفی نیز وجود دارد
- 2: منابع داخلی و خارجی حقوق کار شامل چه مواردی میشوند؟ آنها را شرح دهید؟ (ص ۶ تا ۸) الف) منابع داخلی حقوق کار: ۱- قانون اساسی. ۲- قوانین عادی ۳- آراء وحدت رویه قضایی ۴- پیمان های جمعی ۵- مصوبات قوه مجریه ۶- عرف و عادات شغلی

(ILO) منابع خارجی حقوق کار: ۱ - قراردادهای دو جانبه میان کشورها ۲ - سازمان بین المللی کار

تفاوت قانون اساسی با قوانین عادی را شرح دهید؟ قانون اساسی به عنوان یک میثاق و سند ملی نخستین منبع حق است. قوانین عادی در واقع قوانینی هستند که به تصویب مجلس یا قوه مقننه که یکی از قوای سه گانه است رسیده باشند. در کشور ما قوانین علاوه بر اینکه در مجلس به تصویب میرسند لازم است به تایید شورای نگهبان نیز برسند تا در صورتی که با قانون اساسی مغایر باشند از تصویب و اجرای آنها جلوگیری شود

بخش عمده ضوابط و مقررات کار در چه قانونی درج شده است؟ این قانون در چه سالی و توسط چه مرجعی تصویب شده است؟ انرا شرح دهید؟ بخش عمده از مقررات و ضوابط در زمینه روابط میان کارگرو کارفرما در قوانین عادی درج شده اند. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، یکی از منابع بسیار مهم حقوق کار است.

آرای وحدت رویه قضایی را شرح دهید؟ مجموعه احکام و آراء صادر شده توسط مراجع عالی قضایی هستند که به دلیل تناقض در آرای دادگاه های پایین تر در دیوان عالی کشور یا دیوان عدالت اداری صادر شده اند. آراء وحدت رویه قضایی به دلیل آنکه قوانین نتوانسته اند به مشکلات، پاسخ درخور بدهند، پدید آمده اند

پیمان جمعی کار را شرح دهید؟ پیمان جمعی کار قرارداد یا توافقی است که میان یک یا چند تشکل کارگری از یک سو و یک یا چند تشکل کارفرمایی یا یک کارفرمایی از سوی دیگر، با نظارت دولت منعقد میشود

قرارداد دو جانبه میان کشورها را توضیح دهید؟ این قراردادها معمولاً به دلیل مهاجرت وسیع کارگران از کشورهای پرجمعیت به کشورهای نیازمند نیروی کار پدید می آید و بعضاً میتوانند در ساماندهی وضعیت رفاهی و معیشتی کارگران شاغل در کشورهای نیازمند نیروی کار نقش بسیار مهمی ایفا نمایند

را توضیح دهید؟ این سازمان یک تشکل بین المللی از نمایندگان دولت ها کارگران و (ILO) سازمان بین المللی کار: 8 کارفرما یا سراسر جهان است و می توان آن را "پارلمان جهانی کار" نامید. علاوه بر اساس نامه این سازمان، مصوباتی نیز هر ساله توسط سازمان مذکور برای استفاده کشورهای جهان ارائه میشود که با دو نام ((مقاله نامه)) و ((توصیه نامه)) شناسایی میشوند

فصل ۳: قانون

قانون را تعریف کنید؟ قانون متن نوشته شده ای است که به تصویب ((قوه مقننه)) رسیده باشد: 1.

هسته اولیه قانون را چه چیزی تشکیل میدهد؟ آنچه هسته اولیه قانون را تشکیل میدهد ((پیش نهاد قانون)) نامیده: 2. میشود.

فرق لایحه و طرح را شرح دهید؟ پیشنهاد قانون میتواند از سوی نمایندگان مجلس (قوه مقننه) یا از سوی قوه مجریه: 3. باشد. در کشور ما ایران و به صورت یک اصطلاح کاملاً شناخته شده پیشنهاد نوع اول را ((طرح)) و پیشنهاد نوع دوم را ((لایحه)) میگویند.

