



تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: یک ۱

عنوان درس: حقوق در مددکاری، حقوق کار

رشته تحصیلی/کد درس: - علوم اجتماعی (مددکاری اجتماعی) ۱۲۲۲۱۶۵ - علوم اجتماعی (برنامه ریزی اجتماعی تعاون و رفاه) ۱۲۲۲۱۹۴
حقوق ۱۲۲۳۰۴۵

۱- مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار از چه زمانی جزء حقوق موضوعه کشورهای عضو در می آید؟

۱. از زمان تصویب توسط کنفرانس بین المللی کار

۲. ظرف مدت ۱۲ ماه و در شرایطی ۱۸ ماه از زمان تصویب کنفرانس بین المللی کار

۳. پس از تصویب قوه مقننه و الحاق دولت عضو بدان

۴. صرفاً حالت توصیه داشته و کشورها الزامی برای پیوستن به آن ندارند.

۲- از دیدگاه اقتصادی حقوق کار چگونه توصیف می شود؟

۱. قواعد حاکم بر روابط فردی کار

۲. قواعد حاکم بر نیروی کار

۳. قواعد حاکم بر قرارداد کار

۴. قواعد حاکم بر نیروی کار و اختلافات طرفین رابطه

۳- مطابق قانون کار ۱۳۶۹ کدام مورد مشمول مقررات کار نمی باشد؟

۱. کارآموزان

۲. کارگران

۳. کارفرمایان

۴. مقاطعه کاری

۴- اعتبار توافق در مورد برقراری مزایای بیشتر از مزایای قانونی براساس کدام مبنا در حقوق کار قابل توجیه است؟

۱. جنبه امری بودن قواعد کار

۲. تنوع مقررات کار

۳. انعطاف پذیری حقوق کار

۴. جنبه حمایتی حقوق کار

۵- رسیدگی به جرائم مندرج در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در صلاحیت چه مرجعی و چگونه است؟

۱. در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری - خارج از نوبت

۲. در صلاحیت هیات تشخیص اداره کار - خارج از نوبت

۳. در صلاحیت دادگاههای حقوقی دادگستری - عادی

۴. در صلاحیت دادگاههای اختصاصی دادگستری - فوق العاده

۶- رسالت اصلی و فلسفه وجودی حقوق کار چیست؟

۱. برقراری عدالت بین کارگر و کارفرما

۲. حمایت از طرف ضعیف یعنی کارگر و دفاع از منافع او

۳. از بین بردن تبعیض در روابط کار

۴. منطبق کردن روابط کارگری و کارفرمایی با وضعیت و شرایط جدید اقتصادی و اجتماعی



تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: ۱ یک

عنوان درس: حقوق در مددکاری، حقوق کار

رشته تحصیلی/کد درس: علوم اجتماعی (مددکاری اجتماعی) ۱۲۲۲۱۶۵ - علوم اجتماعی (برنامه ریزی اجتماعی تعاون و رفاه) ۱۲۲۲۱۹۴ - حقوق ۱۲۲۳۰۴۵

۷- از دیدگاه گروویچ، جامعه شناس معاصر، حقوق کار زیر مجموعه کدام یک از رشته های حقوقی است؟

۱. حقوق اجتماعی
۲. حقوق شغلی
۳. حقوق خصوصی
۴. اختلاطی از حقوق عمومی و حقوق خصوصی

۸- موضوع نخستین قانون حمایتی کار که در سال ۱۸۴۱ در فرانسه به تصویب رسید چه بود؟

۱. ممنوعیت به کار گماردن زنان در کارهای سخت
۲. ممنوعیت به کار گماردن کودکان برای بیش از ۸ ساعت
۳. تعیین مرخصی استحقاقی برای کارگران
۴. ممنوعیت به کارگماردن کودکان کمتر از ۸ سال

۹- فلسفه مارکس در توجیه روابط کارگر و کارفرما بر پایه چه نظریه ای استوار است؟

۱. جنبه حمایتی قوانین کار
۲. ارزش کار
۳. دخالت دولت در روابط کار
۴. جنبه قراردادی محض

