سنوات؛ مزد شیرین یک عمر زحمت

مریم زنده‌دل
حقوق‌دان و پژوهشگر حقوق کار و تأمین اجتماعی

از در دفتر که وارد می‌شود، حدودا ۵۰، ۶۰ساله به نظر می‌رسد و از خطوط عمیق پیشانی و پینه‌های دستانش معلوم است تا اینجای راه برایش خیلی سخت گذشته. می‌گوید: «۲۵سال زحمت کشیدم، بعد بهم گفتن برو! اخراجی!» خانم وکیل یعنی من این‌همه زحمت کشیدم، هیچی بهم تعلق نمی‌گیره!؟ کارگرها یعنی از کارمندها کمترن؟ حق و حقوق من چی می‌شه؟

سؤال می‌کنم: این سال‌ها که کار کردی آیا هر سال سنوات گرفتی؟ متعجب و گنگ نگاهم می‌کند و می‌پرسد: «صلوات؟ صلوات چیه؟» از کلامش بغضم می‌گیرد! این برای من طنز نیست! زهرخند است! این‌قدر حقوق کارگران تضییع شده و هرجا که ردی از موبایل و اینترنت و شبکه‌های اجتماعی و اطلاع‌رسانی نبوده، این قشر زحمتکش از حقوق واقعی و قانونی خود بی‌اطلاع مانده‌اند و محروم شده‌اند! این‌قدر کلمات به گوششان نخورده و نمی‌دانند چه حقی دارند و کارفرما در مقابل آنها چه تکالیفی دارد و این‌قدر به بهانه‌های مختلف حقوقشان پایمال شده که کلمه «سنوات» به گوششان جدید است. در این یادداشت بنا دارم به این مبحث پر از ابهام و سؤال بپردازم.

مبنای قانونی سنوات یا مزایای پایان کار

مطابق ماده ۲۴ قانون کار «در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد، یک سال یا بیشتر، به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید». عرفا به این مبلغ در حقوق کار «سنوات» گفته می‌شود؛ یعنی کلمه سنوات در متن قانون عینا به کار نرفته است و در ماده مذکور به عنوان «مزایای پایان کار» از آن یاد شده و این ماده مبنای قانونی حقی است که کارگران باید از آن برخوردار شوند.

چه کسانی مستحق دریافت سنوات هستند؟

همه افراد مشمول قانون کار که با کارفرمای خود (مطابق ماده دو و سه قانون کار) رابطه مزدی و در نتیجه رابطه کارگری و کارفرمایی دارند، اعم از پاره‌وقت، تمام‌وقت، ساعتی، مدت معین، کار معین، قرارداد موقت یا دائم به تناسب مدت کارکرد سنوات تعلق می‌گیرد و حتما نیازی نیست که یک سال آنها کاملا پر شود. لازم به توضیح است که حتی کارگران فصلی هم مشمول دریافت سنوات می‌شوند و نمی‌توان فصلی‌بودن کار آنها را دلیل بر عدم استفاده از حق مزبور دانست. برابر رأی مورخ ۱۳۹۸/۰۹/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری (و اصلاحی آن) حق سنوات کارگران کار موقت، به مأخذ هر سال در پایان قرارداد کار یک ماه آخرین حقوق محاسبه می‌شود و چنانچه قرارداد کار یک‌ساله یا کمتر از آن باشد، با خاتمه قرارداد کار و پرداخت حق سنوات به کارگر ذمه کارفرما از بابت پرداخت حق سنوات بری می‌شود. میزان سنوات برای افرادی که به‌صورت ساعتی یا پاره‌وقت فعالیت می‌کنند، با محاسبه میانگین دریافتی در ۹۰ روز کاری که منتهی به خاتمه همکاری شده است، همچنین طبق ماده ۱۶۵ قانون کار، در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را موجه تشخیص دهد، کارگر اخراجی مشمول اخذ حق سنوات به میزان مندرج در ماه ۲۷ این قانون خواهد بود.

سنوات بر چه اساسی محاسبه و پرداخت می‌شود؟

مدت‌ها بین هیئت‌های رسیدگی در اداره کار درباره نحوه محاسبه سنوات بحث بود و آرای مختلفی با مبنای محاسباتی مختلف صادر می‌شد که موجب طرح دعاوی بسیاری در دیوان عدالت اداری علیه ادارات کار شد و در نهایت این مرجع با صدور رأی رویه یکسانی را در همه ادارات کار ایجاد کرد.