قوانین کیفری را تعریف کنید و اهمیت آن را بگویید؟ قوانین کیفری که برای ایجاد امنیت، رفاه و اسایش و: 4. برقرار کردن نظم عمومی در اجتماع پدید آمده اند، با ضمانت های بسیار سنگینی همراهند. برای مثال: هر کس نظم عمومی را برهم زند به یکسال حبس محکوم میشود. این تضمین نظم عمومی را تثبیت و ماندگار میکند.

((جهل به قانون رافع مسئولیت نیست)) را توضیح دهید؟ ((جهل به قانون رافع مسئولیت نیست))، اصلی است که: 5. براساس آن هرگاه متن قانون به صورت رسمی انتشار یافته باشد افراد ملزم به اطاعت و پیروی از آن هستند و هیچکس نمیتواند به این بهانه که از متن قانون آگاهی نداشته است از اجرای قانون سر باز زند

رابطه میان حقوق و قانون را شرح دهید؟ حقوق مجموعه باید ها و نبایدهاست، هنجارهایی است که با اجرای آن میتوان: 8. روابط میان افراد یک اجتماع را تنظیم کرد. اما قانون یک متن نوشته شده براساس همان هنجارهاست. در واقع نمود و "تصویر حقوق، در متن قانون آمده است." قانون تصویر حقوق است

فصل ۴: حقوق کار

حقوق کار را تعریف کنید؟ حقوق کار عبارت است از ((مجموع قواعد، مقررات و ضوابط حاکم بر روابط میان کارگرو: 1. کارفرما، در کنار نظارت دولت.))

انعطاف پذیری مقررات حقوق کار را شرح دهید؟ در مقررات حقوق کار از انجایی که اصل بر حمایت امیز بودن مقررات: 2. کاراست و این حمایت از کارگر به عمل می آید، اگر طرفین رابطه کار، قانون را به نفع کارگر تغییر دهند با ذات و فلسفه وجودی حقوق کار و در نتیجه، با قانون کار تعارضی پیدا نخواهد کرد

مورد از مشخصات حقوق کار را نام ببرید؟ ۱- جدید و امروزی بودن علم حقوق کار ۲- پویایی حقوق کار ۳- دو جنبه ۷: 3 بودن حقوق کار ۴- سه جانبه بودن حقوق کار ۵- حمایت آمیز بودن حقوق کار ۶- امری یا الزامی بودن حقوق کار ۷- انعطاف پذیری مقررات حقوق کار

حمایتهای لازم از کارگران در قانون جمهوری اسلامی ایران را توضیح دهید؟ حمایت از کودکان و درواقع جلوگیری از به کارگیری کودکان در کارهای سخت و زیان آور؛ الزام کارفرمایان به بیمه نمودن کارگرانی است که استخدام کرده اند؛ لزوم پرداخت حداقل قانونی مزد از سوی کارفرما به کارگر؛ حمایت از کارگران برای داشتن تشکل گارگری برای دفاع از حقوق صنفی خود؛ دریافت مزد مساوی در برابر کارهم ارزش بدون توجه به جنسیت، نژاد، زبان، اعتقادات و نظایر آنها؛ از جمله حمایتهایی است که با مطالعه مواد قانون کار کشورمان نیز قابل مشاهده هستند

پویایی علم حقوق را توضیح دهید؟ با تحولاتی که در زمینه صنعت، تکنولوژی و اقتصاد پدید می آید، علم حقوق 5: کار نیز تغییر میکند. تغییرات در این خصوص نشان دهنده پویایی و تحول پذیری این حقوق است

دو جنبه بودن حقوق کار را بیان کنید؟ حقوق کار هم واجد جنبه های حقوق خصوصی و هم واجد جنبه های حقوق عمومی 6: است؛ زیرا از یک طرف حضور دولت در این عرصه، بسیار چشمگیر است و از سوی دیگر کارگر و کارفرما از جمله اشکال حقوق خصوصی هستند و باید آنچه را که توافق می نمایند چنانچه مخالف قوانین موجود نباشد اجرا کنند

سه جانبه گرایی در حقوق کار را توضیح دهید؟ سه جانبه بودن حقوق کار یا قانون کار نشان دهنده تاثیرپذیری 7: بسیار زیاد سه نهاد از یکدیگر در زمینه روابط کار است. این سه جریان عبارتند از کارگر، کارفرما و دولت