۱۰- مطابق قانون کار ۱۳۶۹ تهیه و تنظیم آیین نامه های مربوط به کار به عهده چه مقامی است؟

۱. مجلس شورای اسلامی
۲. حسب مورد شورای عالی کار یا شورای عالی حفاظت فنی
۳. صرفاً شورای عالی کار
۴. وزیر کار یا هیات وزیران مطابق اصل ۱۳۸ قانون اساسی

۱۱- از لحاظ دیدگاه اجتماعی کارگر چه کسی است؟

۱. کارگر به معنای پیشه ور، اهل حرفه و صنعتگر است.
۲. کارگر کسی است که به یک فعالیت اجتماعی اشتغال دارد.
۳. کسی است که مشمول قانون کار می باشد.
۴. کسی است که در مقابل کار اجرت یا مزد دریافت می کند.

۱۲- مبنای حقوقدانان ایتالیایی برای توجیه رابطه تبعیت حقوقی برای تشخیص کارگر از کارفرما چیست؟

۱. عدم تساوی دو طرف رابطه
۲. نظریه ریسک اقتصادی
۳. تحمل زیان بوسیله کارفرما
۴. نظریه زور

۱۳- مهم ترین ملاک تشخیص کارگر از غیر کارگر مطابق قانون کار ۱۳۶۹ چیست؟

۱. دریافت یا عدم دریافت ما به ازا
۲. نظریه خطر و پذیرش آن از سوی کارفرما
۳. تبعیت کارگر از کارفرما در تعهدات اصلی
۴. این است که کارگر تحت نظارت کارفرما کار کند.



تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: ۱ یک

عنوان درس: حقوق در مددکاری، حقوق کار

رشته تحصیلی/کد درس: علوم اجتماعی (مددکاری اجتماعی) ۱۲۲۲۱۶۵ - علوم اجتماعی (برنامه ریزی اجتماعی تعاون و رفاه) ۱۲۲۲۱۹۴ - حقوق ۱۲۲۳۰۴۵

۱۴- راجع به رابطه کارفرما و مدیر کارگاه طبق قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ کدام گزینه صحیح است؟

۱. چنانچه مدیر اداره تمام کارگاه را بر عهده داشته باشد مشمول مقررات کار نمی باشد.
۲. چنانچه مدیر، مسؤول بخشی از کارگاه باشد، رابطه کارگری و کارفرمایی حاکم است.
۳. رابطه مدیر و کارفرما تابع روابط کارگری و کارفرمایی است خواه مدیر مسؤول بخشی از کارگاه باشد یا تمام آن
۴. رابطه مدیر و کارفرما تابع روابط پیمانکاری و مقاطعه است.

۱۵- رابطه کارگران با مقاطعه دهنده طبق قانون کار ۱۳۳۷ چگونه بوده است؟

۱. قانون کار ۱۳۳۷ در این زمینه ساکت بوده است.
۲. تابع رابطه کارگر و کارفرمایی بوده است.
۳. تابع قانون کار نمی باشد بلکه تابع قوانین مدنی و پیمانکاری بوده است.
۴. چنانچه کارگران مسؤول اداره بخشی از کارگاه باشند رابطه آنها تابع مدیر کارگاه و کارفرماست.

۱۶- کدامیک از موارد ذیل از شمول قانون کار مستثنی نمی باشد؟

۱. کارکنان دولت
۲. کارکنان نهادهای انقلابی
۳. کارگاههای خانوادگی
۴. کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی وابسته به نهادهای انقلابی

۱۷- الحاقی بودن قرارداد کار ناشی از چه امری است؟

۱. تفاوت قدرت اقتصادی و شرایط اجتماعی کارفرما و کارگر
۲. ناشی از امری بودن مقررات کار
۳. ناشی از جنبه حمایتی حقوق کار
۴. ناشی از پذیرش ریسک اقتصادی و خطر از سوی کارفرما

