

انواع مرخصی و نحوه محاسبه آن

یکی از اساسی ترین موارد کاری کارگران استفاده از مرخصی های خود طی خدمت در سازمان ها می باشد. تاریخ استفاده از مرخصی ها با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود، در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجرا است. البته مواردی وجود دارد حضور حداقلی تعدادی از کارگران الزامی است در این صورت کارفرما میبایست جدول زمانی مرخصی در اختیار کارگران قرار دهد و به کارگران اعلام نماید.

چنانچه تعطیلات رسمی بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع شود، جزو روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق محسوب شده و به این لحاظ کارگر ذی حق دریافت مزد تعطیلات رسمی که بین روزهای غیبت یا مرخصی بدون حقوق واقع می شود، نخواهد بود.

در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود. در این مقاله با استناد بر قانون و مقررات وزارت کار و امور اجتماعی به توضیح مختصری از انواع مرخصی و مدت آن می پردازیم. بطور کلی انواع مرخصی در یکی از انواع مرخصی های زیر قرار می گیرد



- ❖ مرخصی استحقاقی
- ❖ مرخصی استعلاجی؛ مرخصی ایام بیماری
- ❖ مرخصی زایمان
- ❖ مرخصی بدون حقوق
- ❖ مرخصی ازدواج و فوت نزدیکان
- ❖ مرخصی حج

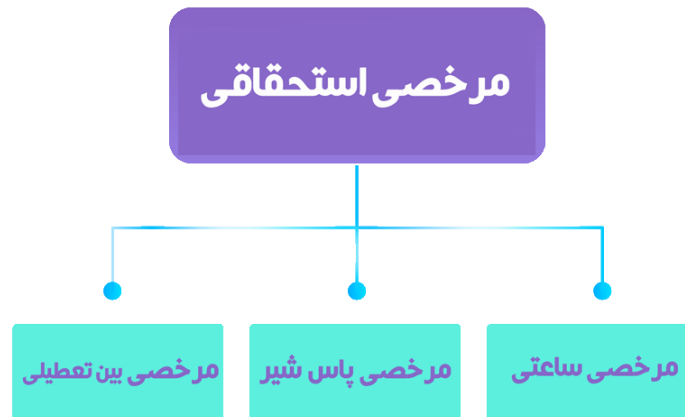
طبق ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد. اگر در مشاغلی بر حسب ضرورت نیاز بکار در این روز باشد باید روز دیگری را برای تعطیلی تعیین کنند چرا که تعطیلی یک روز در هفته بصورت اجبار می باشد و در صورت کار کردن در روز جمعه بصورت اضافه کار محاسبات حقوق صورت می گیرد. مزد تعطیلی روز جمعه به کارکرد هفتگی پرسنل ارتباط دارد. در صورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

مرخصی استحقاقی

کارگران برابر قانون کار در هر ماه ۲,۵ روز مرخصی در کارهای عادی طلب دارند. این عدد در سال می شود ۱۹۲ ساعت که معادل ۲۶ روز است. به این مرخصی، مرخصی استحقاقی می گویند که چهار جمعه در هر ماه هم به آن اضافه می شود. مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با حقوق می باشد و جمعا یک ماه است. لازم به ذکر است اگر مدت کارکرد کمتر از یک سال در سازمانی باشد به نسبت مدت کاری شخص محاسبات صورت می گیرد. مرخصی استحقاقی برای کارهای سخت و زیان آور به استناد ماده ۶۵، پنج هفته می باشد که در پایان شش ماه کاری قابل استفاده می باشد. در کل ۹ روز از این مرخصی قابل انتقال به سال بعد می باشد و در صورت استعفا و ترک کار، مطالبات بابت مرخصی های باقیمانده به کارگر تعلق نمی گیرد. مرخصی استحقاقی برای کارگران فصلی مطابق با مدت کارکردشون مشخص می شود.

تعطیلی توافقی روز پنجشنبه ها منوط به پر کردن ساعت کاری در ۵ روز اول هفته می باشد. و لذا در صورت استفاده کارگران از مرخصی استحقاقی در هر یک از پنج روز اول هفته، کارگر ذی ربط علاوه بر یک روز مرخصی مقرر (۷ ساعت و ۲۰ دقیقه) مربوط به آن روز در واقع یک ساعت و ۲۸ دقیقه از ساعات کار مربوط به روز تعطیل توافقی پنجشنبه را نیز از مرخصی استحقاقی استفاده کرده است.