بخش ۲: فصل ۱: کارگر

ماده ۲ قانون کار چه تعریفی از کارگر ارائه داده است؟ انرا بیان کنید؟ برابر ماده ۲ قانون کار ((کارگر کسی است که به 1: هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی، مانند مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار میکند))

منظور از ((کارگر یک انسان است)) را توضیح دهید؟ کارگر یک شخص حقیقی است. شخص ممکن است حقیقی یا 2: حقوقی باشد. اشخاص حقیقی همان انسانها هستند. اما اشخاص حقوقی شامل شرکت ها، موسسات، نهادها، دولت و نظایر آنها است. اشخاص حقوقی شخصیتی اعتباری دارند و معمولاً براساس قانون پدید می آیند. اما انسانها وجود اعتباری ندارند.

کالا تابع و کار مستقل را توضیح دهید؟ در برخی مشاغل که درمباحث حقوق کار به عنوان "کار مستقل" شناخته: 3
میشوند، افراد برای خود کار میکنند و به کسی نه دستور میدهند و نه از کسی دستور میگیرند. این گونه کارها را کار مستقل
می نامیم چون انجام آن مستقلانه صورت میگیرد و شخص، کارفرمای خویش است. کار تابع که در واقع منظور اصلی ما
نیز هست و همان رابطه تبعیت حقوقی را در درون خود دارد، کاری است که فرد برای دیگری و به دستور او انجام
میدهد. به این گونه کارها "کارتابع" می گوییم

حفظ کرامت کارگر در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ را توضیح دهید؟ در قانون کار جمهوری اسلامی
ایران مصوب سال ۱۳۶۹ همچنین در اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی و ضوابط و مقررات بین المللی، بهره کشی
از کارگر در هر شکلی ممنوع است و استثمار دیگران به ویژه کارگران منع شده است. در شرع مقدس اسلام نیز استثمار، بهره
کشی و بردگی ممنوع است. کوتاه سخن اینکه هرچند کارفرما به کارگر دستور میدهد اما این دستور ناظر بر شرایط و
مقررات ذکر شده در قانون است و نباید به بهره کشی و هتک حرمت حیثیت و کرامت انسان منتهی شود

ایا مستخدمان دولت مشمول قوانین کار هستند؟ چرا؟ توضیح دهید؟ مقررات قانون کار تنها شامل کسانی میشود که: 5
مشمول هیچ گونه قوانین و مقررات استخدامی ((خاص)) یا ((عام)) نباشند. براین اساس، چنانچه فردی در ارتش یا
وزارتخانه و دوایر دولتی و براساس قوانین استخدامی آن نهادها به کار گرفته شود، به دلیل آنکه مشمول قوانین و
مقررات مخصوص خود است، خود به خود از شمول مقررات کار خارج است. به طور کلی هرگاه فردی مشمول قوانین یا مقررات
استخدامی باشد مشمول مقررات قانون کار نخواهد بود. این موضوع در ماده ۱۸۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به
صراحت ذکر گردیده است. منظور از مقررات استخدامی، قوانین و مقرراتی است که توسط مجلس شورای اسلامی یا هیئت
وزیران تنظیم و صادر شده باشد

با چه شرایطی به یک کارگاه، کارگاه خانوادگی میگوییم؟ وجود رابطه خویشاوندی درجه یک از طبقه اول اعم از نسبی: 6
یا سببی. منظور از خویشاوندان نسبی و سببی درجه یک از طبقه اول: فرزندان، پدر و مادر و همسر است. لازم است
فعالیت موردنظر در فضای منزل یا خانه انجام شود. در این صورت است که کارگاه موصوف خانوادگی خواهد بود. چنانچه
در یک کارگاه علاوه بر پدر و مادر و همسر و فرزندان، فرد دیگری نیز به کار بپردازد کارگاه موردنظر صفت خانوادگی را از دست
خواهد داد

فصل ۲: کارفرما

کارفرما را تعریف کنید؟ در ماده ۳ قانون کار سال ۱۳۶۹ کارفرما این چنین تعریف شده است: "کارفرما شخصی است: 1
"حقیقی یا حقوقی، که کارگر به درخواست یا به حساب او، در مقابل دریافت مزد به کار میپردازد

