

مرخصی استحقاقی چیست؟ + انواع

مرخصی

در اصل 43 قانون اساسی آمده است که شکل، محتوا و ساعات کار باید چنان باشد که هر فرد در کنار تلاش شغلی، توان کافی برای خودسازی، سیاسی و اجتماعی را داشته باشد. بنابراین در قانون کار و قانون مدیریت خدمات کشوری مدت زمانی به عنوان مرخصی استحقاقی برای رسیدگی به امور فردی و رسیدن به آرامش و آسایش تعیین شده است.

مرخصی حقی است که کارگر یا کارمند برای عدم حضور در محل کار در روزهای غیرتعطیل دارد. این حق در قانون کار کشور به رسمیت شناخته شده و مورد تأکید قرار دارد. به این ترتیب ماده 62 قانون مرخصی وزارت کار مرخصی استحقاقی را تعداد روزهایی از سال می‌شمارد که هر فرد مشغول به کار، می‌تواند در محل خدمت حاضر نشود اما همچنان حقوق و دستمزد کامل دریافت کند.

این قانون شامل تمامی افراد شاغل می‌شود و این مرخصی را مرخصی سالانه نیز می‌گویند. میزان این مرخصی برای کارگرانی که به صورت سالانه و فصلی مشغول به کار هستند، متفاوت است. نحوه محاسبه آن نیز به شکلی دیگر خواهد بود.

مرخصی می‌تواند یک عامل انگیزه‌بخش نیز به شمار آید و همکاری و همراهی

کارفرمایان موجب آرامش بیشتر شاغلین خواهد بود. در هر صورت، مرخصی موجب افزایش انرژی و روحیه افراد مشغول به کار می‌شود و افزایش خلاقیت و پویایی را به دنبال خواهد داشت.



برای دریافت دمو کلیک کنید

«کنترل دقیق مرخصی استعلاجی کارکنان، بدون دسترسی به داده‌های قابل گزارش و متمرکز در نرم‌افزار حضور و غیاب عملاً امکان‌پذیر نیست.»

معرفی انواع مرخصی

مرخصی استحقاقی یا مرخصی سالیانه، مرخصی زایمان، مرخصی مادران شیرده یا پاس شیر، مرخصی ازدواج و فوت نزدیکان، مرخصی حج واجب، مرخصی استعلاجی و مرخصی مشاغل سخت از جمله انواع مرخصی هستند که معمولاً استفاده می‌شوند. مرخصی تشویقی نیز گونه‌ای از مرخصی است که حقوق به آن تعلق می‌گیرد. اما مرخصی بدون حقوق دسته دیگری از مرخصی‌ها را تشکیل می‌دهد. برای هر کدام از انواع مرخصی شرایط و ضوابط و حدودی در قانون کار مشخص شده است.



– مرخصی استحقاقی سالانه

هر کارمند و کارگری طبق قانون کار ایران که با هدف حمایت از شاغلین که در سال 1369 به تصویب رسید – طبق مواد 62 تا 74 که به انواع مرخصی پرداخته است – می‌تواند یک ماه در سال مرخصی استحقاقی داشته باشد و هیچ مبلغی از حقوق و دستمزش بابت این مرخصی کاسته نشود. این یک ماه به عبارت دیگر دارای 4 جمعه خواهد بود و 26 روز کاری و در مجموع 192 ساعت مرخصی را شامل می‌شود.

زمانی که این مرخصی به شکل مداوم استفاده شود می‌تواند یک ماه متوالی با احتساب 4 روز جمعه باشد و به صورت تفکیک شده شامل مرخصی در 26 روز کاری خواهد بود.

– مرخصی استحقاقی ماهانه

با توجه به شرایط مشخص شده برای مرخصی با حقوق در سال، مرخصی ماهانه به این ترتیب خواهد بود: با توجه به اینکه هر ماه 30 روز است و سال شامل 12 ماه، در نتیجه مرخصی هر فرد در ماه دو روز و نیم می‌شود. ماده 57 قانون کار، 8 ساعت در روز را برای کار مقرر کرده است. بنابراین میزان مرخصی استحقاقی در هر ماه برابر با 20 ساعت خواهد شد.

