چالش تسویه‌حساب‌های سفید

سامان موحدی‌راد: یکی از چالش‌های حقوقی حوزه کار و تأمین اجتماعی پیگیری پرونده‌هایی مربط با پایان همکاری با یک مجموعه و استیفای حقوق کارگران است. اغلب کارگران در محیط‌های کاری در شرایطی قرار می‌گیرند که هنگام تسویه‌حساب مجبور به امضای برگه‌هایی سفید می‌شوند. در چنین شرایطی اگر آنها نتوانند حقوق‌شان را استیفا کنند و مجبور به این شوند که ادعایی حقوقی درخصوص کارفرما را پیگیری کنند با مشکلاتی در مسیر حقوقی مواجه می‌شوند. ازاین‌رو سعی داریم نگاهی بیندازیم به همه مواردی که درخصوص تسویه‌حساب و پایان همکاری با یک مجموعه باید مدنظر داشته باشید.

اشتباه رایج امضا

مریم زنده‌دل، حقوق‌دان و پژوهشگر حقوق کار و تأمین اجتماعی در گفت‌وگو با «شرق» درباره مهم‌ترین اشتباهات رایج در جریان فرایند تسویه‌حساب کارگران با کارفرماها می‌گوید: کارگران باید به این نکته توجه داشته باشند که هیچ برگه‌ای را نخوانده و به صورت سفید (خام) امضا نکنند.

تسویه‌حساب‌های سفیدامضا که برخی از کارفرمایان به صورت خام از کارگران امضا می‌گیرند و بعدا خودشان اطلاعاتی را به آن اضافه می‌کنند (مانند درج مبلغ تسویه‌حساب، الحاق تاریخ و نظایر آن) ممکن است فرایند پیگیری پرونده‌های احتمالی کارگران در اداره کار را سخت و پیچیده کند. این پیچیدگی‌ها موجب می‌شود مدت زمان رسیدگی اداره کار به پرونده طولانی‌تر شود؛ چراکه ادعای سفیدامضابودن از سمت مدعی باید اثبات شود. نکته دوم اینکه مطابق رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۹۷ آمده است که «تسویه‌حساب باید دارای جزئیات مزدی باشد و اسناد پرداخت آن باید توسط کارفرما به هیئت‌های حل اختلاف کار ارائه شود».

این مطلب به این معناست که همه جزئیات و محاسبه دستمزد و مزایای کارگر باید به صورت شفاف در برگه تسویه‌حساب درج شده باشد. این جزئیات یعنی به صورت واضح ذکر شود که مزد پایه، حق مسکن، بن و خواروبار و پایه سنوات کارگر چقدر بوده که بر مبنای آن عیدی، سنوات و ذخیره مرخصی کارگران محاسبه شده است.

زنده‌دل همچنین درخصوص موضوعات مهمی که کارگرها هنگام تسویه‌حساب باید مدنظر داشته باشند نیز می‌گوید: توجه به این نکته ضروری است که مزایای کارگران در طول سال به دو بخش تقسیم می‌شود: یکی مزایای ضمن کار که شامل مزد پایه، حق مسکن، بن خواروبار، پایه سنوات و حق اولاد می‌شود. بخش دوم آن، مزایای پایان کار است که ذخیره مرخصی، عیدی و سنوات کارگران معمولا در پایان سال شمسی با افراد تسویه می‌شود. البته برخی کارفرمایان سنوات را در زمان اتمام کار کارگر و زمان خداحافظی وی از کارگاه به او پرداخت می‌کنند. تا اینجا روشن شد که مطالبات کارگران دقیقا چه مواردی می‌تواند باشد و در برگه تسویه‌حساب باید به دنبال چه چیزی باشند و چه نکاتی را بررسی کنند. تسویه‌حساب‌هایی که فاقد مبلغ هستند یا جملات کلی در آن ذکر شده مثل «اینجانب کلیه حقوق و مزایای خود را دریافت نموده‌ام...» طبق رأی هیئت عمومی دیوان از اعتبار ساقط است و کارفرما طبق قانون آیین دادرسی کار و حتی طبق رأی عمومی دیوان مکلف است اسناد پرداختی آن را ارائه دهد. کارگران با مراجعه به سایت وزارت کار می‌توانند جزئیات مزدی هر سال شمسی را مشاهده کنند.