وظایف و تعهدات نماینده کارفرما را شرح دهید؟ کلیه تعهداتی را که نماینده کارفرما در مقابل کارگران بر عهده میگیرد: 2: همانند آن است که این تعهدات را کارفرما بر عهده گرفته است

"کارگاه را تعریف کنید؟" کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده اودرانجا کار میکند: 3:

تغییر وضعیت مالکیت کارگاه را شرح دهید؟ در صورت انتقال مالکیت کارگاه به شخص دیگری، فرد مذکور جانشین و: 4: قائم مقام کارفرمای پیشین خواهد بود و همه تکلیف و مسئولیتهای کارفرمای قبلی به جانشین او که همان صاحب جدید کارگاه است منتقل خواهد شد

در قرارداد پیمانکاری، اگر کارفرمایی حقوق کارگران را پرداخت ننماید، آیا صاحب کار مسئولیتی خواهد داشت؟ آن: 5: مسئولیت ها را توضیح دهید؟ از آنجایی که برابر تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون مطالبات کارگران جزء دیون ممتازه میباشد، چنانچه کارگران نتوانند این مطالبات را از کارفرمای خود (پیمانکار پروژه) دریافت نمایند می توانند این حقوق را پس از طرح شکایت، از صاحب کار دریافت کنند

فصل ۳: قرارداد کار صفحه ۳۸

قرارداد کار را تعریف کنید؟ ((قراردادی است کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگردر قبال دریافت حق السعی - مزد - 1: کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام میدهد

تفاوت قرارداد موقت و دائم و معین را شرح دهید؟ ۱- قرارداد کار دائم یا غیر موقت: این قرارداد برای کارهای دائم است: 2: در این نوع قراردادها زمان آغاز قرارداد مشخص است و زمان پایان آن مشخص نیست. ۲- قرارداد کار موقت: قراردادی است که به لحاظ زمان موقت است و زمان پایان آن با توافق کارگرو کارفرما درابتدای قرارداد پیش بینی میشود. ۳- قرارداد کار معین: این قرارداد برای انجام کار معین توسط کارگراست. کارمورد نظر موقت پیش بینی میشود و ازابتدا مشخص است که اجرای آن (کار موردنظر) دریک محدوده زمانی خاص به پایان میرسد. طبیعتا کارهای معین، موقت هستند مثلاً کارگری برای حمل اسباب منزل یا رنگ کاری اتاق استخدام شود

قوانین مربوط به شکایت کارفرما از کارگر را به طور کامل توضیح دهید؟ چنانچه کارفرما از کارگر شکایت کند و کارگر از: 3: کارکردن بازداشته شود، به استناد تبصره ماده ۱۸ قانون کار، کارفرما موظف است ۵۰٪ از حقوق ماهیانه وی را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت کند. پس از رسیدگی به شکایت در مراجع صالح چنانچه محکوم شود، کارفرما حق دارد به رابطه خود با کارگر پایان داده و قرارداد را فسخ کند. در این حالت مبالغی که ازسوی کارفرما به خانواده کارگر پرداخت شده است به کارفرما برگردانده میشود. در صورتی که پس از رسیدگی در مراجع قضایی، کارگر تبرئه شود به کار خود باز میگردد

و کارفرما نمی تواند از بازگشت او جلوگیری کند. مدتی را که کارگر در حالت تعلیق بوده است جزء سوابق کاری وی محسوب میشود و حقوق کامل آن را دریافت میکند.

هرگاه کارگر در اثر شکایت شخص ثالث تحت تعقیب قرار گرفته و از انجام کار باز بماند در صورتی که محکوم شود: 4: وظیفه کارفرما چیست؟ اگر در اثر شکایت شخص ثالث از نظر دادگاه بی گناه شناخته شود در این حالت وظیفه کارفرما را توضیح دهید؟ چنانچه شخص ثالث از کارگر شکایت کند و کارگر محکوم شود در این صورت کارفرما میتواند از ادامه کار کارگر جلوگیری نموده، قرارداد کار را فسخ کند. در صورتی که کارگر تبرئه گردد کارفرما موظف است او را به کار بازگرداند و رابطه خود را با کارگرا ادامه دهد. این مدت جزء سوابق کاری کارگر محسوب نمیشود و حقوقی (فردی) نیز برای آن پرداخت نمی گردد. از انجایی که کارفرما شاکی نبوده است موظف به پرداخت ۵۰٪ حقوق به کارگر نیز نمی باشد.

