قرارداد کار؛ الزام قانونی اما بدون ضمانت اجرا

مریم زنده‌دل
پژوهشگر حقوق کار و تأمین اجتماعی

گاهی آگهی‌های دعوت به کار را برای کسب اطلاع از شرایط اشتغال و تغییر شرایط کار می‌خوانم و هر بار غافلگیرتر می‌شوم. مثلا یک بار در جایی خواندم که در مزایا نوشته بود: پرداخت حقوق به‌موقع یا دیگری نوشته بود بیمه تأمین اجتماعی. اما هفته گذشته با آگهی دعوت به کاری مواجه شدم که جزء مزایا نوشته بود: تحویل نسخه قرارداد به کارگر. چند دقیقه طول کشید تا متوجه شوم مقصود چیست! بایدهای قانونی در وضعیت جامعه فعلی با مشکلات اقتصادی بزرگ و تورم بالا گویا رنگ مزیت به خود گرفته‌اند و ناخودآگاه یاد مثل معروف می‌افتم که می‌گوید: «آب که سر بالا بره، قورباغه ابوعطا می‌خونه».

در شرایط بی‌کاری در جامعه و نبود شغل مناسب برای افراد، متأسفانه برخی کارفرمایان از موقعیت و فضای حاکم بر جامعه سوءاستفاده کرده و به ترفندهای مختلف سعی بر نقض حقوق کارگران دارند. یکی از موارد تضییع و پایمال‌شدن حقوق کارگران، عدم انعقاد قرارداد کار به صورت کتبی یا تحویل‌ندادن نسخه قرارداد کار به کارگر است. متأسفانه علی‌رغم اطلاع‌رسانی‌های متعدد و وجود مشاوره‌های حقوقی مرتبط، به نظر می‌رسد همچنان کارفرمایان از انجام این الزام قانونی واهمه دارند و تحویل قرارداد به کارگر را به نوعی اعطای امتیاز مازاد به قشر کارگر تلقی می‌کنند. یک بار کارفرمایی در جلسه‌ای عنوان کرد: «قرارداد دستشان باشد، پررو می‌شوند!». البته وقتی ضمانت اجرائی برای بایدها و الزامات قانون کار پیش‌بینی نشود و یک نهاد نظارتگر بر عملکرد کارفرمایان در حقوق کار نباشد، این روال در جامعه ما جاری خواهد بود.

تعریف قرارداد کار

قرارداد کار، قراردادی است که به موجب آن یک نفر (به عنوان کارگر) تعهد می‌کند در مقابل دریافت حقوق یا دستمزد به دستور و تحت نظارت طرف دیگر (کارفرما) کار انجام دهد. البته در ماده هفت قانون کار نیز چنین ذکر شده که «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد». بنابراین همان‌طور که در متن قانون نیز قابل مشاهده است، نبود قرارداد کتبی کار، نفی رابطه کارگری و کارفرمایی نیست و قرارداد کار می‌تواند به صورت شفاهی و لفظی منعقد شود. اما نبود نسخه قرارداد کتبی نزد کارگران در زمان طرح دعوی در اداره کار آنان را با مشکل مواجه می‌کند و در این حالت اثبات میزان مزد، اثبات مدت کارکرد و تاریخ انقضای قرارداد کار را سخت می‌کند.

جالب این است که قانون‌گذار در تبصره سه این ماده کارفرمایان را ملزم به تحویل نسخه قرارداد کار به کارگران کرده، اما در مفاد دیگر قانون یا قوانین دیگر ضمانت اجرائی برای کارفرمای متخلف که قرارداد منعقد نمی‌کند یا نسخه قرارداد را به کارگر تحویل نمی‌دهد، پیش‌بینی نکرده است. عملا قانون بدون پیش‌بینی ضمانت اجرا کارایی و کاربرد لازم را ندارد و مانند چاقوی بی‌دسته است. هرچند قانون کار ممکن است شرایط و جزئیات ناظر بر روابط کار را مشخص کرده باشد ولی هنوز وجود قرارداد کار از چند جنبه دارای اهمیت است:

احراز وجود رابطه کارگری: نفس اشتغال کارگر در یک کارگاه به منزله وجود قرارداد کار است (در این خصوص می‌توان به دادنامه‌های ۴۱۲ مورخ ۸۳/۰۸/۲۶ و ۹۲۰ مورخ ۹۱/۱۲/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری اشاره کرد) و چون در قانون کار قراردادهای شفاهی کار نیز پذیرفته شده است، لذا برای احراز رابطه کارگری الزامی به ارائه قرارداد کتبی نیست و پذیرش یک کارگر توسط کارفرما و اشتغال آن در کارگاه در حداقل فرض آن به منزله وجود قرارداد شفاهی است.

