

آیا تجمع کارگران می‌تواند منجر به تعلیق آنها شود؟

تعلیق کارگران؛ شرح یک وضعیت خاکستری



● عکس: میهن‌ساز

کارگاه، بی‌توجهی به مطالبات صنفی کارگران، عدم ایفای تعهدات توسط کارفرما و عدم تحقق وعده‌های مدیران کارگاهی است که نارضایتی تعداد زیادی از کارگران را رقم زده و روشی مسالمت‌آمیز برای پیگیری مطالبات بحق آنهاست. در قانون کار صراحتا در این زمینه صحبت نشده ولی می‌توانیم با استفاده از مفاهیم حقوقی مسئله را شفاف کنیم. اگر نقضیر کارفرما در برانگیختن اعتصاب مؤثر بوده، برای مثال کارگران خواسته مشروعی برآمده از تکالیف پیش‌بینی‌شده کارفرما مطابق قانون دارند، در اینجا اعتصاب عامل خارجی و عامل رافع مسئولیت کارفرما نیست. در این حالت کارفرما مکلف به پرداخت مزد کارگران در مدت اعتصاب است. اما اگر کارفرما به تکالیف خود عمل کرده باشد و کارگران امتیازاتی بیش از قانون و قرارداد مطالبه کنند، طبیعتا مزد ایام اعتصاب به آنها تعلق نخواهد گرفت.

اما اگر اعتصاب مربوط به کارفرما نبود و ریشه سیاسی و عمومی داشته باشد، عامل خارجی یا فورس‌ماژور و رافع مسئولیت است.

البته باید اضافه کنم اعتصاب یک پدیده حقوقی، سیاسی و اجتماعی‌ست و اظهارنظر حقوقی محض درباره آن کافی نخواهد بود؛ کمالاینکه در سال‌های اخیر به دلیل خصوصی‌سازی شرکت‌ها حق بسیاری از کارگران پایمال شده، بسیاری از آنها به دلیل رفتارهای سلیقه‌ای اخراج شده یا مجبور به استعفا شده‌اند و قطعا مشکلات اقتصادی و معیشتی نیز در این مسیر بی‌تأثیر نبوده و اعتصاب‌های بسیاری را رقم زده است. مطالبات بحق که پاسخ مناسبی برای آنها در زمان خود دریافت نشده و این بی‌واکنشی، معضلات بزرگ‌تری را رقم زده است.

در پایان باید اضافه کنم مطابق ماده ۱۴ قانون کار ایام تعلیق جزء سابقه خدمت کارگران محسوب می‌شود و این سابقه از لحاظ بازنشتگی و افزایش مزد باید لحاظ شود. البته در اینجا هم در موارد تعلیق باید قائل به تفکیک شد. برای مثال در مرخصی بدون حقوق، کارگر هیچ اشتغالی ندارد و هیچ مرزی دریافت نمی‌کند و هیچ لیست بیمه‌ای برای شخص ارسال نمی‌شود. بنابراین اساسا مرخصی بدون حقوق برخلاف ماده ۱۴ قانون کار، جزء سابقه محسوب نمی‌شود. در مواردی که کارفرما مکلف به پرداخت مزد کارگر است و پیش‌تر توضیح دادیم، حق بیمه متعلقه هم باید به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شود. در حالتی که شخص بیمار است یا کارگر زن در ایام بارداری و زایمان است هم این حقوق از سوی سازمان تأمین اجتماعی پرداخت و سابقه وی مطابق ماده ۷۴ و ۷۶ قانون تأمین اجتماعی لحاظ می‌شود.