مریم زنده‌دل همچنین درخصوص مواردی که در تسویه‌حساب به پایان سال موکول می‌شود نیز می‌گوید: درخصوص ذخیره مرخصی، هر کارگر مشمول قانون کار می‌تواند سالی ۹ روز از مرخصی‌اش را ذخیره کند. به این معنا که یا آن را به سال بعد منتقل کند یا معادل ریالی آن را مطابق مزد روزانه‌اش دریافت کند. مازاد بر ۹ روز تنها در صورتی قابل محاسبه است که آیین‌نامه داخلی شرکت‌ها و کارگاه‌ها اجازه دهد. درخصوص عیدی کارگران، هرساله کف و سقف عیدی توسط شورای عالی کار مشخص می‌شود. عیدی کارگران دو برابر حداقل دستمزد همان سال است و سقف آن هم سه برابر دستمزد است. موضوع بعدی سنوات کارگران است که به میزان ایام کارکرد کارگر در کارگاه بستگی دارد و شامل همه افراد اعم از تمام‌وقت و پاره‌وقت یا کارگری که کمتر از یک سال کار کرده است، می‌شود. مبلغ سنوات کارگری که یک سال کامل کار کرده باشد، یک ماه حقوق است. و برای افرادی که کمتر کار کرده‌اند به تناسب کارکرد قابل محاسبه است. عدد تعیین‌کننده در مواردی که گفتیم میزان مزد پایه است. کارگری که بیش از یک سال در یک کارگاه فعالیت داشته باشد، باید پایه سنوات دریافت کند و مبلغ پایه سنوات می‌بایست از زمان فرارسیدن سالگرد کار کارگر در کارگاه به مزد پایه وی اضافه شود و همان‌طور که گفتیم مزد پایه در میزان مطالبات پایان کار کارگران تأثیر دارد. نکته پایانی اینکه کارگران حتی اگر ترک کار هم کرده باشند تا روزی که در کارگاه مربوطه مشغول به کار بوده‌اند باید کلیه مطالبات قانون کاری آنها پرداخت شود و کارفرما نمی‌تواند با بهانه «ترک کار» از پرداخت مطالبات کارگران خودداری کند.

تسویه‌حساب با کارگر از دید قانون وزارت کار

دقت کنید که در قانون کار ایران، ماده قانونی خاصی به منظور تسویه‌حساب با کارگر وجود ندارد؛ بنابراین روند تسویه‌حساب تنها به توافق بین کارگران و کارفرمایان بستگی دارد.

در صورتی که تسویه‌حساب با کارگر در مدت معلومی انجام نشود، کارگران می‌توانند اقدام به شکایت از کارفرما کنند. کارفرمایان باید این نکته را در نظر بگیرند که به منظور اجرای قانون کار، بعد از اینکه مهلت قرارداد پیمانکاری به اتمام رسیده یا فسخ شده باشد، لازم است تا علاوه بر پرداخت حق‌الزحمه کارگران به همراه مزایا، مبلغی هم تحت عنوان حق سنوات به آنها پرداخت کنند.

البته بیشتر از مبلغ تسویه‌حساب با کارگر، نحوه پرداخت حقوق کارگران و مراحل قانونی آن است که هر دو طرف باید از آنها اطلاع داشته باشند. حتی در قراردادهای موقت هم بعد از اتمام آنها، کارفرمایان باید نسبت به تسویه‌حساب با کارگران اقدام کنند.

حتما می‌دانید که بر اساس قانون وزارت کار، یک مزد روزانه برای کارگران تعریف می‌شود که حاصلضرب این مبلغ در عدد ۳۰ یا ۳۱ مبلغ ماهانه را مشخص می‌کند. میزان مزایا و پاداش و عیدی کارگران هم توسط قانون کار هرساله تعیین می‌شود.