مستند حقوق و مزایای مازاد بر قانون کار و شرایط کار: قانون کار درخصوص حقوق، مزایا، ساعت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، حداقل‌ها (حداقل حقوق کارگر و حداقل تکالیف کارفرما) را مشخص کرده است. لذا در مورد مزایای بیشتر از حداقل‌های قانونی ملاک اصلی احراز آن، قرارداد کار است.

شروط الزامی در قرارداد کار

قانون کار به منظور حمایت از قشر ضعیف جامعه (کارگران) و برای تعیین چارچوب قانونی برای اشتغال کارگران به تصویب رسیده است. بدیهی است در یک قرارداد کار، کارفرمای بخش خصوصی که قانون کار بر وی حاکم است، این اجازه را ندارد که به هر میزان که بخواهد از کارگر کار بکشد و به هر میزان اندکی به وی دستمزد بدهد یا به وی مرخصی و تعطیلی ندهد. دوران بهره‌کشی از انسان‌ها و کار اجباری سال‌هاست به پایان رسیده و قوانین به کمک بشر آمده‌اند تا بساط زورگویی را برچینند.

طبق ماده ۸ قانون کار «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». بد نیست بررسی کنیم این مزایای حداقلی در قانون که جزء شروط الزامی قانون کار هستند، کدام‌اند. میزان ساعت کار کارگران تمام‌وقت طبق قانون ۴۴ ساعت در هفته در نظر گرفته شده است. هیچ کارفرمایی نمی‌تواند این ساعت کار را افزایش دهد و کارگر را ملزم به انجام کار در ساعت‌های بیشتر کند. ضمنا دستمزد کارگران هرساله طبق بخش‌نامه مزدی شورای عالی کار مصوب می‌شود. کارفرما حق ندارد کمتر از حداقل دستمزد مقررشده در بخش‌نامه مزدی شورای عالی کار به کارگران مزد پرداخت کند. ضمنا همه کارگران اعم از آزمایشی، قرارداد موقت، پاره‌وقت و ساعتی همه و همه به تناسب کارکرد از مزایای عیدی و سنوات بهره‌مند می‌شوند.

همچنین ماده ۱۰ قانون کار نیز رعایت شرایط ذیل را برای انعقاد قرارداد کار الزامی دانسته است: «برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد: یعنی اینکه انجام مورد قرارداد کار از نظر شرعی و قانونی منعی نداشته باشد و خلاف نباشد.

ب - معین‌بودن موضوع قرارداد: موضوع کار شخص و شغل کارگر مشخص باشد.

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر. به این معنا که کارفرما باید مطابق ماده ۲۱۱ قانون مدنی اهلیت داشته باشد؛ یعنی عاقل، بالغ و رشید باشد. از سوی دیگر از آنجا که قرارداد کار یک عقد مالی است، محجورین و تاجران ورشکسته نمی‌توانند رأسا به عنوان کارفرما قرار بگیرند. اما درخصوص اهلیت‌داشتن کارگر، دارابودن شرط قانونی مندرج در قانون کار مطابق ماده ۷۹ قانون کار یعنی ۱۵ سال تمام کفایت می‌کند و بنابراین افراد سفیه و غیررشید هم می‌توانند به عنوان کارگر اشتغال داشته باشند. البته بدیهی است تشریفات قانون مدنی در این خصوص بایستی رعایت شود (امضا و تأیید ولی یا قیم کارگر سفیه یا غیررشید).

حال که صحبت از قرارداد کار است، بد نیست در مورد موضوع مهم حق فسخ قرارداد هم به نکات مهمی اشاره کنم. کلمه فسخ به معنی اختیار برهم‌زدن معامله یا قرارداد است. در حقوق خصوصی (ناظر به روابط حقوقی بین اشخاص) ممکن است بنا بر مفاد قرارداد هیچ‌یک از طرفین حق فسخ قرارداد را نداشته باشند یا این حق به هر دو طرف قرارداد اعطا شود یا فقط به یکی از طرفین قرارداد اعطا شود. اما نکته مهم در حقوق عمومی و به‌طور اخص در قرارداد کار ذکر این مطلب است که هیچ‌یک از طرفین حق فسخ قرارداد کار را ندارند. علت این است که با اعطای حق فسخ به طرفین امنیت شغلی بر هم خورده و کارگران باید همواره اضطراب و ترس از بی‌کاری را داشته باشند.