قانون کار پیش‌بینی نشده اما در تبصره یک قانون بیمه بی‌کاری مصوب سال ۶۹ آمده است: «بیمه‌شدگانی که به علت تغییر ساختاری کارگاه به تشخیص وزارتخانه ذی‌ربط و تأیید شورای عالی کار بی‌کار موقت شناخته می‌شوند نیز مشمول مقررات قانون بیمه بی‌کاری خواهند و بود و در مدت بی‌کاری موقت از مزایای قانون کار از جمله دریافت مقرری بیمه بی‌کاری استفاده می‌کنند. مفهوم تبصره مذکور این است که کارفرمایان می‌توانند به دلیل تغییرات ساختار کارگاه، مانند تغییر خط تولید یا بهینه‌کردن تولید، کارگاه خود را موقتا تعطیل کنند و در این مدت کارگران در محل کار حاضر نمی‌شوند و از بیمه بی‌کاری استفاده می‌کنند ولی بعد از تغییر ساختار مجددا به کار بازمی‌گردن، بنابراین در طول مدت یادشده قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید. مواردی دیده شده که برخی کارفرمایان در چنین مواقعی کارگران را به مرخصی اجباری و بدون حقوق می‌فرستند که چنین کاری فاقد وجاهت قانونی است.

و اما مورد آخر و البته حائز اهمیت از موارد تعلیق قرارداد کار اعتصاب کارگران است. در قانون کار واژه اعتصاب به کار برده نشده اما با توجه به متن ماده ۱۲۲ قانون کار: «درصورتی‌که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون یا پیمان‌های قبلی یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای‌انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیئت تشخیص موظف است براساس درخواست هریک از طرفین اختلاف یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریع‌ا مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید. تبصره - درصورتی‌که هریک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نظر مذکور را نپذیرد، می‌تواند ظرف مدت ۱۰ روز از تاریخ اعلام نظر هیئت تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸) به هیئت حل اختلاف مندرج در فصل نهم این قانون مراجعه و تقاضای رسیدگی و صدور رأی نماید. هیئت حل اختلاف پس از دریافت تقاضا فوراً به موضوع اختلاف در پیمان دسته‌جمعی رسیدگی و رأی خود را نسبت به پیمان دسته‌جمعی کار اعلام می‌کند».

به نظر می‌رسد اعتصاب را هم باید از موارد تعلیق قرارداد کار دانست؛ چراکه کارگر در چنین حالتی به دلیل بروز اختلاف دست به اعتصاب و اعتراض زده و کار نمی‌کند اما قصد بازگشت به کار و انجام کار را دارد (ترک کار نکرده است) و از سویی دیگر کارفرما نیز وی را اخراج نکرده است و وضعیتی پدید آمده که قرارداد کار به حالت تعلیق درآمده است. معمولا علل بروز چنین اختلافاتی پرداخت‌نکردن حقوق معوقه کارگران به مدت طولانی، بروز مشکلات اقتصادی در

است به جهت شکایت اشخاص ثالث در محاکم قضائی به وقوع پیبوند یا به جهت شکایت کارفرما از کارگر در محاکم قضائی واقع شود که در هر دو صورت از موارد تعلیق قرارداد کار است. مثال اینکه کارفرمایی از کارگر خود در حین قرارداد کار به اتهام سرقت شکایت کند و قرارداد کار با بازداشت کارگر به حالت تعلیق دربیاید. مراجعه‌ای داشتیم که کارگر مقدار کمی گندم را که در محل کارش، در جایی که اساسا قابل استفاده نبوده، جمع کرده و قصد داشته از کارگاه خارج کند که حراست او را دستگیر کرده بود و به اتهام سرقت کارفرما از ایشان شکایت کردند. در نهایت هم به دلیل مالیت‌ناداشتن مال مربوطه و نبود سوءنیت کارگر تبرئه شد، اما هنوز کارفرما به بهانه‌های واهی از بازگشت به کار ایشان امتناع می‌کند.

