

۱. در دوران حاضر حقوق کار بیشتر تابع چه نوع قوانینی است؟
الف. امری ب. تکمیلی ج. قراردادی د. تفسیری
۲. در چه صورتی می توان مزایایی کمتر از آنچه که در قوانین مربوط به کار مقرر شده است، برای کارگران قائل شد؟
الف. با توافق کارگر و کار فرما ب. بطور یکجانبه و توسط کارفرما
ج. چنین امری نافذ نیست د. بر اساس مصلحت کارگاه
۳. کدام گزینه در مورد ماهیت حقوق کار صحیح است؟
الف. صرفاً جزو گرایش حقوق خصوصی است.
ب. زیرمجموعه حقوق عمومی است.
ج. هم زیر مجموعه حقوق خصوصی و هم حقوق عمومی است.
د. صرفاً تابع قواعد حقوق مدنی است.
۴. بر اساس کدام نظریه زیر، توافق واصل آزادی اراده، روابط کارگر و کارفرما را تنظیم می کند؟
الف. مکتب اقتصاد سوسیالیستی ب. مکتب اقتصاد آزاد
ج. مکتب اقتصاد اومانیستی د. مکتب اصالت اجتماع
۵. کدام یک از موارد زیر جزو منابع نانوشته حقوق کار محسوب می شود؟
الف. دکترین ب. پیمانهای دسته جمعی ج. رویه قضایی د. عادات شغلی
۶. در خصوص تشخیص ماهیت حقوقی کارگر کدام گزینه صحیح نیست؟
الف. ماهیت تولیدی و انتفاعی کارگاه معیار تشخیص کارگر است.
ب. دریافت یا عدم دریافت مابه از ا معیار تشخیص کارگر محسوب می شود.
ج. ماهیت و طبیعت کار کارگر با پیمانکار متفاوت است.
د. تبعیت حقوقی معیار تشخیص کارگر محسوب می شود.
۷. مهمترین ملاک تشخیص کارگر از غیرکارگر در قانون کار ایران کدام مورد است؟
الف. تحت نظارت کارفرما کار کردن ب. انجام کار برای دیگری
ج. دریافت مزد از دیگری د. طبیعت کار
۸. در صورت فروش کارگاه توسط کارفرما:
الف. رابطه کارگری کارگران با کارگاه قطع می شود.
ب. کارگران هیچ گونه رابطه کاری با کارفرمای جدید ندارند.
ج. کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق می شود.
د. تعهدات کارفرمای سابق ساقط می شود.

۹. کدام یک از موارد زیر مشمول قانون کار نیستند؟

الف. کارکنان واحدهای تولیدی وابسته به نهادهای انقلابی

ب. کارگران کارگاههای خانوادگی که منحصراً کار توسط صاحب کار و خویشاوندان نسبی در می شود.

ج. کارکنان مؤسسات تولیدی که تولیدات غیرتسلیماتی دارند.

د. کارکنان واحدهای صنعتی وابسته به نهادهای انقلابی

۱۰. در خصوص ماهیت قرارداد کار کدام گزینه نادرست است؟

الف. عقدی است رضایی

ج. قائم به شخص نیست

۱۱. در قرارداد کار چنانچه تعهد یکی از طرفین به سبب حوادث غیرقابل پیش بینی امکان پذیر نباشد:

الف. قرارداد کار باطل می شود.

ج. قرارداد کار همچنان پابرجاست.

۱۲. موضوع قرارداد مقاطعه کاری:

الف. در اختیاردادن نیروی کار است

ج. دائمی است.

۱۳. حداقل سن ورود به رابطه کار در ایران چند سال است؟

الف. ۱۵ سال

ب. ۱۸ سال

ج. ۱۲ سال

د. ۱۶ سال

۱۴. در خصوص قرارداد کار و وکالت کدام گزینه درست است؟

الف. در وکالت، وکیل مأ

ب. قرارداد کار در حقیقت نوعی قرارداد وکالت است.

ج. قرارداد وکالت دارای ماهیت قرارداد کار است.

د. در قرارداد کار همانند قرارداد وکالت، کارگر وکیل کارفرما در انجام کار محوله است.

۱۵. در شرایط انعقاد قرارداد کار:

الف. اراده کارگر حتماً باید با الفاظ خاص مقرر شده اعلام شود.

ب. شروط قرارداد بیشتر جنبه الحاقی دارد.

ج. نیازی به رضایت و اعلام اراده کارگر نیست.

د. مبنای صحت قرارداد کار صرفاً اعلام اراده خاص کارفرما است.

۱۶. کارفرما مسؤول چه میزان از تعهدات نمایندگان خود در برابر کارگر است؟

الف. تنها تعهداتی که منتج به مزد می شود.

ب. تعهدات پذیرفته شده اگر بدون هماهنگی با کارفرما باشد، به عهده نماینده کارفرما است.

ج. تعهداتی که مرتبط با حقوق بنیادین کارگر است.