مطابق ماده ۳۵ قانون یادشده «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود». همچنین در ماده ۳۶ قانون کار آمده است: «مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل».در تبصره یک این ماده آمده است: «در کارگاه‌هایی که دارای طرح طبقه‌بندی و ارزیابی مشاغل نیستند، منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت می‌گردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی، فوق‌العاده شغل و غیره». در تبصره ۲ درخصوص کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل چنین بیان شده است: «در کارگاه‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است، مزد گروه و پایه، مزد مبنا را تشکیل می‌دهد».

حال سؤالی که برای کارگران پیش می‌آید این است که آیا مزایای رفاهی و انگیزشی جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب می‌شود که تبصره سه ماده ۳۶ به‌صراحت پاسخ داده است «مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک‌هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزء مزد ثابت و مزد مبنا محسوب نمی‌شود». در نتیجه و به صورت خلاصه: «سنوات شامل مزد و آیتم‌هایی از مزد است که به تبع شغل به یک کارگر تعلق می‌گیرد و مزایای رفاهی و انگیزشی جزء مزد ثابت و مبنا محسوب نمی‌شود».

نحوه تسویه سنوات

معمولا کارفرمایان به سه صورت سنوات را به کارگران پرداخت می‌کنند که بنا دارم در این یادداشت همه آنها را شرح دهم: در پایان هر سال شمسی: در سال‌های اخیر بیشتر کارفرمایان در پایان سال و پیش از فرارسیدن سال نو شمسی مبلغ سنوات کارگر را پرداخت و از وی رسید تسویه‌حساب دریافت می‌کنند. این روش بین کارفرمایان بیشتر مرسوم است. در زمان خاتمه همکاری: در سال‌های دور کارفرمایان سنوات را نگه می‌داشتند و موقع خداحافظی کارگر از کارگاه و زمانی که همکاری وی برای همیشه با کارفرما قطع می‌شد، به وی پرداخت می‌کردند.

به صورت مستتر در مزد ماهانه: در این روش کارفرما در قرارداد با کارگر توافق می‌کند که در پایان هر ماه به میزان یک‌دوازدهم از سهم عیدی و سنوات وی را همراه با حقوق ماهانه پرداخت کند و در این حالت پس از پایان هر ماه و با دریافت حقوق ماهانه و مزایای رفاهی و یک‌دوازدهم از عیدی و سنوات، کارگر دیگر هیچ طلبی از کارفرما ندارد و تنها بحث ذخیره مرخصی وی می‌ماند که باید در پایان سال تعیین تکلیف شود. گفتنی است کارفرما حتی اگر این مطلب را در قرارداد قید کند که سنوات هر ماه همراه با حقوق ماهانه پرداخت می‌شود و این مبلغ را پرداخت نکند یا پرداختی به کارگر حداقل‌های قانونی را پوشش ندهد، باز هم این بدهی بر ذمه کارفرماست و وی مکلف است همه مطالبات قانونی کارگر را طبق قانون پرداخت کند.

نکته مهم و حائز اهمیت این است که کارگرانی که به صورت دائم مشغول به کار هستند و در پایان هر سال سنوات دریافت می‌کنند، این مبلغ برای آنها علی‌الحساب تلقی شده و باید در زمان خاتمه همکاری مبلغ مابه‌التفاوتی به ایشان پرداخت شود. درخصوص کارگرانی که دارای قرارداد موقت هستند و در پایان هر سال شمسی سنوات دریافت می‌کنند، این تسویه‌حساب قطعی تلقی شده و این دسته از کارگران نمی‌توانند در زمان خاتمه همکاری ادعای مابه‌التفاوت سنوات کنند. ضمنا پرداخت سنوات به مدت قرارداد فرد ارتباطی ندارد و کارگر بر اساس میزان سابقه کاری خود و ایامی که کارکرد داشته است، سنوات می‌گیرد.