تعلیق قرارداد کار را تعریف کنید؟ تعلیق عبارت است از ((وجود مانع موقت و غیر اداری در مقابل اجرای تعهدات یک: 5: یا هر دو طرف قرارداد کار.))

پایان قرارداد کار چند نوع است؟ مثالهایی بنویسید؟ ۱- پایان قرارداد کار به صورت قهری: از جمله این موارد میتوان 6: به فوت کارگر؛ از کارافتادگی کلی کارگر؛ بازنشستگی کارگر اشاره نمود. گاهی نیز ممکن است کارفرما به لحاظ اقتصادی توان ادامه کار را نداشته و ورشکسته شود. ۲- پایان قرارداد کار با خواست کارگر: کارگر میتواند استعفا دهد یا محل کار را ترک کند. ۳- پایان قرارداد کار با خواست کارفرما: اخراج قانونی یکی از راههای پایان قرارداد کار بر اساس خواست کارفرما است.

اخراج قانونی کارگر توسط کارفرما چه شرایطی دارد؟ این شرایط عبارتند از اینکه اولاً: کارگر مرتکب تخلف شده 7: باشد؛ ثانیاً: کارفرما به صورت کتبی به کارگر تذکر داده باشد؛ ثالثاً: مراجع کارگری ذیصلاح با اخراج کارگر موافقت نمایند.

فصل ۴: پیمان های دسته جمعی کار

مذاکرات دسته جمعی کار چیست؟ ب- در این مذاکرات چه مواردی مورد توافق قرار می گیرد و به طور کلی هدف آن 1: چیست؟ مذاکرات دسته جمعی عبارت از مذاکراتی است که درباره شرایط کار بین یک کارفرما یا گروهی از کارفرمایان یا یک یا چند سازمان کارفرمایی از یک طرف و یک یا چند سازمان کارگری از طرف دیگر، به منظور دسترسی به توافق صورت میگیرد. ب- در واقع می توان گفت که مذاکرات دسته جمعی روشی است که با استفاده از آن شرایط کار، مزد، چگونگی استخدام کارگران و اشتغال آنها از طریق توافق بین کارفرمایان و کارگران و نمایندگان کارگران تعیین می شود. در ماده ۱۳۹ قانون کار هدف از مذاکرات دسته جمعی: پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه ای یا شغلی؛ بهبود شرایط

تولید؛ و امور رفاهی کارگران بیان شده است. هدف مذاکرات دسته جمعی باید حصول توافق و حل و فصل مسالمت آمیز اختلاف
باعتبار رعایت احترام طرفین باشد

پیمان دسته جمعی کار چیست؟ در چند نسخه تهیه می شود؟ توضیح دهید. پیمان دسته جمعی عبارت است از پیمان: 2:
کتابی که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و
یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر؛ و یا بین کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد میشود
که باید در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین پیمان برسد. دو نسخه در اختیار طرفین و نسخه سوم برای رسیدگی و
اعلام نظرو تأیید، تسلیم وزارت کار می شود

کارفرما بیان و تشکل های کارگری برای دسترسی به شرایط کار بهتر از چه روشی استفاده میکنند؟ از روش ((چانه 3:
زنی)) یا مذاکرات جمعی استفاده می کنند

فصل 5: مراجع حل اختلاف

مراجع حل اختلاف به چه نوع اختلافاتی بین کارگر و کارفرما رسیدگی میکنند؟ حدود صلاحیت آنها چیست؟ 1- مراجع حل
اختلاف پیش بینی شده در قانون کار تنها به اختلافاتی رسیدگی می کنند که طرفین آن کارگر (کارآموز) و کارفرما باشد.
2- برابر ماده 157 قانون کار اختلاف باید ناشی از اجرای قانون کار، سایر مقررات کار، قراردادهای کارآموزی، موافقت نامه
های کارگاهی یا پیمان دسته جمعی کار باشد