• عکس: ابوالفضل عرب‌جوادی، میزان

حتی اگر در قرارداد کار، کارفرما برای خود حق فسخ در نظر بگیرد، باز هم این شرط باطل است؛ یعنی هیچ‌یک از طرفین قرارداد اعم از کارگر و کارفرما حق ندارند تا پایان مدت قرارداد، آن را نادیده بگیرند یا لغو کنند. کارگر اگر تمایلی به ادامه کار نداشت مطابق ماده ۲۱ قانون اجازه دارد استعفا دهد که استعفا یک عمل تشریفاتی است. درخواست کتبی استعفا باید توسط کارگر نوشته شود و توسط کارفرما تأیید شود و کارگر تا یک ماه از تاریخ استعفا موظف است به کار خود ادامه دهد. همچنین کارفرما هم نمی‌تواند هر زمان که بخواهد کارگر را اخراج کند و مکلف است تا پایان مدت قرارداد منتظر بماند و سپس با وی قطع همکاری کند.

شروط اختیاری در قرارداد کار

ماده ۲۳۲ قانون مدنی شروطی را باطل می‌داند که انجام آن غیرمقدور باشد یا نفع عقلایی در آن نباشد یا نامشروع باشد. بنابراین اگر کارفرما بخواهد شرطی را در قرارداد کار بگنجاند، باید توجه کند که این شرط در زمره شروط الزامی قرارداد کار نباشد و همچنین از مصادیق موضوع ماده ۲۳۲ قانون مدنی هم خارج باشد. در این حالت به نظر می‌رسد درج این شروط اختیاری در قرارداد کار مانعی نداشته باشد.

انواع قرارداد کار

قراردادهای کار به اعتبار مدتشان به دو نوع دائم و موقت تقسیم می‌شوند.

ملاک موقتی یا دائمی بودن قرارداد ذکر این مطلب در قرارداد است. اما معمولا مشکل زمانی به وجود می‌آید که یا اساسا قراردادی بین طرفین وجود ندارد یا در قرارداد کار زمان انقضای قرارداد کار و مدت آن تصریح نشده باشد و در این حالت مطابق تبصره دو ماده هفت قانون کار اگر طبیعت کاری جنبه مستمر داشته باشد و مدت در آن ذکر نشود، این قرارداد دائمی تلقی می‌شود. اما باید دید منظور قانون‌گذار از کار مستمر چیست. به نظر می‌رسد منظور از کارهایی که طبیعت آن جنبه مستمر دارد یعنی کاری که در یک کارگاه باید به صورت مستمر انجام شود و کارفرما همیشه (تا زمانی که این کارگاه وجود دارد) به وجود این کارگر برای انجام این شغل نیاز دارد. اما مهم‌ترین عاملی که قرارداد دائم را از موقت تفکیک می‌کند بحث ثبات شغلی کارگر و امنیت شغلی وی است. اگر قرارداد کار دائم باشد کارفرما نمی‌تواند کارگر را اخراج کند مگر اینکه مطابق ماده ۲۷ قانون کار کارگر قصور کرده باشد.

در پایان توصیه به کارگران عزیز این است که بدون قرارداد کار و در دست داشتن یک نسخه مهر و امضاشده از قرارداد کار، حتی‌المقدور تن به کار ندهند. بارها این حرف را در محافل مختلف بیان کرده‌ام و پاسخ گرفته‌ام که شما درکی از بی‌پولی و فقر ندارید. اتفاقا در همین بحران‌های اقتصادی و زمانی که شغل مناسب و دستمزد مناسب نیست سوءاستفاده از کارگران و بهره‌کشی از آنان پررنگ می‌شود. بدون داشتن نسخه قرارداد پیگیری مراحل طرح دعوی و اثبات رابطه کارگری و کارفرمایی مسیری طولانی دارد و ممکن است حداقل بخشی از مطالبات قانونی کارگران بدون قرارداد کار تضییع شود. قرارداد کار در طول مدت اشتغال ضامن امنیت شغلی افراد است و به نظر بنده وقتی نهاد قانون‌گذار و ناظر برای کارگران دستی بالا نمی‌زند و برای الزام به انعقاد و تحویل قرارداد کار ضمانت اجرائی پیش‌بینی نمی‌شود، این مطالبه‌گری باید از سطح جامعه و از سوی کارگران آغاز شود و اتفاقا هدف از نگارش این یادداشت نیز آگاهی‌بخشی و روشنگری برای مطالبه‌گری است.