عکس: ابوالفضل عرب‌جوادی، میزان

ترک کار و سنوات

متأسفانه در سال‌های گذشته این امر ناپسند بین کارفرمایان باب شده بود که کارگر را به مرخصی می‌فرستادند و بعد طی نامه‌ای به اداره کار و سازمان تأمین اجتماعی اعلام می‌کردند که «کارگر ترک کار کرده است». کارگر از همه‌جا بی‌خبر در اداره کار طرح دعوی می‌کرد که مطالباتش را دریافت کند و با کارفرمایی مواجه می‌شد که پیروزمندانه نامه ترک کار را در دست می‌چرخاند و می‌گفت: «چون ترک کار کردی به تو سنوات تعلق نمی‌گیرد». با اوج‌گرفتن تعداد چنین پرونده‌هایی، دیوان عدالت اداری وارد عمل شد و این مسئله را هم تعیین تکلیف کرد. با رأی این مرجع، به همه کارگران مشمول قانون کار به تناسب کارکرد سنوات تعلق می‌گیرد. افرادی که ترک کار کرده‌اند، سنوات خود و همچنین سایر مطالبات خویش را تا آخرین روز کارکرد می‌توانند مطالبه کنند و ترک کار آنها مانع از دریافت سنوات و به‌طورکلی مطالبات اعم از ضمن و پایان کار نیست. همان‌طور که افرادی که ترک کار کرده‌اند می‌توانند سنوات دریافت کنند، این مطلب شامل حال افرادی که استعفا داده‌اند نیز می‌شود.

تغییر مدیر کارگاه و پرداخت سنوات

درصورتی‌که در یک کارگاه مدیریت تغییر کند، این موضوع تأثیری در سنوات پرداختی نخواهد داشت و کارفرمای جدید موظف است سنوات مشخص‌شده را به تمام کارگران پرداخت کند و نمی‌تواند با استناد به تغییر مدیریت سنوات کارگران را نپردازد. در پایان به نظر ذمی‌رسد مفید باشد به چند سؤال پرتکرار کارگری درباره سنوات پاسخ دهم.

۱۰ سال پیش از کار اخراج شده‌ام، آیا می‌توانم سنواتم را بگیرم؟

آیا مثل مهریه سنوات به‌روز محاسبه می‌شود؟ مطالبات کارگری مشمول مرور زمان نمی‌شود و شخص هر زمان که بخواهد می‌تواند طرح دعوی کند؛ حتی اگر فوت هم کند ورثه وی می‌توانند اقدام کنند. اما کارگران باید بدانند سنوات مثل مهریه نیست که به نرخ روز محاسبه شود. کارگری که ۱۰ سال پیش از کار اخراج شده به نرخ مزد ثابت همان سالی که اخراج شده برایش محاسبه و دادنامه صادر می‌شود.

کارفرما طبق قانون، پس از اخراج یا اتمام قرارداد تا چه مدت فرصت دارد مبلغ تسویه‌حساب کارگر را پرداخت کند؟متأسفانه قانون در این خصوص مقرره‌ای ندارد و مدتی برای کارفرما درخصوص مهلت تسویه‌حساب قانونی تعیین نشده است. پیشنهاد بنده این است که اگر ظرف دو تا سه ماه تسویه‌حساب پرداخت نشد، کارگران از طریق سامانه جامع روابط کار اقدام به تنظیم دادخواست کنند.

کارفرما سنواتم را پرداخت نکرده اما از من رسید امضا گرفته است که پرداخت کرده، آیا می‌توانم پیگیری کنم؟

بله! این اقدام مستلزم طرح دادخواست در اداره کار است. طبق قانون آیین دادرسی کار و همچنین رأی دیوان عدالت اداری، «کارفرما مکلف است اسناد واریزی خود را به اداره کار ارائه دهد و صرف امضای تسویه‌حساب اثبات‌کننده پرداخت سنوات نیست».

آرای کارگری

«ترک کار» باعث تضییع «حق سنوات» نمی‌شود

فرشاد اسماعیلی
پژوهشگر و مشاور حقوق کار

کارگر به دلایل متعددی ممکن است حاضر به ادامه کار نباشد. در شرایطی ادامه کار برای کارگر تحمل‌ناپذیر می‌شود و تصمیم به ترک کار می‌گیرد. ترک کار چه عواقبی برای کارگر دارد؟ چه حق و حقوقی از کارگر را ممکن است از بین ببرد و چه حقوقی از کارگر حتی در صورت ترک کار خدشه‌ناپذیر است؟ به زبان و ادبیات حقوقی، بحث بر سر این است که آیا حقوق کارگر مثل سنوات جزء حقوق مکتسبه کارگر بوده و تزلزل‌ناپذیر است یا با اتفاق‌هایی مثل ترک کار از بین می‌رود و جزء حقوق صیانت‌شده کارگر نیست؟