درصورتی‌که توقیف به دلیل شکایت کارفرما باشد و منجر به محکومیت کارگر نشود، کارفرما مکلف است مزد ایام توقیف وی را بپردازد؛ اما اگر این توقیف منجر به محکومیت شد، مرزی به وی تعلق نخواهد گرفت. البته این نکته حائز اهمیت است که مطابق تبصره ماده ۱۸ قانون کار، کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر مشخص نشده، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل ۵۰ درصد از مزد ماهانه وی را به‌طور علی‌الحساب به خانواده کارگر پرداخت کند.

اما درصورتی‌که توقیف کارگر به دلیل شکایت اشخاص ثالث باشد، کارفرما تکلیفی برای پرداخت مزد کارگر ندارد و بر طبق اصول کلی حقوقی در این حالت کارگر باید برای مطالبه خسارت ابتدا به ثالثی مراجعه کند که مسبب ایجاد خسارت بوده است.

بلاکلیفی ناشی از اخراج از دیگر موارد تعلیق قرارداد کار است. وفق ماده ۲۷ قانون، کارگری که توسط کارفرما اخراج می‌شود حق دارد در مراجع حل اختلاف نسبت به این موضوع شکایت خود را ثبت کند. از تاریخ اخراج تا زمانی که رأی مراجع حل اختلاف صادر شود، این کارگر از نظر قرارداد کار وضعیت بلاکلیف داشته و قرارداد وی به حالت تعلیق درآمده است. چنین کارگری در صورت احرار اخراج غیرقانونی با رأی اداره کار مستحق دریافت حق‌السعی ایام تعلیق و حق بیمه مربوطه و همچنین بازگشت به شغل سابق یا هم‌راز خواهد بود. تعطیلی کارگاه به دلیل عدم رعایت موازین بهداشتی‌که در ماده ۱۰۵ قانون کار به آن اشاره شده، ناظر بر وضعیتی است که کارگاه به دلیل عدم رعایت مقررات بهداشتی و ایمنی توسط کارفرما، توسط مقامات قضائی و انتظامی تعطیل می‌شود. در تبصره دو این ماده آمده است که کارفرما موظف است در ایام تعطیلی کارگاه مزد کارگران خود را پرداخت کند و در چنین شرایطی طبیعتا کارگر کار نمی‌کند. به همین خاطر به نظر می‌رسد این مورد نیز به‌طور منطقی از موارد تعلیق به شمار می‌آید.

در قانون از بارداری و زایمان کارگر زن به‌عنوان موارد تعلیق یاد نشده است، اما چون به موجب تبصره یک ماده ۷۶ قانون کار پس از اتمام مرخصی زایمان، کارگر زن به شغل سابق خود برمی‌گردد و این مدت نیز با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سبواب خدمت وی محسوب می‌شود، به نظر می‌آید بر اساس منطقی که ماده ۱۴ پیش‌بینی کرده، این مورد نیز از موارد تعلیق قرارداد کار به‌شمار آید.

بیماری کارگر هم به استناد ماده ۱۴ و ۷۴ و با توجه به دلایلی که درباره بارداری کارگر زن گفتیم، یکی دیگر از موارد تعلیق به‌شمار می‌آید. در این حالت و حالت قبل (مرخصی بارداری و زایمان) پرداخت غرامت ایام بارداری و زایمان بر عهده سازمان تأمین اجتماعی است.

به مواردی که گفتیم باید دو مورد دیگر را هم افزود که اگرچه به‌صراحت در قانون کار بیان نشده اما در سایر قوانین مربوطه و در مواد دیگر به‌صورت غیرمستقیم از آنها یاد شده است. یکی بحث ساختار اقتصادی کارگاه و دیگری بحث تجمع کارگران. حالت «تغییر ساختار اقتصادی کارگاه» در



مریم زنده دل

پژوهشگر حقوق کار و تأمین اجتماعی

کارگران در طول دوران کارکرد خود ممکن است با شرایطی مواجه شوند که قرارداد کار آنها به حالت تعلیق درآمده و به جهت حقوقی وضعیت بلاکلیفی پیدا کنند. در حقوق کار مسئله تعلیق قرارداد مبحث بسیار مهمی است؛ چراکه امکان اجرای قرارداد وجود ندارد و قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید و از آنجا که هر کارگری بنا بر شرایط ممکن است در دوران کاری خود حداقل یک بار با آن مواجه شود، به آن می‌پردازیم.

