

**بخشنامه راجع به مرخصی بدون حقوق کارگران (بخشنامه شماره ۲۵۳۸۱۴ مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۰۹
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)**

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها

با عنایت به ضرورت ایجاد وحدت رویه در بین کارشناسان روابط کار سراسر کشور و ارتقای معرفت سازمانی در زمینه دانش روابط کار، این اداره کل مبادرت به تنظیم مسلسل وار نظریات مشورتی نموده است. بدیهی است که نظریات مزبور صرفاً جنبه مشورتی داشته و خطاب به کارشناسان روابط کار سراسر کشور صادر شد و تکلیفی برای مراجع حل اختلاف کار ایجاد نمی نمایند. به این ترتیب چهارمین نظریه مشورتی با موضوع «مرخصی بدون حقوق» برای آگاهی و ابلاغ به حضورتان ارسال می گردد.

بخشنامه راجع به مرخصی بدون حقوق کارگران

به موجب ماده ۱۶ قانون کار، «قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی های بدون حقوق یا مزد استفاده می کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی آید». تبصره ماده یاد شده اضافه می کند: «مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است». در ضمن به استناد ماده ۷۲ قانون کار، «نحو 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».

به استناد ماده ۱۶ قانون کار، یکی از مصادیق تعلیق کار، مرخصی بدون حقوق است. در واقع با رفتن کارگر به مرخصی بدون حقوق، قرارداد کار خاتمه نیافته، بلکه معلق می شود و در نتیجه بعد از اتمام مدت مرخصی بدون حقوق، کارگر به محل کار برمی گردد و کارفرما مکلف به پذیرش کارگر می باشد.

همان گونه که از نام این مرخصی در قانون کار برمی آید؛ این مرخصی، بدون دریافت حقوق و مزایا است؛ بنابراین در زمان استفاده از مرخصی و یا به عبارت دیگر در زمان تعلیق قرارداد کار، به کارگر حقوقی تعلق نمی گیرد و کارفرما ملزم نیست که به استناد ماده ۱۴۸ قانون کار، حق بیمه کارگر را نزد سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید.

مستنبط از مواد ۱۶ و ۷۲ قانون کار، دوران مرخصی بدون حقوق، جزء سابقه کار و بازنشستگی کارگر محسوب نمی شود و در نتیجه کارفرما، مکلف به پرداخت مزایای قانونی پایان کار (حق سنوات) و عیدی و پاداش دوران مزبور نمی باشد.

به موجب ماده ۷۲ قانون کار، مدت مرخصی بدون حقوق با توافق کتبی کارگر و کارفرما تعیین خواهد شد. از طرف دیگر، ماده ۱۶ و تبصره آن برای مرخصی بدون حقوق و مرخصی تحصیلی که یکی از انواع مرخصی های بدون حقوق است، مدت تعیین کرده است؛ بنابراین این سوال مطرح می شود که آیا تعیین مدت مرخصی بیش از مواعد مقرر در ماده ۱۶ و تبصره آن با توافق طرفین امکان پذیر است؟ در پاسخ باید اذعان داشت که ماده ۱۶ و تبصره ماده مزبور جزء قواعد تکمیلی است و در زمره قواعد آمره به شمار نمی روند؛ بنابراین امکان توافق کتبی بیش از مواعد مقرر در ماده ۱۶ قانون کار و تبصره آن امکان پذیر می باشد.

به استناد ماده ۲۰ قانون کار و تبصره ماده مزبور، کارگر مکلف است حداکثر ظرف سی روز بعد از اتمام مرخصی بدون حقوق و رفع حالت تعلیق به کارگاه بازگشته و آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نماید. در این صورت، چنان چه کارفرما از پذیرش کارگر خودداری نماید، کارگر مکلف است حداکثر ظرف سی روز از تاریخ استنکاف کارفرما برای اقامه دعوا به هیأت تشخیص مراجع نماید. چنانچه کارگر بدون عذر موجه مواعد مزبور را رعایت نکند مستعفی شناخته شده و مستحق دریافت مزایای پایان کار (حق سنوات) به ازای هر سال سابقه کار یک ماه آخرین حقوق خواهد بود.

به استناد ماده ۲۰ قانون کار، چنان چه کارگر در موعد مقرر (ظرف سی روز پس از پایان مرخصی بدون حقوق) به کارفرما رجوع کند و کارفرما وی را نپذیرد و طرفین در این زمینه به سازش نرسند و کارگر در هیأت تشخیص اقامه دعوا نماید، در این صورت، کارفرما مکلف است تا برای عدم پذیرش کارگر، دلیل موجهی را به هیأت تشخیص ارائه نماید، چنان چه کارفرما نتواند دلیل موجهی به هیأت مذکور ارائه نماید، هیأت تشخیص مکلف است تا حکم بازگشت به کار کارگر را صادر نموده و کارگر مستحق حق السعی روزهای تعلیق (از زمان رجوع به کارفرما) خواهد بود.

چنان چه کارفرما برای عدم پذیرش کارگر دلیل موجهی به هیأت تشخیص ارائه نماید، در این صورت هیأت تشخیص به استناد ماده ۲۰ قانون کار مکلف است، نسبت به پذیرش اخراج کارگر اقدام نماید و کارگر نیز مستحق مزایای پایان کار (حق سنوات) به میزان هر سال سابقه کار، ۴۵ روز آخرین مزد خواهد بود.

احمد غریوی- مدیر کل روابط کار و جبران خدمت