

۱. کدامیک از موارد زیر درخصوص موضوع کار صحیح نیست؟
 - الف. تکیه اصلی حقوق کار بر قواعد مربوط به حمایت از کارگران است.
 - ب. موضوع حقوق کار تنها روابط فردی کار است.
 - ج. پیمانهای جمعی کار، موضوع حقوق کار است.
 - د. تنظیم سیاستهای اشتغال و روابط کار از تکالیف دولت است.
۲. براساس ماده ۱۹۱ قانون کار، کارگاههای کمتر از چند نفر را می توان به طور موقت و بر حسب مصلحت از شمول برخی مقررات این قانون مستثنی کرد؟
 - الف. ۵ نفر
 - ب. ۷ نفر
 - ج. ۱۵ نفر
 - د. ۱۰ نفر
۳. قواعد حمایتی دولت در حقوق کار دارای چه ماهیتی است؟
 - الف. آمره
 - ب. تکمیلی
 - ج. قراردادی
 - د. تفسیری
۴. کدامیک از انقلابات زیر نقش اساسی در شکل گیری نظام حقوقی کار داشت؟
 - الف. انقلاب رنسانس
 - ب. انقلاب کپرنیک
 - ج. انقلاب صنعتی
 - د. انقلاب سفید
۵. کدام گزینه از منابع مستقیم حقوق کار در ایران محسوب نمی شود؟
 - الف. آئین نامه
 - ب. دکترین
 - ج. قانون عادی
 - د. قانون اساسی
۶. هم اکنون در رویه قضایی فرانسه، اصلی ترین ملاک تشخیص کارگر چیست؟
 - الف. دریافت مزد
 - ب. تبعیت حقوقی
 - ج. طبیعت کار
 - د. انتفاعی بودن کارگاه
۷. اگر وضعیت حقوقی مالکیت کارگاه تغییر کند، در این صورت کدام گزینه صحیح است؟
 - الف. کارفرمای سابق صرفاً ضامن تعهدات خود در برابر دولت است.
 - ب. دولت قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق می شود.
 - ج. کارفرمای سابق صرفاً ضامن تعهدات خود در برابر کارگران است.
 - د. کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات کارفرمای سابق می شود.
۸. کدامیک از اشخاص زیر مشمول قانون کار نمی باشد؟
 - الف. بازرسین کار
 - ب. نمایندگان کارگران
 - ج. نمایندگان کارفرمایان
 - د. کارآموزان کارگاه
۹. درخصوص مشمولین قانون کار:
 - الف. شمول قانون کار اصل است و عدم شمول آن استثناء
 - ب. شمول قانون کار استثناء است و عدم شمول آن اصل
 - ج. شمول قانون کار مستلزم ذکر تک تک مصادیق از سوی قانونگذار است.
 - د. مشمولین با اراده و رضایت اشخاص در رابطه کار معین می شوند.
۱۰. درخصوص ماهیت قرارداد کار کدام گزینه صحیح نمی باشد؟
 - الف. عقدی است رضایی
 - ب. عقدی است یک تعهدی
 - ج. عقدی از نوع قرارداد الحاقی است.
 - د. عقدی است مستمر
۱۱. براساس اصل قائم به شخص بودن قرارداد کار کدام گزینه صحیح است؟
 - الف. قرارداد کار قابل انتقال به صورت وراثت است.
 - ب. قرارداد کار توسط شخص ثالث قابل اجرا است.
 - ج. قرارداد کار به حقوق اموال مرتبط می شود.
 - د. قرارداد کار به حقوق اشخاص مرتبط می شود.

۱۲. شروط مندرج در قرارداد کار که مزایایی کمتر از آنچه در قوانین کار آمده است چه حکمی دارند؟

- الف. هم شرط باطل است و هم قرارداد کار
ب. تنها شرط باطل است و قرارداد کار صحیح است.
ج. چنین قراردادهایی با تأیید وزارت کار صحیح است.
د. چنین قراردادهایی با رضایت کارگر صحیح است.

۱۳. درخصوص قرارداد مقاطعه کاری کدام گزینه صحیح نیست؟

- الف. اجرت مقاطعه کار برحسب نتیجه کار و مزد کارگر بر حسب زمان انجام کار پرداخت می شود.
ب. مقاطعه کار برای انجام کار مورد تعهد خود کارکنانی را به کار می گیرد.
ج. مقاطعه کار در انجام کار خود دارای استقلال است.
د. موضوع قرارداد مقاطعه کاری، در اختیار دادن نیروی کار است.

۱۴. اگر کارگری که به خدمت سربازی فراخوانده شده است، پس از پایان خدمت بخواهد مجدداً کار کند در این صورت:

- الف. حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود می تواند برگردد.
ب. چنانچه پست وی حذف شده باشد، اخراج می گردد.
ج. در صورت حذف پست وی، به حالت آماده به خدمت درمی آید.
د. حداکثر ۳ ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود می تواند برگردد.