شرایط تعلیق قرارداد کار

ابتدا باید با بررسی قانون کار ببینیم تعلیق در چه وضعیتی پدید می‌آید و شرایط تحقق آن را چطور تبیین کرده است. در این قانون تعلیق قرارداد در چند فرض قابل تحقق است: وقوع حادثه یا وضعیتی که خارج از اراده طرفین یا با اراده طرفین است و در قانون پیش‌بینی شده و البته اینکه وضعیت یا مورد تعلیق ناشی از اراده چه کسی بوده، یعنی مسبب آن کارگر یا کارفرما بوده، در نفس تعلیق اثری ندارد.

حادثه یا وضعیت پیش‌آمده اجرای تعهدات طرفین را غیرممکن کند. غیرممکن‌شدن اجرای تعهدات موقتی باشد؛ چون اگر اجرائی تعهدات به صورت دائمی غیرممکن شود، چنین موردی از موارد انحلال قرارداد کار است و نه تعلیق.

درصورتی‌که شرایط مورد اشاره محقق شوند، قرارداد کار به حالت تعلیق درمی‌آید و پس از رفع تعلیق، قرارداد کار و تعهدات طرفین همچنان به قوت خود باقی است و مانند گذشته ادامه می‌یابد؛ با ذکر این نکته که ایام تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب می‌شود.

موارد تعلیق در قرارداد کار و وضعیت مزد کارگران در این ایام نکته مهم اینکه موارد تعلیق باید مستند و محدود به نص قانون باشد و این موضوع نیازمند تصریح قانون‌گذار است. واضح است که عدم تصریح موارد تعلیق قرارداد کار، کارگر و کارفرما را دچار سردرگمی کرده و دست را برای تفسیرهای سلیقه‌ای از قانون باز می‌گذارد. به همین خاطر این موارد انحصاری و محدود و شفاف هستند؛ گرچه در برخی موارد آن همچنان قانون کار دست را برای تفسیر سلیقه‌ای باز گذاشته که به آن هم می‌پردازم. موارد تعلیق در مواد ۱۴ تا ۱۹ قانون کار ذکر شده است و برخی دیگر به صورت پراکنده آمده که همگی از این قار هستند:

یکی از موارد تعلیق قرارداد کار قوه قهریه یا بروز حوادث غیرقابل پیش‌بینی است. بروز چنین حوادثی ممکن است باعث تعطیلی تمام یا قسمتی از کارگاه محل کار شود. ماده ۱۵ قانون کار به قوه قهریه اشاره کرده و در ماده ۳۰ قانون کار نیز این مفهوم یادآوری شده است. مثل زلزله و آوارشدن کارگاه، وقوع سیل و موارد این‌چنینی. در این حالت ممکن است کارگر مشمول قانون بیمه بی‌کاری شود و از آن استفاده کند. خدمت نظام وظیفه و شرکت داوطلبانه در جبهه یکی دیگر از موارد تعلیق قرارداد کار است که در ماده ۱۹ قانون کار به آن اشاره شده و این دو مورد به‌صراحت از موارد تعلیق ذکر شده‌اند.

مطابق ماده ۱۶ مرخصی بدون حقوق تا دو سال و اگر این مرخصی بدون حقوق به جهت ادامه تحصیل باشد، قابل تمدید تا چهار سال بوده و از دیگر موارد تعلیق قرارداد کار به‌شمار می‌رود. بدیهی است در این حالت و حالت قبل (خدمت نظام وظیفه) کارفرما مکلف به پرداخت حقوق نیست.