اثبات تسویه‌حساب با کارگر

عدم کفایت امضای برگه تسویه و لزوم ارائه سند واریز

فرشاد اسماعیلی
حقوق‌دان و پژوهشگر حوزه کار

حقوق کارگران مثل حقوق سایر شهروندان مملکت صرفا در قوانین و مقررات پیش‌بینی نشده است و بسیاری از این حقوق از دل آرای قضائی که در حکم قانون‌اند، به دست می‌آید. آرای صادرشده از مراجع قضائی، به‌ویژه آرای صادره از دیوان عدالت اداری در حوزه کارگری می‌تواند حق و حقوقی را برای کارگران تعریف و تضمین کند که هرچند بازتاب و نتیجه قوانین و مقررات هستند، اما به شکل صریح و صحیح در قوانین تکلیفشان روشن نشده و با خواندن قوانین و مقررات سر از این حق و حقوق درنمی‌آوریم. دیوان عدالت اداری مرجع قضائی تظلم‌خواهی مردم از دولت و نهادها و ادارات دولتی است.

دیوان عدالت اداری گاهی با صدور آرایی به نام آرای وحدت رویه در راستای رفع اختلاف می‌تواند حق یا حقوقی از کارگران را شناسایی یا به رسمیت بشناسد که اعتبار و ارزش آن هم‌تراز و هم‌وزن با خود قانون است. از آنجا که زبان و ادبیات این آرا ممکن است برای مردم عادی حقوق‌نخوانده و ازجمله کارگران دشوار باشد، تلاش می‌کنم چکیده این آرا را که حق و حقوقی از کارگر را به رسمیت شناخته‌اند، معرفی و توضیح بدهم که به درد کارگران بخورد.

مطالبی که در این ستون می‌خوانید، هر شماره به یکی از آرا وحدت رویه دیوان عدالت اداری می‌پردازد که در آن حق و حقوقی را برای کارگران مملکت در نظر گرفته که بسیار کاربردی، آموزشی و برای کارگران به‌دردبخور است، اما بسیاری از کارگران از آن بی‌اطلاع‌اند.

رأی شماره‌های ۲۰ ـ ۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

موضوع: برای احراز تسویه‌حساب ارائه اسناد ناظر بر پرداخت لازم است
تاریخ دادنامه: ۲۱/۱/۱۳۹۷ شماره دادنامه: ۲۰ـ۱۷
کلاسه پرونده: ۹۷/۴۸ و ۹۷/۵۱

بسیاری از اوقات کارفرما از کارگر بابت حق و حقوق تسویه‌نشده امضای تسویه‌حساب می‌گیرد و کارگر برگه‌ای را امضا و در آن تأیید می‌کند که همه حق و حقوقم ازجمله سنوات را دریافت کردم و حق هرگونه اعتراضی را از خود سلب می‌کنم؛ درحالی‌که این حق و حقوق را دریافت نکرده و برگه تسویه‌حساب را با اجبار یا اکراه امضا کرده است.

مطابق ماده ۳۷ قانون کار، پرداخت مزد به صورت روزانه یا ساعتی یا ماهانه تعیین شده است و به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک از سوی کارفرما به کارگر پرداخت خواهد شد. برای تسویه‌حساب با کارگر، ارائه برگه تسویه‌حسابی که کارگر امضا کرده است -که بعضا اجباری یا حتی سفیدامضا بوده- به تنهایی برای تسویه دین کارفرما به کارگر یا برائت ذمه او کفایت نمی‌کند؛ چون برای اینکه هیئت‌های اداره کار یقین پیدا کنند حق و حقوق و سنوات کارکرد کارگر پرداخت شده، باید سند پرداخت توسط کارفرما ارائه شود، والا در صورت عدم ارائه سند واریز و صرف امضای برگ تسویه توسط کارگر، موجب بر ذمه‌شدن کارفرما یا ادای دین او به کارگر نمی‌شود.

بنابراین کارگران زیادی می‌پرسند: «من برگه‌ای را امضا کرده‌ام و در آن نوشتم که حق و حقوق و سنواتم را کامل دریافت کرده‌ام، ولی اجباری امضا کردم و در واقعیت مبلغی دریافت نکرده‌ام، حالا می‌توانم بابت سنوات پرداخت‌نشده شکایت کنم؟».

در پاسخ و مشاوره به کارگرانی که سؤالی تقریبا شبیه به همین محتوا دارند، باید بگویم:

«از تاریخ لازم‌الاجراشدن رأی وحدت رویه شماره‌های ۲۰ ـ ۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۱ کارفرما علاوه بر برگه اقرار یا امضای تسویه‌حساب توسط کارگر باید سند واریز وجه تحت عنوان سنوات یا عیدی و ازین قبیل را ارائه نماید و در غیر این صورت چنانچه نتواند سند واریز این وجوه را ارائه نماید، حق کارگر مبنی بر اینکه این خواسته‌ها را از کارفرما طلب دارد ثابت و پابرجا است».