۱۵. حداقل سن ورود به دوره کارآموزی در ایران چند سال است؟

- الف. ۱۸ سال ب. ۱۲ سال ج. ۱۵ سال د. ۱۶ سال

۱۶. برابر با ماده ۳ قانون کار، کدام گزینه درخصوص کارفرما صحیح است؟

- الف. باید شخص حقوقی باشد.
ب. صرفاً باید شخص حقیقی باشد.
ج. باید شخص حقوقی باشد و نمایندگان وی شخص حقیقی
د. می تواند هم شخص حقوقی باشد و هم شخص حقیقی

۱۷. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهداتی بنماید و کارفرما نپذیرد، در مقابل چه کسی ضامن است؟

- الف. کارگر ب. دولت ج. کارفرما د. اشخاص ثالث

۱۸. دوره آزمایش کارگر در روابط کار چه مدتی است؟

- الف. برای کارگر ساده حداکثر یک ماه و برای کارگر ماهر سه ماه
ب. حداکثر یک ماه برای کلیه کارگران
ج. برای کارگر ساده حداکثر سه ماه و برای کارگر ماهر یک ماه
د. مدت آزمایش بستگی به توافق طرفین دارد.

۱۹. چنانچه در دوره آزمایش، رابطه کار توسط کارگر قطع شود؟

- الف. مستحق دریافت هیچ مزدی نیست.
ب. کارفرما ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی است.
ج. نصف حقوق این دوره به کارگر پرداخت می شود.
د. کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

۲۰. انعقاد قرارداد کار با افراد کمتر از ۱۵ سال توسط کارفرما چه حکمی دارد؟

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

ب. قرارداد کار باطل است.

ج. قرارداد کار صحیح است، اما تازمانی که کارگر به سن قانونی برسد، به حالت تعلیق در می آید.

د. با تأیید وزارت کار معتبر می باشد.

۲۱. در خصوص قرارداد کار کدام گزینه نادرست است؟

الف. می تواند هم موقت باشد هم غیر موقت.

ب. باید حتماً کتبی باشد.

ج. در صورت عدم ذکر مدت، دائمی محسوب می شود و چنانچه کار جنبه مستمر داشته باشد.

د. قرارداد کار در قبال دریافت حق السعی صحیح است.

۲۲. چنانچه کارفرما کارگر را بدون دلیل موجه اخراج نماید کدام گزینه صحیح است؟

الف. کارفرما تنها مکلف به بازگرداندن کارگر است.

ب. قرارداد کار معلق می شود.

ج. کارفرما علاوه بر بازگرداندن کارگر به کار باید حق السعی مدت اخراج تا بازگشت به کار را پرداخت نماید.

د. کارفرما فقط ملزم به پرداخت جریمه مقرر می باشد.

۲۳. براساس رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری قرارداد کار در چه صورتی موقت است؟

الف. در صورت ذکر مدت

ب. در صورتی که طرفین با هم توافق نمایند.

ج. پس از رضایت طرفین و تأیید شورای عالی اسلامی کار

د. در صورتی که طبیعت کار غیر مستمر باشد و شورای عالی کار تأیید نماید.

۲۴. پس از رفع عامل تعلیق در قرارداد کار:

الف. قرارداد فسخ می شود.

ب. دوران تعلیق از لحاظ بازنشستگی جزو سابقه خدمت محسوب می گردد، اما افزایش مزد در نظر گرفته نمی شود.

ج. دوران تعلیق جزو سابقه خدمت محسوب نمی شود.

د. دوران تعلیق جزو سابقه خدمت محسوب می شود.

۲۵. در چه صورتی مرخصی زایمان جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود؟

الف. با تأیید سازمان تأمین اجتماعی

ب. با تأیید وزارت کار

ج. با تأیید شورای عالی اسلامی کار

د. بدون نیاز به تأیید نهادهای جزو سابقه خدمت محسوب می شود.

۲۶. اگر تعلیق قرارداد کار به موجب شکایت کارفرما و توقیف کارگر باشد تا زمان تعیین تکلیف کارگر، کارفرما باید چه میزان

دستمزد به خانواده کارگر بدهد؟

الف. تمام مزد او را

ب. پنجاه درصد حقوق ماهیانه

ج. تمام مزد و مزایای او را

د. هیچ مبلغی نمی پردازد

۲۷. هر نوع تغییر در شرایط کار برخلاف عرف معمول کار چه حکمی دارد؟

الف. باطل است.

ب. با تصویب قانونگذار قابل اجرا است.

ج. با رضایت کارگر و تأمین مزد لازم از سوی کارفرما قابل اجرا است.

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

۲۸. کدامیک از عوامل زیر بر اساس مقوله نامه سازمان بین‌المللی کار موجب اخراج کارگر نمی‌شود؟

الف. بی‌انضباطی در محل کار

ب. شکایت از کارفرما

ج. اخلال در آرامش محیط کار

د. غیبت غیر موجه

۲۹. در چه صورتی کارگر مستعفی^۱ شناخته می‌شود؟

الف. هنگامی که آئین‌نامه انضباطی کارگاه را رعایت ننماید.

ب. با حکم هیأت‌های حل اختلاف کارگری به هنگام اعلام شکایت کارفرما از کارگر

ج. چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق به سر کار برنگردد.

د. در صورت عدم نیاز کارفرما و تأیید هیأت حل اختلاف کارگری

۳۰. در چه صورتی کارگر از کار افتاده کلی شناخته می‌شود؟

الف. درجه کاهش قدرت کارش شصت و شش درصد بیشتر باشد.

ب. درجه کاهش قدرت کارش هفتاد و پنج درصد بیشتر باشد.

ج. بیش از نیمی از توان کارش ناقص شده باشد.

د. بیش از نود درصد از توانش را از دست داده باشد.