مراحل رسیدگی و حل اختلاف را به طور کامل توضیح دهید؟ مراحل رسیدگی به اختلاف: 1- در صورت حل نشدن اختلاف 2:
از طریق سازش، کارگر می تواند به اداره کار محل کارگاه مراجعه کند که رسیدگی به شکایت، به هیئت تشخیص ارجاع
میشود. 2- هیئت تشخیص پس از رسیدگی نسبت به صدور رای اقدام خواهد کرد. این رای به
طرفین ابلاغ خواهد شد. برابر ماده 159 قانون کار رای هیئت تشخیص پس از گذشت 15 روز از تاریخ ابلاغ لازم الاجرا
است. 3- هر یک از طرفین که نسبت به این رای اعتراض داشته باشند باید اعتراض خود را ظرف مهلت مقرر کتباً به
هیئت حل اختلاف تسلیم کنند. هیئت حل اختلاف مجدداً به پرونده رسیدگی میکند و به صدور رای مبادرت خواهد کرد. این
رای قطعی و لازم الاجرا است

هیئت حل اختلاف از چه افرادی تشکیل میشود؟ وظایف و نحوه رسیدگی آن را بنویسید؟ 1- سه نفر نماینده کارگران 3:
2- سه نفر نماینده کارفرمایان 3- سه نفر نماینده دولت - مهمترین وظیفه ی هیئت مذکور رسیدگی و صدور حکم قطعی
در مورد آرای هیئت تشخیص است و در واقع رسیدگی در این مرحله، تجدید نظر محسوب میشود. آرای قطعی مراجع حل
اختلاف کار لازم الاجرا است و مانند سایر احکام لازم الاجرا به وسیله واحد اجرای احکام دادگستری به اجرا گذاشته میشود

چه راهی برای اعتراض به ارای قطعی مراجع حل اختلاف کار وجود دارد؟ هریک از طرفین میتوانند ازاین ارای قطعی از 4: لحاظ شکلی به دیوان عدالت اداری شکایت کنند

فصل ۶: حق السعی و مرخصی کارگر

حق السعی را تعریف کنید؟ برابر ماده ی ۳۴ قانون کار "کلیه دریافت های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم 1: ازمزد یا حقوق، کمک عائلانه مندی،هزینه مسکن،خواروبار،ایاب و ذهاب،مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سودسالانه و نظایرانها دریافت می نماید" را حق السعی می نامند

مزد را تعریف کنید؟ مزد برابر ماده ۳۵ قانون کار عبارتست از"وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که درمقابل 2: انجام کار" به کارگر پرداخت می شود

تعریف مزد اجتماعی چیست؟ مزد اجتماعی یا مزایای جنبی مزد، مزایا و اضافاتی است علاوه بر ((مزد عادی)) به 3: کارگرپرداخت میشود

شرایط تعیین حداقل مزد(مزد معیشت) کدامند؟ب- حداقل مزد توسط چه سازمانی و با چه ضوابطی تعیین می کند؟ 4:

در تعیین حداقل مزد یا مزد معیشت به چند نکته باید توجه داشت: الف - مزد معیشت برای یک کارگر بدون مهارت درنظر گرفته میشود. ب- مزد معیشت معمولاً مقداری است که برای اداره زندگی متوسط یک خانواده با ابعاد متوسط (که تعداد اعضاء آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود و معمولاً چهار یا پنج نفر است)درنظر گرفته می شود. ج - مزد تامین معیشت باید برای تامین نیازهای مادی،معنوی و فرهنگی کارگر کافی باشد تا بتواند وظایفش را به عنوان سرپرست خانواده انجام دهد. همچنین در تعیین آن باید به سطح زندگی و عادت مصرف و میزان تورم (که از جانب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود) توجه گردد. د- مزد تامین معیشت برای کارگری که تمام وقت کار می کند محاسبه میشود. به این ترتیب کارگران پاره وقت و نیز کارگران فصلی ممکن است از دریافت مزد حداقل معیشت محروم شوند. ب- برابر ماده ۴۱ قانون کار سال ۱۳۶۹، شورای عالی کار موظف است همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به ضوابط بالاتعیین کند.ضمناً حداقل مزد منحصرأ باید ((به صورت نقدی پرداخت شود.))