خبر ویژه

آزمون ارزیابی عملکرد

اقدام اسنپ برای توانمندسازی روان‌شناختی کاربران راننده

باشگاه رانندگان اسنپ برای اولین‌بار در کشور، با همکاری متخصصان روانشناسی اسنپ‌دکتر، اقدام به طراحی و برگزاری آزمون روانشناسی ویژه کاربر راننده با عنوان «آزمون ارزیابی عملکرد» کرده است. این آزمون در راستای توانمندسازی روان‌شناختی و ارتقای سلامت روان کاربران راننده اسنپ طراحی و اجرا شده و نتایج این آزمون در دو مجله معتبر علمی-پژوهشی به نام‌های «علوم روان‌شناختی» و «مجله مطالعات ناتوانی» منتشر شده است. بررسی‌های متخصصان روانشناسی نشان می‌دهد رانندگی در کلان‌شهرها در دسته فعالیت‌های استرس‌زا قرار می‌گیرد. به دلیل تأثیر مستقیم استرس و اضطراب بر هیجان‌ها و رفتار انسان، نقش آن را بر وقوع حوادث حین رانندگی و ایجاد صدمات جسمی و روحی نمی‌توان نادیده گرفت.

برگزاری تست روانشناسی برای ۱۴هزار راننده

اسنپ در سال ۱۴۰۰ این تست را در چهار دوره و برای ۱۴هزار کاربر راننده برگزار کرده است. در این بین دوهزار و ۶۰۶ راننده در فهرست کاربران با امتیاز پایین جهت بررسی، مشاوره و آموزش‌های لازم ثبت شده‌اند. همچنین ۳۱۴ کاربر راننده در فهرست کنترل ثبت و مسدود شده‌اند. هرکدام از این تست‌ها صد هزار تومان و هر جلسه مشاوره ۴۰هزار تومان برای اسنپ هزینه در بر دارد و تمامی این خدمات برای کاربران راننده اسنپ رایگان است.

روند طراحی تست سنجش روان ویژه رانندگان

تست سنجش روان رانندگان بر اساس نظریات و تحقیقات روان‌شناسی مرتبط به حوزه رانندگی، متناسب با اهداف و شرایط این شغل و همچنین بازبینی و تحلیل نظرات کاربران راننده و مسافر اسنپ توسط تیم روانشناسی اسنپ‌دکتر و با همکاری برخی از ستادان دانشگاه و متخصصان حوزه روانشناسی طراحی شده است. دکتر علی فراهانی، روانشناس، مدرس دانشگاه و مدیر امور مشاورین اسنپ‌دکتر درباره این تست چنین می‌گوید: «ما برای طراحی این تست دو مرحله را مدنظر قرار دادیم که مرحله اول مربوط به ساخت پرسش‌نامه است و مرحله دوم مربوط به تحلیل پاسخ‌های این پرسش‌نامه. در مرحله اول برای تعیین مؤلفه‌های سنجش سلامت روان راننده‌ها سراغ نظریات و تحقیقات روانشناسی مرتبط با رانندگی و همچنین تحلیل نظر کاربرانی که از خدمات سفر اسنپ نارضایتی داشتند رفتیم. سپس با همکاری و همفکری استادان و متخصصان، هفت مؤلفه طراحی و اعتبارسنجی کردیم؛ سه متغیر مربوط به «سلامت فردی» و چهار مورد مرتبط با «سلامت روابط بین فردی». در مرحله دوم، در جهت اعتباریابی و بررسی مختصات روان‌سنجی، پرسش‌نامه روی ۱۴۰۰ راننده مشغول به فعالیت در اسنپ اجرا شد و همبستگی نتایج به‌دست‌آمده با دیگر پرسش‌نامه‌های معتبر حوزه سلامت روان مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به نتایج به‌دست‌آمده سؤالات نهایی آزمون مشخص شد». دکتر فراهانی همچنین درباره رانندگان هدف این تست می‌گوید: «رانندگانی مورد هدف و بررسی ما هستند که نمراتی پایین‌تر از حد انتظار ما کسب کنند. در این صورت رفتار این کاربران راننده برای یک ماه تحت نظر قرار گرفته و همچنین امکان انجام مشاوره رایگان و آموزش‌های لازم از سمت اسنپ برایشان فراهم می‌شود».