نحوه محاسبه مرخصی استحقاقی

در پایان هر سال، شاغلین می‌توانند بابت مرخصی‌هایی که از آنها استفاده نکرده‌اند دستمزد دریافت کنند و همچنین از مجموع روزهای مرخصی باقی‌مانده 9 روز از مرخصی خود را برای سال آینده ذخیره کنند.

قانون مدیریت خدمات کشوری به کارمندان شاغل در ادارات دولتی این امکان را می‌دهد که مرخصی‌های خود را تا سقف 15 روز در سال ذخیره کنند. در اینجا لازم است تا با یک اصطلاح آشنا شوید.

حق السعی به همه دریافتی‌های قانونی کارگران گفته می‌شود که شامل حقوق، هزینه مسکن، ایاب و ذهاب و سایر مبالغ است. حق السعی مبنای محاسبه مرخصی مانده افراد برای دریافت مبلغ دستمزد در ازای مرخصی استفاده‌نشده خواهد بود.

معمولاً نحوه درخواست مرخصی استحقاقی و با توافق طرفین و در زمان عقد قرارداد

انجام می‌شود. منابع انسانی و کارگزینی مسئولیت این هماهنگی و توافق را بر عهده می‌گیرند.

مرخصی مشاغل سخت و طاقت‌فرسا

مشاغلی که در دسته مشاغل سخت قرار می‌گیرند مرخصی بیشتری را خواهند داشت. این مرخصی برابر با 3 روز در ماه و 5 هفته در سال خواهد بود. مرخصی مشاغل سخت و طاقت‌فرسا در دو نوبت و در پایان هر 6 ماه کار محاسبه می‌شود. قانون کار در ماده 65 تصریح می‌کند که حتی‌الامکان استفاده از مرخصی در این مشاغل باید در دو نوبت در طول سال انجام شود.

انواع مرخصی استحقاقی

مرخصی استحقاقی را می‌توان به شکل‌های مختلفی استفاده کرد. یکی از این انواع مرخصی ساعتی است. شاغلین می‌توانند با توافق کارفرما 2 تا 6 ساعت از ساعت کاری خود را در مرخصی بگذرانند و از محل کار خارج شوند و دوباره به آن مراجعه کنند. اما باید در نظر داشت که در بیشتر سازمان‌ها مرخصی بیش از 6 ساعت به عنوان مرخصی یک روز کامل در نظر گرفته خواهد شد. این مدت زمان مرخصی ساعتی روزانه بسته به شرایط شرکت‌های مختلف ممکن است متفاوت باشد. اگر مرخصی ساعتی بیش از کل مرخصی استحقاقی در طول ماه شود، در حکم مرخصی بدون حقوق خواهد بود.