توقیف کارگر به‌عنوان یکی دیگر از موارد تعلیق در مواد

۱۷ و ۱۸ قانون کار پیش‌بینی شده است. توقیف کارگر ممکن

● جدول ۴۳۷۰ • طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱- کرم انگلی لوله گوارش- خدای مصریان قدیم- محموله غیرقانونی ۲- بی‌گناهی- ویران‌کننده- حرف همراهی ۳- سرمربی تیم ملی فوتبال پرتغال ۴- منتقل‌شدن بیماری- روز بعد- واژه‌ای که در جمله بعد از حرف اضافه می‌آید ۵- خاک سرخ- تلاوت‌کننده قرآن- رفت‌وآمد زیاد ۶- کلی زیبا و خوشبو- کیسه حمل اشیای کوچک- جاشنی غذائی ۷- دلیل‌ها- همسر زن- قسمت‌های آغازین ۸- منطقه خوش آب‌و‌هوا ی تابستانی- زندانی ۹- سلطان خون- سفید- پیلوت ۱۰- ساز شکسته- پهلوان افسانه‌ای آذری- دارایی‌ها ۱۱- یادبود- مالک- نشانه مصدر جعلی ۱۲- رمانی از میلان کوندرا، نویسنده نامدار چک- رایج و متداول- آشکار ۱۳- نویسنده آمریکایی رمان خانه هفت شیروانی ۱۴- از دل پرسوز برآید- ابزار نجاری- حالتی از روشنائی چراغ جلو خودرو ۱۵- فهرست- صدای خنده بلند- ظرفیت بر حسب تن

عمودی:

۱- مامور پلیس- پارچه ایریش‌شمی- آشنا ۲- رب‌النوع خورشید در مصر باستان- برکه دریافت کالا- اعتراض به حکم غیابی ۳- پاک و پاکیزه- مسافر سرزمین عجایب- مانوس ۴- ناینبالی- شریک- هواپیما ۵- انتقام‌گیرنده- رهبر حزب- مادر بزرگ ۶- کلمه پرسش- درس نگارشی- پرتو ماه ۷- بیزار- منات- بازی ای ... ناز با دل من بساز ۸- روزنه- شهرداری قدیم ۹- جلوه- لطافت- کمک‌های نقدی و غیرنقدی