نحوه اجرای «آزمون ارزیابی عملکرد» در اسنپ

پس از بررسی رفتارها و نظرهای کاربران، فهرستی از رانندگان با امتیاز پایین تهیه می‌شود. «آزمون ارزیابی عملکرد»، شامل ۴۶ سؤال، از طریق پیامک برای افراد فهرست ارسال می‌شود و کاربران راننده برای پاسخ به آزمون سه روز فرصت دارند. پس از انجام آزمون فهرست افرادی که امتیاز پایینی کسب کرده‌اند مشخص می‌شوند.

امکان انجام مشاوره رایگان برای کاربران راننده‌ای که در آزمون امتیاز پایینی کسب کرده‌اند فراهم می‌شود. رفتار کاربران راننده با امتیاز پایین، برای یک ماه تحت بررسی قرار می‌گیرد و برای این دسته از کاربران از طرف باشگاه رانندگان اسنپ آموزش و اقدامات ویژه انجام می‌شود.

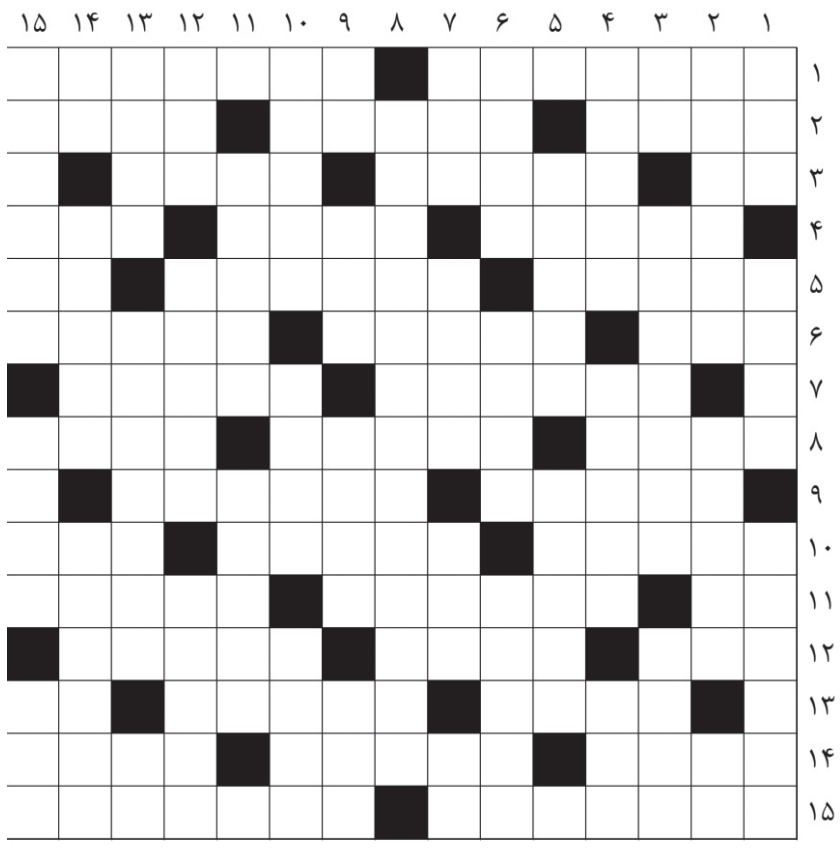
◆ جدول ۴۲۴۵ ◆ طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱- همراه با موسیقی- تکان‌دادن ۲- قابله- طول- دمای زیاد و سوزاننده ۳- رودی در روسیه- مأیوس- سرد و خنک ۴- دامن بلند- اجازه‌نامه- فرارکردن ۵- سرمه- پیچیده در گوش زمان فریادتان- گشاده ۶- ستایش- یاری اندر کس نمی‌بینیم ... را چه شد- چرخش ۷- میوه لهیده و نرم‌شده- ماه چهارم سریانی ۸- رمانی نوشته ماکسیم گورکی- گرفتن- شب‌زنده‌داری کردن ۹- هنر ششم- پزشکی که دوره تخصصی را می‌گذراند ۱۰- نام‌آور- ایجاد نقش‌های برجسته تزئینی روی سقف و دیوار- سوره پنجاه‌ودوم ۱۱- حرف دهن‌کجی- معکوس- نام قدیم بیت‌المقدس ۱۲- قایق بزرگ موتوری- آبزی عظیم‌الجثه- از درختان جنگلی ۱۳- وطن- پایتخت تاریخ و تمدن ایران لقب این شهر است- اشاره به دور ۱۴- دید و نظر- علاج‌کردن- جست‌وجوگر ۱۵- غبار- نمایش‌نامه‌ای اثر اسماعیل خلج