در دستورالعمل شماره ۱۷ وزارت کار درخصوص مقررات حاکم بر ترک کار در روابط کارگری، اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار، ضمن تعریف «ترک کار» در بند «۱» دستورالعمل به‌عنوان «فسخ یک‌جانبه قرارداد کار از طرف کارگر بدون مجوز قانونی» البته با این توضیح که «برای محقق‌شدن ترک کار کارگر باید قصد و نیت انجام چنین عمل حقوقی را داشته باشد؛ بنابراین درصورتی‌که قصد و نیت فسخ قرارداد وجود نداشته باشد، عمل انجام‌شده (حضورنداشتن در کارگاه) ترک کار محسوب نمی‌شود»، مبادرت به وضع مقرراتی درخصوص نحوه پرداخت حق سنوات در صورت ترک کار از سوی کارگران کرده که مورد شکایت یکی از وکلای فعال در زمینه حقوق کار و تأمین اجتماعی واقع می‌شود و شاکی خواستار ابطال دستورالعملی می‌شود که طبق آن دستورالعمل «در صورت ترک کار از سوی کارگر، حقوق و مزایایی از قبیل سنوات ایام کارکرد به او تعلق نمی‌گیرد». بر اساس دستورالعمل مذکور، با توجه به اینکه قانون‌گذار برای ترک کار مزایای پایان کار در نظر نگرفته است، اگر کارگر مبادرت به ترک کار کند، مزایای پایان کار (فقط حق سنوات) به او تعلق نخواهد گرفت؛ بنابراین شناسایی «ترک کار» در این دستورالعمل به‌عنوان یکی از مصادیق خاتمه قرارداد کار بدون پیش‌بینی چنین امری در متن قرارداد مغایر مواد مذکور و خارج از حدود اختیارات مرجع صادرکننده دستورالعمل بوده و علاوه بر این، طبق ماده ۲۷ قانون کار، ترک کار و به عبارتی کم‌کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف محوله و تعطیلی خدمت در خلال ساعات موظف کاری از سوی کارگر، از مصادیق تخلف انضباطی کارگر می‌تواند قلمداد شود که در این صورت، کارفرما باید با پرداخت مطالبات و حقوق معوقه و حق سنوات مذکور در ماده ۲۷، پس از اخذ نظر مثبت مراجع مذکور در این ماده، قرارداد خود را فسخ کند؛ پس شناسایی ترک کار از سوی کارگر به‌عنوان یکی از مصادیق خاتمه قرارداد کار به‌طور مستقل و وضع حق سنوات به‌طور خاص در چنین حالتی طبق دستورالعمل وزارت کار مغایر حکم مذکور در ماده ۲۷ قانون کار به نظر می‌رسد. بنا بر بند پنجم این دستورالعمل که می‌گفت: «چنانچه قراردادهای قبلی با کارگر تسویه‌حساب نشده باشد، مستحق مزایای پایان کار کل مدت کارکرد خود نخواهد بود»، چون موجب تضییع حق سنوات قراردادهای موقت پایان‌یافته موضوع بند (د) ماده ۲۱ می‌شود، مغایر ماده ۲۴ قانون کار بوده و بخش‌نامه تاب تحمل در برابر قانون را ندارد و نمی‌تواند در مقابل قانون قد علم کند. رئیس دیوان عدالت اداری با پذیرش استدلال مذکور، در اجرای ماده ۸۶ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ رسیدگی به موضوع را به هیئت عمومی ارجاع می‌دهد.

موضوع: حقوق کارگر در صورت ترک کار
تاریخ دادنامه: ۱۷/۱۲/۱۳۹۵
شماره دادنامه: ۱۳۴۹، ۱۳۴۸، ۱۳۴۷-کلاسه پرونده: ۱۰۵۵/۹۴، ۳۸۰/۹۴، ۳۵۹/۹۴-
مرجع رسیدگی: هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