در ماده ۳۸ قانون کار منظوراز "مزد مساوی درمقابل کار هم ارزش" چیست؟5:

برابر این ماده ((برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد مساوی بر اساس سن، جنسیت، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.))

مزد نامشخص چیست؟ هنگامی که دستمزد کارگر از طریق مراجعین و مشتریان کارگاه (مانند رستورانها و بنگاههای 6: باربری) تامین می شود. کارفرما اصولاً سهمی در میزان مزد دریافتی کارگر ندارد

منظور از "دیون ممتازه" چیست؟ مثال بزنید. وقتی بدهیهای یک شخص اولویت بندی می شود، ابتدا بدهیهای ممتازه 7: باید پرداخت شود. مثلاً در صورت ورشکستگی، طلب کارگران از کارفرما بابت مزد و حق السعی، از "دیون ممتازه" تلقی میشود و نسبت به سایر بدهیهای کارفرما در اولویت است

بر اساس ماده ۴۲ رابطه بین حداقل مزد و مزد غیرنقدی چگونه است؟ 8:

بر اساس ماده ۴۲ قانون کار، مزد غیرنقدی باید مازاد بر حداقل مزد قانونی باشد به عبارت دیگر کارگر تا میزان حداقل مزد قانونی را باید انحصاراً به صورت نقدی دریافت نماید

در صورتی که کارگری متاهل باشد با چه شرایطی و به چه میزان می توان از مزد او برداشت نمود؟ از حقوق و مزایای 9: کارکنان سازمانها و موسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکتهای دولتی و شهرداری و بانکها و شرکتهای خصوصی و نظایر آنها در صورتی که دارای زن و فرزند باشند ربع (یک چهارم حقوق) و الاثالث (یک سوم حقوق) توقیف می شود

شرایط "برداشت از مزد توسط کارفرما" (حمایت در برابر کارفرما) را بگویید؟ کارفرما فقط در موارد زیر می تواند از 10: مزد کارگر برداشت کند: الف- مواردی که قانون صراحتاً اجازه داده است. ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد. پ- اقساط وام هایی که کارفرما برابر ضوابط مربوطه به کارگر داده است. ت- در صورتیکه به علت اشتباه در محاسبه به کارگر مبالغی اضافی پرداخت شده باشد. ث- مال الاجاره خانه های سازمانی برابر شرایط تعیین شده ج- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

گاه مزد را تعریف کنید؟ کارگر، مزد را براساس ساعات کار یا روزهای کاری که در خدمت کارفرماست بدون توجه به 11: میزان تولید و محصول کار، دریافت می دارد

کارمزد را تعریف کنید؟ مزد کارگر بر اساس میزان کاری که کارگر انجام می دهد به وی پرداخت می شود و برعکس 12: شیوه نخست زمان و مدت کار در آن تاثیر می ندارد

مفهوم کارمزد ساعتی را بگویید؟ مزد کارگر در مقابل "انجام کار مشخص در زمان مشخص" پرداخت می شود. در این 13: شیوه کارگر و کارفرما توافق می نمایند که مبلغ مشخصی در ازای تولید معینی در هر ساعت به کارگر پرداخت شود

فصل ۷: ساعت کار

ساعت کار را تعریف کنید؟ در قانون کار ساعت کار "مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام 1: کار" در اختیار کارفرما قرار می دهد. به این ترتیب ساعتی که کارگر صرف آماده شدن برای کار یا مهیا شدن برای ترک کارگاه می نماید یا اوقاتی که برای صرف غذا یا انجام فرایض دینی صرف می شود و یا فرجه هایی که احياناً برای استراحت در خلال ساعت کار پیش بینی می شوند جزء ساعت کار به حساب نمی آید. زیرا در این ساعات کارگر جهت انجام کار در اختیار کارفرما نیست و کارفرما نمی تواند کاری به او ارجاع نماید