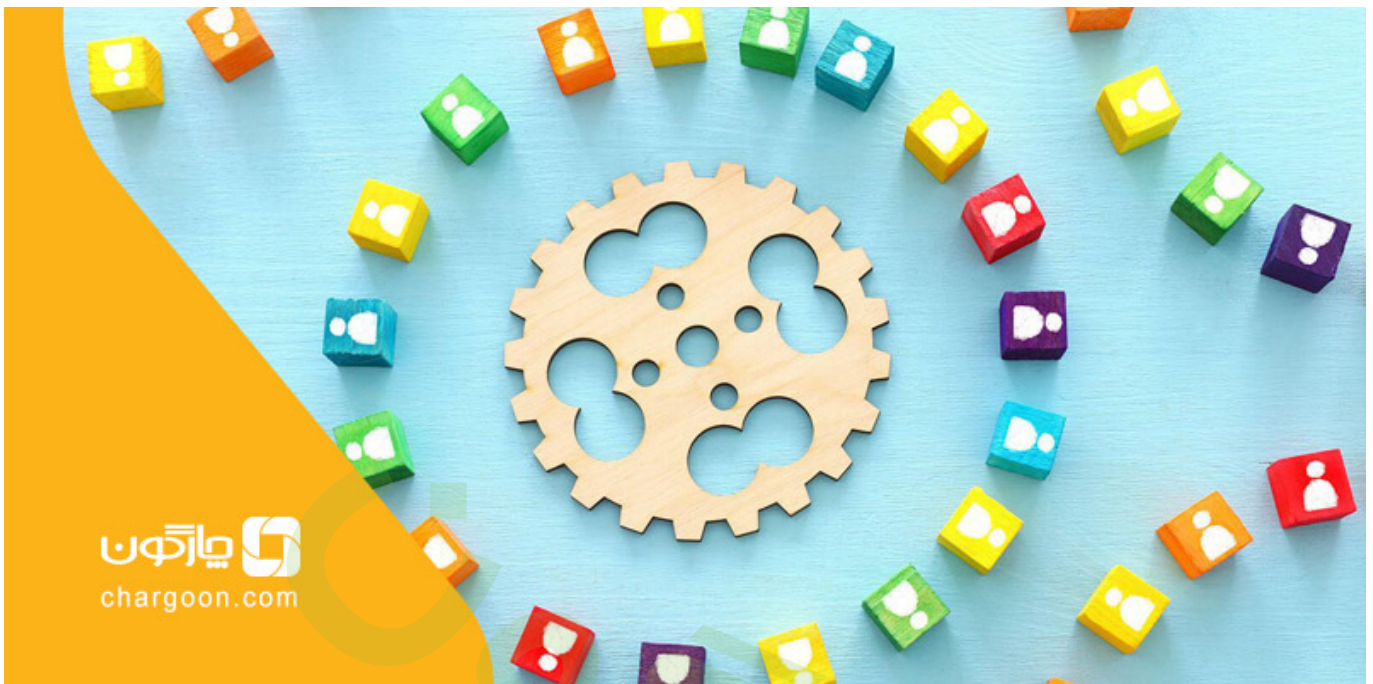
– مرخصی زایمان

مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در تمام بخش‌های دولتی و خصوصی 9 ماه تمام خواهد بود. همسران نیز دو هفته مرخصی با استفاده از مزد دارند. این مرخصی 9 ماهه در سال 1392 به تصویب رسید. اما همچنان در بخش خصوصی و شرکت‌های مشمول قوانین صندوق تأمین اجتماعی 6 ماه را برای مرخصی زایمان در نظر می‌گیرند و مرخصی همسران نیز نیازمند تأیید کارفرما خواهد بود. این دو هفته مرخصی همسران از مرخصی سالانه جدا بوده و همراه با آن محاسبه نخواهد شد.

مرخصی زایمان برای زنان، بخشی از سابقه کار محسوب می‌شود و در ایام بارداری حقوق افراد نیز پرداخت می‌شود. این حقوق توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد. بر اساس تبصره 1، ماده 75 قانون کار پس از پایان ایام مرخصی زایمان، کارگر به کار سابق خود بازمی‌گردد.

حداکثر زمان استفاده از مرخصی پیش از زایمان 2 ماه است و حتی‌الامکان 45 روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد.

کمک‌هزینه مرخصی زایمان روزانه معادل میانگین (دو سوم) دستمزد روزانه بیمه‌شده در آخرین 90 روز پیش از شروع مرخصی و استراحت است.



شرایط استفاده از مرخصی زایمان

- حق بیمه 60 روز کاری ظرف یک سال پیش از زایمان به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت شده باشد.
- در مدت استفاده از مرخصی زایمان، کارگر به شغل دیگری اشتغال نداشته و بابت آن حقوق و دستمزد دریافت نکند.
- در تاریخ زایمان مشغول به کار یا در حال گذراندن مرخصی استحقاقی برای زایمان باشد.
- پیش از شروع مرخصی زایمان قراردادی یا حالتی از اشتغال به کار وجود داشته باشد که فرد دستمزد دریافت کند.