در نهایت دستورالعملی که حق سنوات کارگر را در صورت ترک کار زائل می‌کرد، باطل شد. شاکی پرونده در استدلالش برای ابطال این دستورالعمل در دفاعیاتش به‌خوبی وجوه اجتماعی این مسئله حقوقی را باز کرده و نوشته است: «سنوات پایان کار مزایایی است که بابت سال‌های سپری‌شده از زندگی کارگر در کارگاه بوده و باید به‌عنوان سرمایه‌ای هنگام قطع همکاری در اختیار کارگر قرار گیرد و حق سنوات مربوط به حقوقی است که در نتیجه از زحمات سال‌های قبلی کارکرد ایجاد شده است و با ترک کار تضییع نمی‌شود؛ چراکه بابت جبران سال‌هایی است که کارگران نیروی جوانی و تجربه کاری خود را در توسعه کارگاه صرف کرده‌اند. حق سنوات خدمت در پایان کار برای جبران بخشی از استهلاک جسمی و روحی کارگر پرداخت می‌شود؛ زیرا کارگر در طول مدت کار در کارگاه، از نیروی کار، جوانی و تخصص خود در راستای سودآوری و افزایش سرمایه کارفرما هزینه کرده است و این مزایا باید در زمان قطع رابطه کاری پرداخت شود تا به پشتوانه آن کارگران بتوانند از عهده مخارج سالمندی برآیند».

در نتیجه اینکه به فرض ترک کار از ناحیه کارگر، دلیل قانونی که سالب حق سنوات کارگر باشد، در هیچ‌یک از مقررات قانون کار ملاحظه نمی‌شود؛ بنابراین حق سنوات حق مکتسب و قانونی کارگر است و ترک کار موجب تضییع حق مکتسب ناشی از اشتغال در ایام گذشته نمی‌شود. از آنجایی که در موارد مشکوک رعایت اصل لازم‌الاتباع بوده و اعمال استثنا نمی‌توان کرد و با توجه به اینکه قانون‌گذار اصل را بر پرداخت حق سنوات دانسته و موارد مستثنا را ذکر نکرده است، وزارت کار ملزم است اصل را جاری کرده و نمی‌تواند مصادیقی از پرداخت‌نشدن حق سنوات را که جزء استثنائات است، به‌عنوان اصل بگذارد.

در نهایت اینکه امروز و درحال‌حاضر اگر سؤال شود که در صورت ترک کار کارگر حق سنوات او از بین می‌رود؟ در پاسخ قاطعانه، مستند و مستندل باید گفت: «به فرض ترک کار از ناحیه کارگر، دلیل قانونی‌ای که سالب حق سنوات کارگر باشد، در هیچ‌یک از مقررات قانون کار ملاحظه نمی‌شود. پس به استناد رأی وحدت‌رویه دیوان عدالت اداری، حق سنوات حق مکتسب و قانونی کارگر است و ترک کار موجب تضییع حق مکتسب ناشی از اشتغال در ایام گذشته نمی‌شود».