خبربرگزیده

اجاره‌خانه یک‌ساله است اما قرارداد کارگریک‌ماهه

ایلنا: علی‌اصلانی، عضو هیئت‌مدیره کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار، درباره کشمکش‌های ابتدایی بر سر تصویب قانون کار گفت: از همان ابتدای تصویب قانون کار چالش‌هایی وجود داشت که این چالش‌ها سبب طولانی‌شدن فرایند تصویب قانون کار شد. پیش‌نویس‌ها بارها بین مجلس و شورای نگهبان ردوبدل شد تا اینکه بالاخره در ۲۹ آبان سال ۱۳۶۹ قانون کار فعلی با ۲۰۳ ماده در مجمع تشخیص مصلحت نظام تصویب شد. وی ادامه داد: متأسفانه برخی از بندهای قانون کار آن‌طور که باید واضح نبودند و به دلیل ابهاماتی که داشتند، مورد سوءاستفاده و تفسیرهای نادرست قرار گرفتند. همین تفسیرها ضرر بسیاری به کارگران زد. دستورالعمل‌ها و دادنامه‌ها از دل همین ابهامات قانون کار سر برآوردند و مواد قانون کار را خدشه‌دار کردند. اصلانی گفت: ازجمله این مواد ماده ۸۵ قانون کار و بحث مربوط به شورای عالی حفاظت فنی، ماده ۱۶۹ قانون کار و ترکیب شورای عالی کار و مهم‌ترین آن تبصره دو ماده ۷ قانون کار است. این فعال کارگری تصریح کرد: طبق تبصره یک ماده ۷ قانون کار، حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد، بعد از تصویب قانون کار باید توسط اولین وزیر کار و هیئت دولت مشخص می‌شد که این اتفاق بعد از ۲۶ سال در سال ۹۶ افتاد. همچنین در تبصره دو ماده ۷ قانون کار نیز ابهامی وجود داشت که از آن دادنامه ۱۷۹ بیرون کشیده شد. درواقع قانون به نوعی بود که نه تکلیف کارهای موقت و نه تکلیف کارهای مستمر مشخص نشد؛ درحالی‌که این دو کار کاملا قابل تفکیک از هم هستند. اصلانی گفت: کاملا مشخص است که کارگری که در شرکت سایپا یا ایران‌خودرو کار می‌کند، کارگر دائم است اما با او هم قرارداد یک‌ساله می‌بندند. بعد از ۴۳ سال بالای ۹۵درصد از قراردادهای ما موقت است که این موضوع قدرت چانه‌زنی کارگران را بسیار پایین آورده است. امروز حتی تشکل‌های کارگری هم نمی‌توانند مطالبات و حقوق کارگران را پیگیری کنند. وی گفت: نماینده کارگران در شورای عالی کار و حفاظت فنی، کارگران رسمی هستند در غیر این صورت همین‌ها هم نمی‌توانستند از حق و حقوق کارگران دفاع کنند و در برابر اقدامات اتاق بازرگانی بایستند. اصلانی بیان کرد: اگر قانون درست اجرا می‌شد، نیروی کار این‌قدر با مشکل مواجه نبود. بستن قرارداد یک‌ماهه با کارگر توهین به کارگر است. درحالی‌که حتی قرارداد اجاره‌خانه نیز یک‌ساله بسته می‌شود، کارفرمایان با نیروهای ۱۰ تا ۲۰ساله خود قرارداد سه‌ماهه می‌بندند! عضو هیئت‌رئسه کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار گفت: سال‌هاست بر طبل اصلاح قانون کار می‌کوبند. ما بارها اعلام کردیم که با اصلاح قانون کار مخالف نیستیم، اما اصلاح باید در جهت بهترشدن قانون باشد. اینکه برای مسائل



مربوط به کارگران اتاق بازرگانی تصمیم بگیرد پذیرفتنی نیست و ما زیر بار تصمیمات آنها نمی‌رویم. اگر قرار است اصلاحی صورت گیرد، با حضور نمایندگان کارگری این اتفاق بیفتد و اصلاح در جهات حمایت از کارگر و تولید باشد. اصلانی گفت: تا صحبت از اصلاح قانون کار می‌شود، نمایندگان کارفرما به سراغ مواد ۲۲، ۲۷... و قانون کار می‌روند نه مثلا سراغ مواد ۱۶۹، ۷، ۸۵... و برای همین ما نگران اصلاحی هستیم که مدنظر آنهاست. اگر قرار است اصلاحات صورت گیرد، باید از ماده یک تا ماده ۲۰۳ در یک سه‌جانبه این اتفاق بیفتد.

۸		۹		۴
۲	۵	۷		
۹		۶		
		۹		
		۳		
		۴		
۹		۳		
۲	۷	۳		
	۶			

۱		۳		۹	۸
	۳	۸		۶	۴
۴	۹	۶		۲	۵
		۹	۵	۴	
۵	۱		۷	۹	۴
۳	۶			۱	۴
		۵			
۷	۱		۸		۳

● سودوکو سخت ۳۳۶۶

زمان پیشنهادی: ۴۰ دقیقه

قانون‌های حل جدول سودوکو:

۱- در هر سطر و ستون باید اعداد یک تا ۹ نوشته شود. بدیهی است که هیچ عددی نباید تکرار شود.
۲- در هر مربع ۳×۳ اعداد یک تا ۹ باید نوشته شود و در نتیجه هیچ عددی نباید تکرار شود.