«پیمان‌های تک‌نفره» از ضریب حق بیمه معاف‌اند

فرشاد اسماعیلی
مشاور حقوق کار

مسئله مهمی که بهانه گنجاندن این مطلب مشخص در این ستون تحت عنوان آرا با وصف کارگری شده، مرز بین کار پیمان تک‌نفره و کارگری است. شفاف‌نبودن مرز بین پیمان تک‌نفره و کار پیمانکاری به معنای مقاطعه‌کاری ممکن است به تضییع حقوق کارگری منجر شود. بسیاری از کارگرهای فری‌لنسر یا مترجم‌ها یا پژوهشگران یا محققها و نویسنده‌ها یا بسیاری از هنرمندان قراردادهایی منعقد می‌کنند و طبق آن قرارداد مثلا موظف می‌شوند که برای فلان پژوهشگاه درباره موضوعی کار تحقیقی یا پژوهشی یا مستند ارائه کرده و در قالب گزارشی تحویل دهند. اینها اسما پیمانکارند اما رسما همان کارگر فری‌لنسرند. در یادداشت امروز تفکیک پیمان‌های تک‌نفره به عنوان فعلی کارگری و سایر قراردادهای پیمان که تابع شرایط عمومی و اختصاصی پیمان‌اند را بررسی می‌کنم.

سازمان تأمین اجتماعی هر آنچه وصول می‌کند تحت عنوان حق بیمه است. حالا این حق بیمه گاهی به صورت واضح و مستقیم «طبق فهرست» از کارگران یا کارمندان کسر و به صندوق واریز می‌شود یا به صورت «اعمال ضریب» از قرارداد پیمان از پیمانکارانی که افرادی را تحت دستور خود به کار گرفته‌اند.

بنابراین بر اساس ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی و تبصره ۲ آن، حق بیمه مقاطعه‌کاران به سازمان تأمین اجتماعی به دو صورت پرداخت می‌شود:

۱ـ پرداخت ماهانه حق بیمه «طبق فهرست» ارائه‌شده (لیست کارکنان شاغل در کارگاه پیمانکار به ترتیب مقرر در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی) (تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی)

۲ـ پرداخت حق بیمه بر اساس «اعمال ضریب» طبق مصوبات شورای عالی تأمین اجتماعی (مواد ۳۸ و ۴۱ قانون تأمین اجتماعی).

الف ـ پرداخت حق بیمه «طبق لیست» و معاف از اعمال ضریب، منوط به احراز شرایط ذیل است:

۱ ـ محل کارگاه ثابت باشد (تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی الحاقی به موجب ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴).

۲ ـ موضوع پیمان خدمات صنعتی، تولیدی یا فنی و مهندسی یا ارائه خدمات اجتماعی باشد (ماده ۱۴ قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات و اصلاح ماده ۱۰۴ قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۹۱/۵/۱۱).

۳ ـ موضوع پیمان در همان کارگاه و توسط کارگران شاغل در آن کارگاه انجام شود (ماده ۴۰ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور (مصوب ۱۳۹۴/۲/۱).

نکته مهم تا اینجای بحث این است که در صورت دارابودن شرایط بهره‌مندی از تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی مطالبه حق بیمه بر اساس لیست و بازرسی از کارگاه‌ها خواهد بود و عدم ارسال لیست از سوی کارفرما موجبی برای محاسبه حق بیمه از سوی تأمین اجتماعی بر اساس «اعمال ضریب پیمان‌ها» نخواهد بود.

ب ـ در صورت عدم تحقق شرایط فوق‌الذکر، حق بیمه متناسب با شرایط پیمان و اعمال ضریب محاسبه می‌گردد (که مستندات مستقل خود را دارد که در وقت دیگری بررسی می‌کنیم).