۱۸- مهمترین ملاک برای تشخیص قرارداد کار از مقاطعه کاری چیست؟

۱. موضوع قرارداد مقاطعه کاری تعهد به وسیله است اما موضوع قرارداد کار محصول و نتیجه کار است.
۲. اجرت مقاطعه کار بر حسب نتیجه کار و مزد کارگر بر حسب زمان انجام کار
۳. مقاطعه کاران استقلال اقتصادی دارند اما کارگر استقلال اقتصادی ندارد.
۴. ملاک تبعیت حقوقی در روابط مقاطعه کار و مقاطعه دهنده تطبیق پذیر نیست اما در قرارداد کار باید ملاک تبعیت حقوقی وجود داشته باشد.



تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: ۱ یک

عنوان درس: حقوق در مددکاری، حقوق کار

رشته تحصیلی/کد درس: علوم اجتماعی (مددکاری اجتماعی) ۱۲۲۲۱۶۵ - علوم اجتماعی (برنامه ریزی اجتماعی تعاون و رفاه) ۱۲۲۲۱۹۴ - حقوق ۱۲۲۳۰۴۵

۱۹- براساس مقاله نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین المللی کار کدام مورد تبعیض محسوب نمی شود؟

۱. هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدم بر پایه نژاد

۲. تقدم بر پایه صلاحیت حرفه ای

۳. تفاوت و محرومیت یا تقدم بر پایه مذهب و عقیده سیاسی

۴. تفاوت، محرومیت و تقدم بر پایه جنسیت با توجه به قوانین داخلی کشورها

۲۰- در رابطه با اهلیت کارگر در حقوق ایران کدام گزینه صحیح نمی باشد؟

۱. برای تنظیم قرارداد و تعیین شرایط کار سفیه، دخالت نماینده قانونی او ضرورت دارد.

۲. چنانچه ولی یا قیم به سفیه اجازه اشتغال به کار را بدهد اجازه نامبرده شامل لوازم کار نیز خواهد بود.

۳. از لحاظ حقوقی تردیدی در ضرورت دخالت نماینده مجنون در انعقاد قرارداد کار نیست.

۴. در حال حاضر با توجه به ماده ۷۹ قانون کار که بکار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع کرده است، انعقاد قرارداد توسط خود نوجوان کافی نیست.

۲۱- بر اساس قانون کار ایران حداقل مدت دوره آزمایشی برای کارگران دارای تخصص سطح بالا و ماهر چقدر است ؟

۱. حداقل مدت پیش بینی نشده است.

۲. یک ماه

۴. یک سال

۳. سه ماه

۲۲- مطابق قانون کار ۱۳۶۹ اخراج در رابطه با کدام نوع قراردادها مطرح می شود؟

۱. صرفاً قرارداد مدت غیر موقت

۲. صرفاً قرارداد کار مدت موقت و برای انجام کار معین

۳. قراردادهای شرکتی و کار مدت موقت

۴. در همه انواع قراردادهای مندرج در ماده ۲۴ و ۲۵ قانون کار

۲۳- از نظر مولف کدام دیدگاه در مورد تعریف تعلیق منطقی تر است ؟

۱. ناممکن شدن اجرای تعهد قراردادی یکی از طرفین

۲. حق کارگر در خودداری از انجام کار و سرباززدن کارفرما از فراهم کردن وسایل کار

۳. توقف زندگی موقت زندگی قراردادی

۴. یک وضعیت حقوقی است که بقای قرارداد کار را تضمین می کند و عدم اجرای تعهدهای مورد تعلیق را مشروع می داند.



تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: ۱ یک

عنوان درس: حقوق در مددکاری، حقوق کار

رشته تحصیلی/کد درس: علوم اجتماعی (مددکاری اجتماعی) ۱۲۲۲۱۶۵ - علوم اجتماعی (برنامه ریزی اجتماعی تعاون و رفاه) ۱۲۲۲۱۹۴ - حقوق ۱۲۲۳۰۴۵

۲۴- مطابق قوانین ایران کدام مورد، مدت تعلیق جزء سابقه خدمت کارگر محسوب نمی شود؟

۱. مرخصی استعلاجی با تأیید سازمان تأمین اجتماعی
۲. مرخصی زایمان با تأیید سازمان تأمین اجتماعی
۳. مدت توقیف کارگر که منتهی به حکم محکومیت گردد.
۴. مدت خدمت نظام وظیفه

۲۵- مطابق قوانین ایران کدام مورد در مبحث تعلیق قرارداد کار ذکر نشده است؟

۱. توقیف کارگر
۲. بیماری کارگر
۳. مرخصی آموزشی
۴. انجام خدمت نظام وظیفه

۲۶- در رابطه با موارد اخراج موجه که مورد اختلاف بین کارگر و کارفرما است و قرارداد کار به حالت تعلیق در می آید مهلت بازگشت کارگر به کار پس از رفع حالت تعلیق چقدر است؟

۱. بلافاصله پس از رفع حالت تعلیق
۲. ۲۰ روز پس از رفع حالت تعلیق
۳. ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق با توجه به وحدت ملاک از مورد خدمت نظام وظیفه
۴. تاریخ بازگشت در تصمیم مرجع حل اختلاف باید مشخص شود.

۲۷- براساس خطوط کلی مقاوله نامه شماره ۱۵۸ سازمان بین المللی کار در کدام مورد اخراج، جنبه توجیهی ندارد؟

۱. بد اجرا کردن وظیفه ای که به عهده کارگر است.
۲. اجرا نکردن دستورهای قانونی کارفرما یا مافوق
۳. اخراج به دلیل عضویت در سازمانهای کارگری و شکایت از کارفرما در مراجع داخلی
۴. اخراج بدلیل نقص یا کاهش توانایی های کارگر

۲۸- از نظر قانون تأمین اجتماعی، کارگر در چه زمانی از کارافتاده کلی شناخته می شود؟

۱. هرگاه به تشخیص هیأت حل اختلاف اداره کار توانایی انجام کار را نداشته باشد.
۲. هرگاه طبق نظر کمیسیون پزشکی درجه کاهش کارش ۶۶٪ یا بیشتر باشد.
۳. هرگاه طبق نظر کمیسیون پزشکی صددرصد توانایی انجام کار را از دست بدهد.
۴. هرگاه طبق نظر شورای کارگاه درجه کاهش کارش ۶۰٪ درصد یا بیش تر باشد.

۲۹- کدام گزینه موضوع حقوق کار نمی باشد؟

۱. کار در خدمت دیگری
۲. اختلافات جمعی و فردی کار
۳. کار مستقل
۴. سازمانهای کارگری و کارفرمایی



تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: ۱ یک

عنوان درس: حقوق در مددکاری، حقوق کار

رشته تحصیلی/کد درس: علوم اجتماعی (مددکاری اجتماعی) ۱۲۲۲۱۶۵ - علوم اجتماعی (برنامه ریزی اجتماعی تعاون و رفاه) ۱۲۲۲۱۹۴ -

حقوق ۱۲۲۳۰۴۵

۳۰- مطابق قانون کار ایران عدم اجرای آرای قطعی هیات حل اختلاف دارای چه ضمانت اجرایی است ؟

۱. قانونگذار ضمانت اجرایی، در نظر نگرفته است.
۲. عدم اجرا دارای ضمانت اجرای حبس برای کارفرمای حقیقی است.
۳. صرفاً قانونگذار تکلیف اجرای رأی را در نظر گرفته است.
۴. افزون بر تکلیف اجرای رأی، محکومیت به پرداخت جریمه نقدی هم مقرر شده است.



آخرین اخبار پیام نور

جدید ترین نمونه سوالات پیام نور

WWW.PNU-CLUB.COM

خرید نمونه سوالات با پاسخنامه

WWW.PDFSTORE.IR