– مرخصی پاس شیر

بر اساس ماده 6 قانون ترویج تغذیه نوزاد با شیر مادر و حمایت از مادران شیرده، مرخصی شیردهی یا پاس شیر مخصوص مادرانی است که نوزاد زیر دو سال دارند. هر مادر می‌تواند در روز هر سه ساعت و نیم از محل کار خود به منظور شیردهی به نوزاد خارج شود. همچنین مادر می‌تواند هر روز یک ساعت زودتر محل کار را ترک کند و بابت این کار کسر حقوق نداشته باشد. مادرانی که فرزند دوقلو یا چندقلو دارند می‌توانند روزانه دو ساعت مرخصی داشته باشند.

– مرخصی ازدواج و فوت

طبق ماده 73 موارد ازدواج دائم، فوت همسر و والدین و فرزندان به صورت 3 روز مرخصی با استفاده از حقوق خواهد بود. محاسبه این مرخصی از مرخصی استحقاقی سالانه جدا خواهد بود و قابل انتقال و استفاده در زمان‌های دیگر نیست.

– مرخصی کارگران فصلی

کارگران فصلی مرخصی استحقاقی متفاوتی دارند. بر اساس قانون مرخصی وزارت کار این مرخصی با توجه به ماه‌های کارکرد فرد تعیین می‌شود. نحوه محاسبه این نوع مرخصی برای کسانی که سابقه کارکرد کمتر از یک سال دارند متفاوت خواهد بود و به تناسب ماه‌ها یا روزهای کارکرد آنها محاسبه می‌شود.

مرخصی حج واجب

طبق ماده 67 قانون کار، هر فرد شاغلی می‌تواند در کل زمان اشتغال به کار خود برای یک بار و یک ماه از مرخصی استحقاقی حج واجب استفاده کند. در صورتی که این مرخصی ذخیره برای افراد وجود نداشته باشد و یک بار از این مرخصی استفاده کرده باشد می‌تواند یک ماه مرخصی بدون حقوق داشته و به انجام فریضه حج بپردازد.

- مرخصی بین تعطیلی

اگر دو روز کاری غیرمتوالی در تقویم رسمی کشور تعطیل اعلام شده باشند و شاغلین روزهای کاری بین آن دو را برای استفاده از مرخصی سالانه خود انتخاب کنند، تنها همان روزهای کاری در احتساب مرخصی خواهد بود. در مجموع باید گفت که مرخصی در روزهای کاری بین روزهای تعطیل رسمی به اندازه تعداد روزها و ساعات کاری خواهد بود نه به اندازه روزهای تعطیل.

دانستنی‌هایی درباره مرخصی استحقاقی

- برای کار کمتر از یک سال، ایام مرخصی به نسبت مدت کار محاسبه می‌شود. (ماده 64 قانون کار)
- روزهای تعطیل جزئی از مرخصی ساعتی و مرخصی سالانه محسوب نمی‌شود. (ماده 64 قانون کار)
- مرخصی روز پنجشنبه معادل 4 ساعت محاسبه می‌شود.

- روز جمعه روز تعطیل هفتگی در شرایط عادی است و دستمزد کار کردن در آن به محاسبات مخصوص به خود نیازمند است.
- اداره کار برای حل اختلاف میان کارفرما و کارمند در مقوله محاسبه مرخصی‌ها وارد می‌شود.
- دستمزد مرخصی ذخیره‌شده در صورتی از بین می‌رود که کارگر/کارمند استعفا کند.
- با توافق کارفرما می‌توان مدت زمان مرخصی را تمدید کرد.
- اگر فردی در طول مدت مرخصی استحقاقی دچار بیماری شود می‌تواند با تأیید پزشک از مرخصی استعلاجی برای بهبود خود استفاده کند.
- در صورت توافق طرفین برای مدت زمان و نحوه استفاده از مرخصی، کارفرما به هیچ عنوان حق اخراج نیروی کار را در این زمان به دلیل عدم حضور در محل کار ندارد.