بنابراین سازمان تأمین اجتماعی ملزم شده که حق بیمه را فقط بر اساس قرارداد دارای کارگر یا بیمه‌شده یا نیروی انسانی بگیرد و لذا قراردادهای مثلا خرید تجهیزات یا اقلام مصرفی مثلا بدون وجود کارگر از شمول پرداخت حق بیمه معاف هستند. بنابراین توصیه می‌شود در این‌گونه قراردادها هزینه اجرا از هزینه تجهیزات تفکیک و صرفا بر اساس هزینه اجرا حق بیمه مطالبه و بر همین اساس پرداخت شود (دادنامه شماره ۱۸۴۷ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).

اما مسئله مهمی که بهانه نوشتن این ستون تحت عنوان آرای کارگری شده همان مرز باری بین کار پیمانی تک‌نفره و کارگری یا کار پیمانکاری به معنای مقاطعه‌کار است. بسیاری از کارگرهای فری‌لنسر یا مترجم‌ها یا پژوهشگران یا محققها و نویسنده‌ها و بسیاری از هنرمندان قراردادهایی منعقد می‌کنند و طبق آن قرارداد مثلا بناست که برای فلان پژوهشگاه درباره بهمان موضوع تحقیق یا تحلیلی ارائه کرده و در قالب گزارشی تحویل دهند. این قراردادها ماهیت پیمان دارد چون مقید به انجام نتیجه است و شرایط پیمان را دارد تا قرارداد کار مشمول قانون کار. اما بسیاری از این افراد بعد از پایان کار و هنگان تسویه متوجه می‌شوند که شعبه بیمه برای این قراردادها به عنوان پیمان، ضریب حق بیمه لحاظ کرده است. طبق رأی زیر از هیئت عمومی که بررسی می‌کنیم اعمال ضریب به این پیمان‌های تک‌نفره صحیح نبوده و این قراردادها معاف از حق بیمه‌اند.

موضوع: پیمان تک‌نفره
شماره دادنامه: ۵۸
مورخ: ۱۳۷۶/۵/۲۵
مرجع: هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

بر اساس رأی شماره ۵۸ دیوان پیمانکارانی که مفاد قرارداد را برای انجام مفاد پیمان «شخصا» و «به تنهایی» انجام می‌دهند و از کارگر استفاده نمی‌کنند، از شمول ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی خارج هستند.

بنابراین قراردادهای پژوهشی که اغلب تک‌نفره منعقد می‌شوند و موسوم‌اند به «پیمان تک‌نفره» چون از نیروی کارگر دوم یا دیگری در انجام کار استفاده نمی‌شود از پرداخت حق بیمه معاف‌اند.

در صورت دارابودن شرایط، بهره‌مندی از تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون تأمین اجتماعی بر اساس لیست و کارگران شاغل در کارگاه خواهد بود و عدم ارسال لیست از سوی کارفرما موجبی برای محاسبه حق بیمه از سوی تأمین اجتماعی بر اساس اعمال ضریب پیمان نخواهد بود.