تعطیلات با استفاده از مزد کدامند؟ توضیح دهید. برابر ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با 2: استفاده از مزد است. در این صورت یعنی عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد. علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید. سایر روزهای تعطیل رسمی با استفاده از مزد به قرار زیر است: تاریخهای شمسی: ۲۹ اسفند تا ۴ فروردین (عید نوروز)؛ ۱۲ فروردین (روز جمهوری اسلامی ایران)؛ ۱۳ فروردین (روز طبیعت)؛ ۱۴ خرداد رحلت حضرت امام خمینی (ره)؛ ۱۵ خرداد (قیام امام خمینی (ره))؛ ۲۲ بهمن (روز پیروزی انقلاب اسلامی)؛ اعیاد مذهبی: عید سعید مبعث؛ نیمه شعبان (میلاد بابرکت امام زمان (عج))؛ عید فطر؛ عید قربان؛ عید غدیر؛ ۱۳ رجب (ولادت حضرت امیر (ع))؛ ۱۷ ربیع الاول (میلاد حضرت رسول (ص))؛ شهادت ائمه: ۲۸ صفر وفات حضرت رسول (ص)؛ ۲۱ رمضان (شهادت حضرت علی (ع))؛ شهادت حضرت فاطمه (س)؛ تاسوعا، عاشورا و اربعین حسینی (ع)؛ ۲۵ شوال شهادت حضرت امام صادق (ع)؛ ۲۹ صفر شهادت حضرت امام رضا (ع)

کارهای سخت و زیان آور را توضیح دهید؟ کارهای سخت را می توان کارهایی دانست که با توجه به طبیعت کار یا 3: شرایط محیطی که کار در آن انجام می شود، موجب می شوند کارگر نسبت به کارگری که در مشاغل معمولی کار می کند خستگی جسمی و روحی بیشتری داشته باشد

شرایط قانونی کار در شب را بگویید؟ در قانون کار برای هر ساعت کار کارگر در شب کارفرما مکلف به پرداخت فوق: 4
العاده ای برابر با ۳۵ درصد مزد هر ساعت گردیده و در برخی موارد مانند کارگران در مشاغل سخت و زیان آور (ماده ۶۱) یا
کارگران نوجوان (ماده ۸۳) اصولاً ارجاع کار در شب ممنوع شده است

دلایل مربوط به برقراری مرخصی را بیان کنید؟ ۱- مرخصی سالانه استحقاقی ۲- مرخصی برای انجام فریضه حج: 5
واجب ۳- مرخصی استحقاقی کارگران فصلی ۴- مرخصی بدون حقوق ۵- مرخصی استعلاجی بارداری و زایمان ۶- مرخصی
موردی اضطراری ۷- مرخصی سالیانه در کارهای سخت و زیان آور ۸- مرخصی شیردهی: در کارگاه هایی که دارای کارگر
زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرصت
شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار محسوب می شود

شرایط کار زنان را به اختصار بنویسید؟ ۱- ممنوعیت قانونی انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان آور و نیز حمل: 6
بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. ۲- در مواردی که پزشک
سازمان تامین اجتماعی نوع کار را برای کارگران باردار، خطرناک یا سخت تشخیص دهد کارفرما تا پایان دوره بارداری وی
بدون کسر حق السعی، کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع خواهد کرد. حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات قانون
تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد

فصل ۸: تشکّل های کارگری و کارفرمایی

مطابق ماده ۱۳۱ قانون کار بازای چه تعداد کارگر میتوان تشکلهای کارگری دایر کرد؟ توضیح دهید. طبق مقررات، 1:
شورای اسلامی کار: در کارگاههای با بیش از ۳۵ نفر کارگر؛ انجمن های صنفی: در کارگاه های دارای حداقل ۱۰ نفر تا ۳۵
نفر کارگر تشکیل می شوند و کارگاه های کمتر از ۱۰ نفر، دارای نماینده کارگران خواهند بود

وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار شرح دهید؟ الف- ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هرواحد به منظور پیشرفت: 2
سریع امور ب- بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی های واحد و ج- تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ
حقوق قانونی کارکنان واحد د- پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت های مناسب به
مدیریت. شورای اسلامی کار عملاً نقش نمایندگی کارگران و دفاع از منافع آنها را ایفا می کند و نقش چندانی در مشاوری و
کمک به مدیریت کارگاه ندارد