مرخصی ساعتی هم جز مرخصی استحقاقی می باشد که جمع مرخصی های ساعتی زمانی که به هشت ساعت برسد به عنوان یک روز مرخصی محاسبه می گردد. براساس ماده ۶ قانون ترویج تغذیه نوزاد با شیر مادر و نیز حمایت از مادران شیرده، کارگر زن مجاز است برای مدت دو سال، یعنی تا دو سالگی نوزاد روزانه به مدت یک ساعت از مرخصی ساعتی به منظور شیردهی به نوزاد استفاده کند. اگر مادر دارای فرزند دوقلو باشد به مدت دو ساعت در ابتدا یا انتهای ساعت کاری می تواند از مرخصی ساعتی استفاده نماید. که به این مرخصی پاس شیر اطلاق می شود.



مرخصی استعلاجی

طبق ماده ۷۴ قانون کار و ۵۹ قانون تامین اجتماعی مرخصی با نام مرخصی استعلاجی وجود دارد که مدت مرخصی استعلاجی ، با تایید سازمان تامین اجتماعی ، جزو سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد . مطابق قانون کار محدودیتی برای گرفتن مرخصی استعلاجی نمی باشد و مطابق با مدت زمان مشخص شده توسط پزشک معالج می باشد ولی در قانون تامین اجتماعی و وضعیت متفاوت است. به نحوی که مدت مرخصی استعلاجی و یا لزوم آن باید با تایید پزشک معتمد و مشخص شده تامین اجتماعی برسد و کمیسیون پزشکی تامین اجتماعی آن را تایید کند تا هم جزو سوابق کار محسوب شود و بتوان مبلغ مورد نیاز برای استعلاج و حقوق و دستمزد این مرخصی را دریافت کند.

مرخصی زایمان

طبق ماده واحده قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده مصوب ۹۲/۰۳/۲۰ مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش های دولتی و غیر دولتی ۹ ماه تمام است که حقوق این ایام توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت می گردد که لکارگر زن بعد از اتمام مرخصی زایمان باید به کار برگردد تا بتواند ان مرخصی را جزو سوابق کاری خود محفوظ کند و همچنین حقوق و مزایای آن را دریافت کند. همسران افراد یاد شده (زنان شاغل) نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی با استفاده از مزد) علاوه بر مرخصی های استحقاقی از بدو تولد نوزاد برخوردار می شوند.

مرخصی بدون حقوق

طبق ماده ۱۶ قانون کار مرخصی با عنوان مرخصی بدون حقوق وجود دارد. نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد . حداکثر زمان برای استفاده از مرخصی بدون حقوق ۲ سال می باشد که قرارداد کار صورت تعلیق است. در مواردی مانند تحصیلات در صورتی که از مرخصی بدون حقوق استفاده شود قابل تمدید تا ۴ سال می باشد.

مرخصی ازدواج و فوت نزدیکان

طبق ماده ۷۳ کلیه کارگران برای ازدواج دایم از سه روز مرخصی برخوردار میشوند و همچنین در موارد فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند. که زمان آن قابل انتقال به روز دیگر نیست. این مرخصی به صورت جداگانه از مرخصی استحقاقی می باشد.

مرخصی حج

طبق ماده ۶۷ قانون کار در تمامی مدت زمان کار برای یک مرتبه امکان استفاده از مرخصی یک ماه به منظور ادای فریضه حج واجب برای تمامی پرسنل محفوظ می باشد. در اینصورت این یک ماه از مرخصی استحقاقی کم می شود.

نتیجه گیری

مرخصی گرفتن شرایط خاصی دارد و برای شخص شاغل یک حق قانونی محسوب می شود. افرادی که به صورت روز مزد یا ساعتی کار نمی کنند مشمول این قانون نیستند . یکسری از افراد هم هستند که به صورت پاره وقت و مشاوره ای با کارفرما توافق کرده اند این افراد بسته به تعداد روزهای توافق شده در ماه و اینکه برای روزهای حضورشان بیمه پرداخت میشود یا خیر هم وضعیت تعطیلی کاری متفاوتی خواهند داشت.