



عنوان

نظریه مشورتی شماره (۴) اداره کل روابط کار و جبران خدمت
در خصوص مرخصی بدون حقوق

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتتابان

اینجا کلیک کنید

شماره: 253814

تاریخ: 09/11/1401

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 شده و تکلیفی برای مراجع حل اختلاف کار ایجاد نمی‌نمایند به این ترتیب چهارمین نظریه مشورتی با موضوع

مرخصی بدون حقوق برای آگاهی و ابلاغ به حضورتان ارسال می‌گردد.

۱ - 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 می‌کنند در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق درمی‌آید. تبصره ماده یاد شده اضافه می‌کند مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است». در ضمن به استناد ماده ۷۲ قانون کار نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آن ها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

۲ - به استناد ماده ۱۶ قانون کار یکی از مصادیق تعلیق قرارداد کار مرخصی بدون حقوق است. در واقع با رفتن کارگر به مرخصی بدون حقوق قرارداد کار خاتمه نیافته بلکه معلق می‌شود و در نتیجه بعد از اتمام مدت مرخصی بدون حقوق کارگر به محل کار برمی‌گردد و کارفرما مکلف به پذیرش کارگر می‌باشد.

همان گونه که از نام این مرخصی در قانون کار برمی‌آید؛ 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 نمی‌گیرد و کارفرما ملزم نیست که به استناد [ماده ۱۴۸ قانون کار](#) حق بیمه کارگر را نزد سازمان تامین اجتماعی پرداخت نماید.

۴ - مستنبط از مواد ۱۶ و ۷۲ قانون کار دوران مرخصی بدون حقوق جزء سابقه کار و بازنشستگی کارگر محسوب نمی‌شود و در نتیجه کارفرما مکلف به پرداخت مزایای قانونی پایان کار حق سنوات و عیدی و پاداش دوران مزبور نمی‌باشد.

۵ - 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 مرخصی‌های بدون حقوق است مدت تعیین کرده است؛ بنابراین این سوال مطرح می‌شود 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 نمی‌روند؛ بنابراین امکان توافق کتبی بیش از مواعد مقرر در ماده ۱۶ قانون کار و تبصره آن امکان پذیر می‌باشد.

۶ - 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 استتکاف کارفرما برای اقامه دعوا به هیات تشخیص مراجعه نماید چنان چه 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.

7- به استناد ماده ۲۰ قانون کار چنانچه 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 هیات تشخیص اقامه دعوا نماید در این صورت کارفرما مکلف است تا برای عدم پذیرش کارگر، دلیل موجهی را به هیات تشخیص ارائه نماید چنانچه کارفرما نتواند دلیل موجهی به هیات مذکور ارائه نماید هیات 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.

8- چنانچه کارفرما برای عدم پذیرش کارگر دلیل موجهی به هیات تشخیص ارائه نماید در این صورت هیات 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

مدیرکل روابط کار و جبران خدمت