انتقال مرخصی به ورثه

در صورت بازنشستگی، از کارافتدگی کامل، فوت کارگر یا تعطیلی کارگاه، مطالبات مربوط به مرخصی‌های استفاده‌نشده به کارگر یا ورثه پرداخت می‌شود. (ماده 71)

مرخصی استعلاجی

مرخصی استعلاجی نیز یکی از انواع مرخصی‌های متداول است که در دسته مرخصی‌های همراه با دریافت حقوق قرار می‌گیرد. اما شرایط و ضوابطی برای استفاده از این نوع مرخصی تعیین شده است. این مرخصی‌ها باید به تأیید سازمان تأمین اجتماعی برسد و به همین خاطر ممکن است رابطه کارگر و کارفرما را دچار چالش کند. مرخصی استعلاجی در قانون کار محدودیتی نداشته و به هر میزانی است که پزشک

معالجات تجویز کرده باشد. اما قوانین تأمین اجتماعی بر این مرخصی نظارت دارد و بایستی به تأیید پزشک معتمد و یا کمیسیون پزشکی سازمان تأمین اجتماعی برسد. این مرخصی با هر طول مدت پس از تأیید سازمان تأمین اجتماعی به عنوان سابقه کار برای افراد به شمار می‌رود و در صورت لزوم پرداخت غرامت و دستمزد نیز در دستور کار قرار خواهد گرفت. (ماده 74 قانون کار و ماده 59 قانون تأمین اجتماعی)

شایان ذکر است که سقف مرخصی استعلاجی مداوم چهار ماه است و با تأیید پزشک معتمد و شورای عالی پزشکی مرخصی به یک سال نیز خواهد رسید. اگر بیماری صعب‌العلاج تشخیص داده شود، کارگر بازنشسته خواهد شد.

11 اردیبهشت

این روز در ایران روز کارگر است و لزومی برای حضور در محل کار برای کارگران وجود ندارد. در صورت کار کردن در این روز کارفرما باید دستمزدی معادل کارکرد روزهای تعطیل به کارگر بپردازد.

مرخصی بدون حقوق

ماده 16 قانون کار شرایط مرخصی بدون حقوق را توضیح می‌دهد. مرخصی بدون حقوق به میزان حداکثر 2 سال برای هر شاغل در نظر گرفته شده است. در زمان استفاده از مرخصی بدون حقوق، قرارداد کار حالت تعلیق دارد و پس از اتمام آن، کارگر به کار سابق خود باز می‌گردد. استفاده از این مرخصی با تأیید کارفرما صورت می‌گیرد.

مرخصی بدون حقوق را می‌توان برای موارد تحصیلی، سفرهای طولانی، امور شخصی، مسائل خانوادگی، تغییر کار و دوره آزمایشی کار جدید در نظر گرفت. در صورتی که از مرخصی بدون حقوق برای تحصیل استفاده شود این مرخصی به اندازه دو سال دیگر قابل تمدید است.

اگر فرد شاغل از تمام مرخصی‌های استحقاقی خود استفاده کرده باشد و ضرورتی برای استفاده از مرخصی بدون حقوق هم وجود داشته باشد، با تأیید کارفرما به مدت حداکثر یک ماه در سال می‌تواند از مرخصی بدون حقوق استفاده کرد.



سخن پایانی

مرخصی برای تمام شاغلین امری عادی و از حقوق آنها به شمار می‌رود. مرخصی

استحقاقی از جمله مرخصی‌های همراه با حقوق است که حق بیمه فرد نیز در این دوره توسط کارفرما پرداخت می‌شود و روزهای غیبت هم در سابقه کار فرد به عنوان روزهای کارکرد ثبت خواهد شد.

یکی از اصلی‌ترین دلایل پیشرفت کسب و کارها، حفظ شادابی و طراوت روحیه کارکنان است. کارفرمایان باید در نظر داشته باشند که برای حفظ پویایی محیط کار نه تنها در تأیید مرخصی با کارکنان خود همراهی لازم را داشته باشند، بلکه در موارد ضروری و نیاز به تجدید قوای جسمی و روحی شرایط آسودگی خاطر کارکنان را نیز فراهم آورند.