د. کلیه تعهدات پذیرفته شده در برابر کارگر

۱۷. در خصوص موضوع قرارداد کار کدام گزینه صحیح نیست؟

الف. نوع کار یا حرفه باید معین شود.

ب. حقوق یا مزد مبنا مشخص شود.

ج. تعیین دقیق جزئیات آن ضروری است.

د. نوع وظیفه ای که باید توسط کارگر انجام شود، معین شود.

۱۸. مدت دوره آزمایشی کارگران ماهر و دارای تخصص در روابط کار چند ماه است؟

الف. حداکثر دو ماه ب. بین یک تا سه ماه ج. حداکثر چهار ماه د. حداکثر سه ماه

۱۹. چنانچه دوره آزمایشی قرارداد کار توسط کارفرما قطع شود:

الف. کارفرما ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی است.

ب. کارفرما نصف حقوق این دوره را باید بپردازد.

ج. کارفرما ملزم به پرداخت مزدی به کارگر نمی باشد.

د. کارفرما علاوه بر پرداخت تمام حقوق این دوره توسط دولت جریمه می شود.

۲۰. انعقاد قرارداد کار با اتباع بیگانه فاقد مجوز چه حکمی دارد؟

الف. قرارداد صحیح است، اما موجب جریمه نقدی کارفرما می شود.

ب. قرارداد صحیح است، اما مستلزم صدور مجوز از دولت متبوع فرد بیگانه است.

ج. قرارداد کار باطل است.

د. با تایید وزارت کار معتبر است.

۲۱. اخراج در روابط کار در خصوص کدام نوع از قراردادهای کار زیر مصداق دارد؟

الف. قرارداد نیمه دائم

ب. قرارداد دائمی

ج. قرارداد کارهایی که طبیعت آنها جنبه استمرار ندارد.

د. قرارداد موقت با تعیین مدت خاص

۲۲. قرارداد کار با مدت موقت برای چه نوع فعالیتهایی است؟

الف. فعالیتهایی که جنبه خدماتی داشته باشند.

ب. فعالیتهایی که جنبه فصلی دارند.

ج. فعالیتهایی که در کارگاههای خانوادگی صورت می گیرد.

د. فعالیتهایی که جنبه مستمر نداشته باشد.

۲۳. در چه صورتی قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید؟

الف. چنانچه منافع کارفرما ایجاب نماید.

ب. هرگاه تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود.

ج. به هیچ عنوان به حالت تعلیق در نمی آید.

د. اگر یکی از طرفین اراده نماید.

۲۴. در چه صورتی مدت مرخصی استعلاجی جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود؟

الف. با تایید سازمان تامین اجتماعی

ب. با تایید وزارت کار

ج. با تایید شورای عالی اسلامی کار

د. با تایید کمیسیون پزشکی و رضایت کارفرما

۲۵. میزان ساعات کار قانونی کارگر در طول هفته چند ساعت می باشد؟

الف. ۴۴ ساعت ب. ۴۲ ساعت ج. ۴۰ ساعت د. ۴۶ ساعت

۲۶. هر نوع تغییر در شرایط کار برخلاف عرف معمول کارگاه:

الف. اعتباری ندارد.

ب. با اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی قابل اجرا است.

ج. با تصویب قانونگذار قابل اجرا است.

د. با اعلام موافقت کتبی شورای عالی اسلامی کار قابل اجرا است.

۲۷. کدام یک از عوامل زیر بر اساس مقوله نامه سازمان بین المللی کار موجب اخراج کارگر نمی شود؟

الف. بد انجام دادن وظایف ب. اخلال در کارگاه

ج. ناسزاگویی در محل کار د. عضویت در سازمانهای کارگری

۲۸. کدام گزینه در مورد استعفای کارگر صحیح نمی باشد؟

الف. رونوشت استعفا باید به شورای اسلامی کار تحویل داده شود.

ب. استعفا باید به صورت کتبی باشد.

ج. کارگر به محض ارائه استعفا نباید به محیط کار وارد شود.

د. کارگر می تواند رونوشت استعفا را به نماینده کارگران بدهد.

۲۹. در خصوص انصراف کارگر از ارائه استعفای خود کدام گزینه درست است؟

الف. استعفا قابل پس گیری نیست.

ب. انصراف از استعفا باید از شورای عالی اسلامی کار تقاضا شود.

ج. در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید، استعفای وی منتفی تلقی می شود.

د. کارگر تا یک ماه از تاریخ ارائه استعفا مهلت دارد تا انصراف خود را اعلام نماید.

۳۰. هنگامی که قرارداد کار موقت خاتمه یابد، کارفرما در چه صورتی به کارگر مزایای پایان کار می دهد؟

الف. یک سال یا بیشتر بطور متوالی یا متناوب به کار اشتغال داشته باشد.

ب. یک سال یا بیشتر بطور متوالی به کار اشتغال داشته باشد.

ج. یک سال تا دو سال بطور متناوب مشغول کار باشد.

د. پس از پایان کار با هر میزان اشتغال کارفرما باید معادل یک ماه حقوق به کارگر پرداخت نماید.