● سودوکو ساده ۳۳۶۶

زمان پیشنهادی: ۲۰ دقیقه

سودوکو

سودوکو Sudoku یک واژه ترکیبی ژاپنی به معنای عددهای بی‌تکرار است و امروزه به جدولی از اعداد گفته می‌شود که به عنوان یک سرگرمی رایج در نشریات کشورهای مختلف به چاپ می‌رسد.

۷	۱	۶	۳	۴	۵	۲	۸	۹
۴	۲	۸	۹	۷	۱	۵		
۵	۹	۸	۷	۱	۲	۳	۶	۴
۲	۵	۱	۴	۶	۷	۹	۳	۸
۶	۴	۹	۲	۳	۸	۵	۷	۱
۳	۷	۵	۹	۱	۶	۴	۲	
۸	۶	۲	۱	۵	۳	۴	۹	۷
۱	۳	۵	۹	۷	۴	۸	۲	۶
۹	۷	۴	۸	۲	۶	۱	۵	۳

۹	۵	۱	۷	۶	۴	۳	۸	۲
۱	۳	۷	۲	۴	۹	۵	۶	۸
۸	۶	۴	۳	۵	۹	۱	۲	۷
۵	۱	۹	۲	۷	۶	۴	۸	۳
۴	۲	۳	۶	۸	۵	۷	۹	۱
۶	۷	۸	۹	۱	۳	۵	۴	۲
۳	۸	۱	۷	۹	۲	۶	۵	۴
۷	۴	۵	۹	۲	۳	۱	۸	۶
۲	۹	۶	۵	۳	۱	۸	۷	۴

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
ب	ا	ت	ث	ج	چ	ح	ط	ظ	ع	ف	ق	ک	گ	خ
ی	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸
۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹
۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱
۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲
۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳
۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴
۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵
۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶
۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷
۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸
۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹

● حل جدول ۴۳۶۹

۱۶	۱۳	۱۲		۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
ب	ا	ت	ث	ج	چ	ح	ط	ظ	ع	ف	ق	ک	گ
ی	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸
۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹
۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱
۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲
۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳
۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴
۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵
۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶
۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷
۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸
۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹
۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰
۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱
۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲
۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳
۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴
۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵
۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶
۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷
۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸
۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹
۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰
۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱
۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲
۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳
۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴
۳۲	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵
۳۳	۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶
۳۴	۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷
۳۵	۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸
۳۶	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹
۳۷	۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰
۳۸	۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱
۳۹	۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲
۴۰	۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳
۴۱	۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴
۴۲	۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵
۴۳	۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶
۴۴	۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷
۴۵	۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸
۴۶	۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹
۴۷	۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰
۴۸	۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱
۴۹	۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲
۵۰	۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳
۵۱	۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴
۵۲	۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵
۵۳	۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶
۵۴	۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷
۵۵	۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸
۵۶	۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹
۵۷	۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰
۵۸	۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱
۵۹	۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲
۶۰	۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳
۶۱	۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴
۶۲	۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵
۶۳	۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶
۶۴	۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷
۶۵	۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸
۶۶	۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹
۶۷	۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰
۶۸	۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱
۶۹	۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲
۷۰	۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳
۷۱	۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴
۷۲	۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵
۷۳	۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶
۷۴	۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷
۷۵	۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸
۷۶	۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹
۷۷	۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
۷۸	۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱
۷۹	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲
۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳
۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴
۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵
۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶
۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷
۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸
۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹
۸۷	۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰
۸۸	۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱
۸۹	۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲
۹۰	۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳
۹۱	۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۴
۹۲	۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۴	۱۰۵
۹۳	۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۴	۱۰۵	۱۰۶
۹۴	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۴	۱۰۵	۱۰۶	۱۰۷
۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۴	۱۰۵	۱۰۶	۱۰۷	۱۰۸
۹۶	۹۷	۹۸	۹۹	۱۰۰	۱۰۱	۱۰۲							