عمودی:

۱- یاری‌دهنده- کامل- نیروی ناشی از بالا و پایین‌رفتن پیستون‌ها را به گیربکس خودرو منتقل می‌کند ۲- ظاهرسازی‌کردن- نورانی و فروزان- کچل ۳- باد سرد- سندیکا- هر چیز بی‌جان ۴- ینگه دنیایی- تحسین فرنگی- به‌طور ناگهانی ۵- اسباب و لوازم- دوبیتی محلی ۶- انسان- سرشماری- هدایت کننده ۷- گویشی در غرب ایران- نوشیدنی شیرین- گیاهی خودرو که از آن کتیرا می‌گیرند- راندن مزاحم ۸- کتاب مشهور خوزوئه دو کاسترو، نویسنده برزیلی ۹- غیر از- واحدی برای شمارش کالا- رمانی نوشته رضا امیرخانی- خیزابه ۱۰- معدوم- بیم‌دهنده- دیکتاتور عراق که به ایران حمله نظامی کرد ۱۱- بزرگ‌ترین میدان شهر تهران- الهه ماه و جنگل در اساطیر رومی ۱۲- کلمه شرط- تغییر متناوب- خوراکی برای چارپایان اهلی ۱۳- تارمی- از کار و تلاش گریزان است- قورباغه ۱۴- نفس- مبتلا به بیماری روحی- بازبینی نوشته ۱۵- از درجات نیروی دریایی- نوعی خاک- زندان مسعود سعد سلمان



◆ حل جدول ۴۲۴۴

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱	د	ر	ن	ک	ن	م	ا	■	ا	م	و	خ	ت	ا	ر
۲	ر	ف	ق	■	ق	د	م	ر	و	■	ب	د	ی	ه	ی
۳	ا	و	ا	س	ط	■	س	ی	ا	س	■	م	ا	ن	ی
۴	ز	■	ب	ی	ه	ق	■	س	ر	ی	ش	■	م	ک	س
۵	ا	ق	■	ر	ا	ن	د	ه	■	ک	ر	و	ن	ا	■
۶	■	ا	س	ت	و	ا	ر	■	م	ل	ا	ح	■	خ	م
۷	ک	ی	و	■	ج	ر	ی	ا	ن	■	ع	و	ا	ر	ض
۸	ی	م	ا	م	■	ی	ا	ر	ا	ن	■	ش	ه	د	ا
۹	و	ا	ر	س	ی	■	ب	ی	ج	ا	ر	■	ل	ن	ف
۱۰	ه	ل	■	م	ح	م	د	■	ا	ر	ی	ا	ی	ی	■
۱۱	■	ز	و	ا	ی	ا	■	س	ت	و	ا	ن	■	ا	ک
۱۲	ن	ا	ر	■	ی	ت	ی	م	■	ا	ل	ف	ت	■	ی
۱۳	ج	و	ا	ر	■	م	ش	ی	ر	■	ی	س	ا	و	ل
۱۴	ا	ی	ث	ا	ر	■	م	ه	ن	د	س	■	ک	ا	ک
۱۵	ت	ه	ت	غ	ا	ر	ی	■	د	ا	م	د	ا	ر	ی

◆ سودوکو سخت ۳۲۴۱

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.

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

◆ حل سودوکو سخت ۳۲۴۰

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

◆ حل سودوکو ۳۲۴۰

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

◆ سودوکو ساده ۳۲۴۱

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.

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