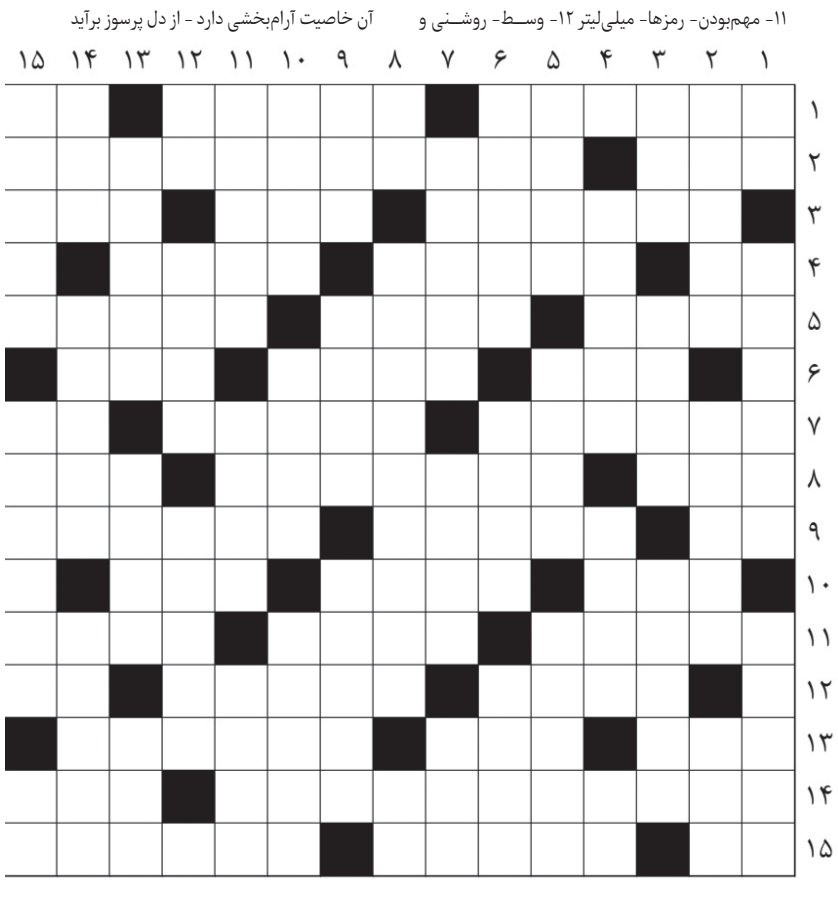
جدول ۴۲۷۴ • طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱- نرم‌افزاری برای کارهای گرافیکی- به‌کاربستن- قسمتی از پا ۲- زمین- بازیگر نقش اول فیلم مرد بارانی که جایزه اسکار گرفت ۳- دفاع آخر در ورزش- کمند- مسابقه اتومبیل‌رانی در مسیر مستقیم ۴- قدم یکپا- دختر کورش هخامنشی- خانه ساحلی ۵- رهبر و پیشوا- بخت و اقبال- تشخیص‌دادن ۶- در آن ... که بمیرم در آرزوی تو باشم- قانع‌شده- ایراد ۷- نوعی نان قطور- سمت چپ میدان جنگ- صدای زنبور ۸- دارای اخلاق و رفتار خشک- از باشگاه‌های فوتبال انگلستان- ستاره فوتبال آرژانتینی ۹- نوعی بالاپوش- خیال و گمان- هر بخش از مسابقه بسکتبال ۱۰- رشد- بی‌اعتنا به قید و بندها- سلسله کریم‌خان ۱۱- شتابنده- تباه‌کننده- سازی عربی ۱۲- بزرگ‌تر- زن نازا- پول ژاپن ۱۳- مکمل رنگ نارنجی- گوشت بی‌استخوان- سرپرست جامعه اسلامی ۱۴- نقطه تقسیم بین اقیانوس اطلس و اقیانوس هند- اطراف کره زمین را فراگرفته است ۱۵- پروردگار- عصرانه سنتی قزوینی‌ها- بازار قدیمی و معروف میدان نقش جهان

عمودی:

۱- نت چهارم- تایر خودرو- پیشی‌گرفتن ۲- رسم‌کردن- شناکردن- پرتابه جنگی ۳- دست‌نماز- جان‌ها- جمع مزیت ۴- رایگان و مجانی- سازمان کشورهای صادرکننده نفت- خودرأی ۵- ویرایش- اشتباه لفظی یا رفتاری- حماقت ۶- کفش- نهی‌کننده- سنگ مرمر ۷- ازدست‌دادن تعادل روانی- دردمندی- پیشوندی در دستگاه یکاهای بین‌المللی به معنی میلیون ۸- گوشت آذری- داستانی نوشته احمد شاکری- سوسن زرد ۹- روز جشن- تخلص هوشنگ ابتهاج- مأمور تشریفات عصر صفوی ۱۰- رمانی نوشته رضا امیرخانی- بخش انتهایی پرچم گل- لندهور و بدقواره ۱۱- مهم‌بودن- رمزها- میلی‌لیتر ۱۲- وسط- روشنی و پرتو- پایان و آخر ۱۳- ارادتمند و دوستدار- گروه انسان‌ها- محبت ۱۴- گذرگاه- عارضه‌ای در دستگاه گوارش- تبعیت‌کردن ۱۵- خونخوار مغول- گیاهی زینتی که گل‌های آن خاصیت آرام‌بخشی دارد - از دل پرسوز برآید



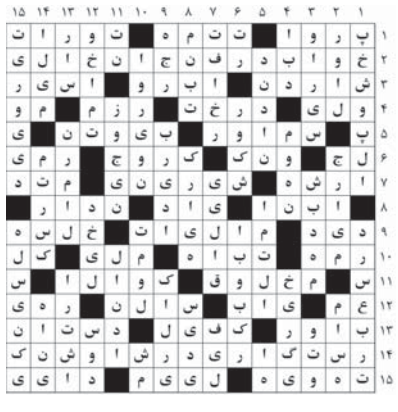
حل سودوکو سخت

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

حل سودوکو ۳۲۶۹

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

حل جدول ۴۲۷۳



سودوکو سخت ۳۲۷۰

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.

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

سودوکو ساده ۳۲۷۰

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.

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