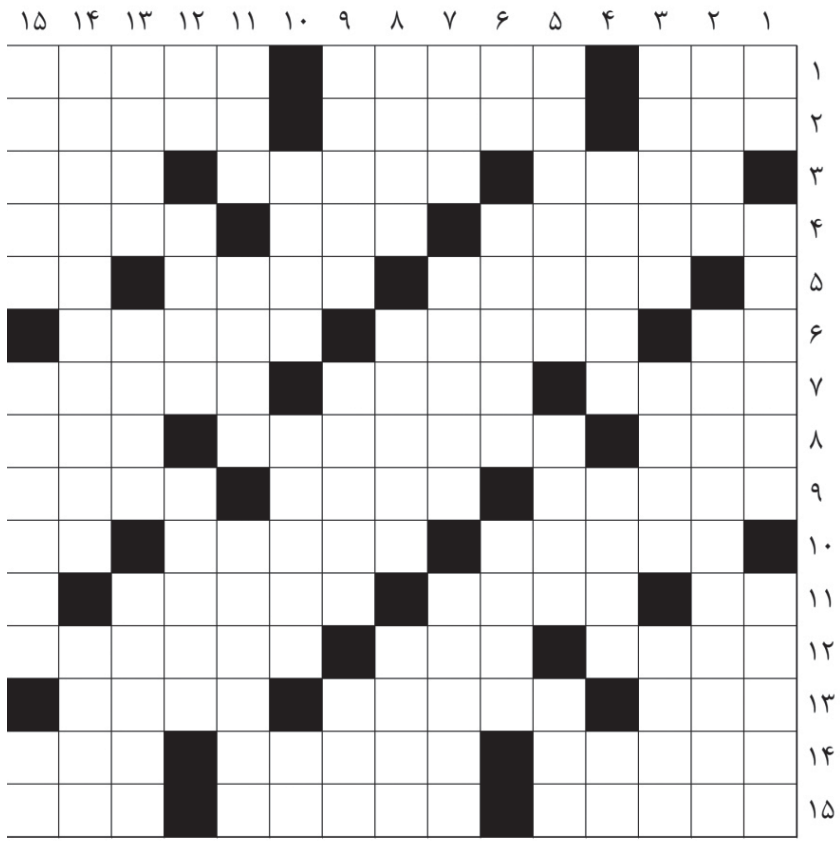
• جدول ۴۳۰۷ • طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱- ریشه- اولین فیلم رنگی سینمای ایران- حقه‌باز و فریبکار۲- شیر بیشه- قسمت‌های آغازین- از شاگردان میرعماد خوشنویس ۳- نسیم شب- زنگ کلیسا- مادر ۴- عزیز و گرامی- فرمانده- لگد ۵- بازیکن خط میانی- پسر ملکشاه سلجوقی- یک دور بازی بدمینتون ۶- عمر بی‌پایان- زمزمه‌کننده- گلی خوشبو ۷- رشته‌چاه‌های متوالی که به سفره آب زیرزمینی وصل است- رشته باریک و دراز- توالی تعدادی از اصوات در موسیقی ۸- مقابل فرع- پدر سینمای وسترن- تربت ۹- در بنایی برای گرفتن درزها به کار می‌رود- اسب بارکش- هر گوشه زمین فوتبال ۱۰- مادر حضرت یوسف(ع)- شتابنده- نشانه جمع ۱۱- سخن صریح- درس نگارشی- شهرستانی در سیستان‌وبلوچستان۱۲- جاودان- پسوند مکان- ترکیب شیمیایی آبدار ۱۳- چند رأی- حرکت ماده سیال- جوش صورت ۱۴- تکیه‌دادن- دانشگاهی در فرانسه- الی آخر ۱۵- دریغ- علم اشکال در ریاضی- لغزنده

عمودی:

۱- آش- بسته‌شدن پیمان- مصالح حاصل از تخریب ساختمان ۲- سمت چپ- از نوازندگان برجسته و فقید سنتور در موسیقی ایرانی ۳- از بهترین زنان بهشت است- لغوکردن- قشر، پوسته ۴- از اصول دین- یک‌یک مردم- مادر لر ۵- گازوئیل- پیشانی- بهشت ۶- چهره- از بازی‌های قدیمی دورهمی‌های خانوادگی- عسکر ۷- برنج نیم‌پخته- معاصر- از آثار مشهور هومر ۸- روزها- آنچه از بین رفته است- آسیاب آشپزخانه ۹- ملکه شهر سبا- مکعب جورچین- تنه درخت۱۰- جلادهنده کفش- سوراخ کوچک- کافی ۱۱- بریدن شاخه‌های زائد- یکی از سه حالت ماده- ترمینال ۱۲- سراب دیدنی کنگاور- نامه‌نگاری- وسیله‌ای برای پهن‌کردن بتونه روی دیوار ۱۳- گروهی- آخرین- جنگ نادرشاه و شاه گورکانی ۱۴- همراه با رضایت خداوند- دست‌آموز ۱۵- سخن بیهوده و گزاف- بدون معطلی- پوست قیمتی



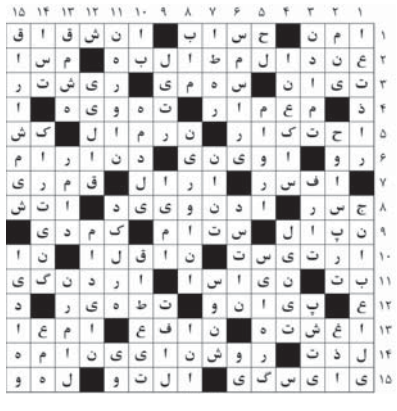
• حل سودوکو سخت

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

• حل سودوکو ۳۳۰۲

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

• حل جدول ۴۳۰۶



• سودوکو سخت ۳۳۰۳

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.

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

• سودوکو ساده ۳۳۰۳

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.

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