

- ۱- چرا حقوق کار عقد مستمر است و چرا حقوق کار را عقد سه جانبه می نامند؟
- ۲- رابطه قانون کار و قرارداد کار را با توجه به آمره بودن قانون کار توضیح دهید.
- ۳- تعلیق قرارداد کار را تعریف و موارد آن را نام ببرید.
- ۴- تغییر مدیریت کارگاه چه تاثیری بر وضعیت کارگران دارد؟
- ۵- نظرات مربوط به جذب کارگر سفیه را توضیح دهید
- ۶- در صورت اشتباه در شخصیت کارگر تکلیف قرارداد کار چه می شود؟
- ۷- قرارداد کار را تعریف کنید.
- ۸- موارد خاتمه قرارداد کار را نام ببرید
- ۹- شرایط صحت قرارداد کار را نام ببرید
- ۱۰- در صورتی که ابزار کار در دست کارگرنقص یا تلف شود چه کسی مسئولیت دارد؟

جوابیه

- ۱- چون در یک مدت و دوره زمانی کوتاه مدت و یا بلند مدت ادامه دارد و در یک لحظه اتفاق نمی افتد. قرارداد کار سه جانبه است یعنی کارگر و کارفرما و دولت در انعقاد ان نقش دارند.
- ۲- تمامی شرایط قرارداد کار باید مطابق با قانون کار باشد و هیچ تخلفی از آن حتی با توافق کارگر و کارفرما پذیرفته نیست مگر آنکه این شرایط به نفع کارگر باشد
- ۳- تعلیق یعنی به طور موقت مانعی در اجرای قرارداد کار برای کارگر یا کارفرما پیش بیاید که نتوانند به کار ادامه دهند- مرخصی، رفتن به خدمت سربازی، اخراج ناموجه، تعمیر کارگاه، ادامه تحصیل و بازداشت کارگر از موارد آن است
- ۴- هر گونه تغییر در مدیریت کارگاه اعم از انتقال یا فروش یا تغییر نوع فعالیت یا مرگ کارفرما تاثیری در وضعیت کارگرانی که شرایط ثابت پیدا کرده اند ندارد.
- ۵- سفیه کسی است که زیر سن ۱۸ سال است برخی معتقدند جذب کارگر سفیه اشکالی ندارد و در خصوص انعقاد قرارداد و امور مالی می توان با ولی او قرارداد منعقد کرد اما قانون کار به خاطر حفظ منافع سفیه وعدم سواستفاده از شرایط او توسط کارفرما انعقاد قرارداد کار با سفیه را نپذیرفته است

۶- اشتباه در شخصیت کارگر در انعقاد قرارداد کار تاثیری ندارد مگر اینکه شخصیت کارگر علت اصلی قرارداد کار باشد که در صورت اشتباه قرارداد کار باطل است

۷- قراردادی است کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای کارفرما انجام می دهد و شامل نوع کار یا حرفه و حقوق مبنا و ساعت کار و مرخصی و تعطیلات و تاریخ انعقاد قرارداد و محل انجام آن است

۸- فوت کارگر-بازنشستگی کارگر-از کار افتادگی کلی کارگر- انقضای مدت در قراردادهای موقت- پایان کار و استعفای کارگر

۹- مشروعیت مورد قرارداد- معین و معلوم بودن موضوع قرارداد- مشروعیت مورد قرارداد- اهلیت طرفین قرارداد

۱۰- اگر ابزار کار در دست کارگر بدون تقصیر و تعدی و تفریط از بین برود کارگر مسؤولیتی ندارد و اگر کارفرما مدعی قصور کارگر باشد باید آن را اثبات کند