غیبت های موجه در قانون کار

اگر در ۴۸ ساعت موارد زیر را به مسئول مربوطه اطلاع دهید، غیبت شما موجه محسوب می شود و جریمه ای در پی نخواهد داشت. بررسی صحت قضیه نیز ابتدا به مسئول یا مدیریت شرکت وابسته است و در ادامه اگر از اختیار او خارج باشد و نتواند صحت غیبت موجه را بررسی کند، کارگر باید به کمیته انضباطی مراجعه کند. مواردی را که در ادامه مطلب ذکر می کنیم، جزء غیبت های موجه در قانون کار محسوب می شوند.

بیماری ها: اگر از جانب پزشک معالجی که تاییدیه لازم را از سازمان تامین اجتماعی دارد، گواهی پزشکی داشته باشید، غیبت شما موجه محسوب می شود و جریمه را در پی نخواهد داشت.

فوت بستگان نزدیک: منظور از بستگان نزدیک، افرادی هستند که جزء بستگان درجه یک به حساب می آیند. برای مثال پدر، مادر، همسر و فرزندان. اگر چنین اتفاقی برای یک فرد پیش بیاید حداکثر تا یک هفته می تواند غیبت موجه داشته باشد. همچنین در صورتی که بستگانی که کمی دور تر هستند و درجه دو به حساب می آیند مانند خواهر یا برادر فوت کنند، کارمندان تنها چهار روز مجاز به غیبت هستند. بیش تر از آن غیبت غیر مجاز تلقی می شود و طبق قوانین مرتبط با جریمه غیبت در قانون کار، کارگر باید توضیحات بیشتری را ارائه دهد و یا جریمه ای را با صلاحدید شرکت مربوطه پرداخت کند.

تولد فرزندان: در این مورد قانون کار، خانم ها و آقایان را از یکدیگر جدا کرده است. آقایانی که تولد فرزندان خود را تجربه می کنند، تنها در دو روز می توانند غیبت داشته باشند. اما مرخصی زایمان برای خانم ها کاملاً متفاوت است و شرایط خاص خودش را دارد. این شرایط برای خانم هایی که در شرکت ها کار می کنند، متفاوت است. خانم ها می توانند به مدت ۱۲۰ روز مرخصی زایمان بگیرند که حقوق و مزایای آن ها توسط بیمه پرداخت می شود و مشکلی برای شغل خانم ها به وجود نخواهد آمد.

احضار کارگر به مراجع قضایی: ممکن است کارگر برای رسیدگی به شکایات رخ داده، شهادت و سایر موارد این چنینی به مراجع قضایی احضار شود. در این صورت لازم است کارگر یک گواهی رسمی از آن مراجع برای محل کار خود ببرد تا صحت قضیه روشن و غیبت آن ها موجه شمرده شود.

غیبت خارج از اراده کارگر: گاهی اوقات ممکن است کارگر برای چند هفته و حتی چند ماه غیبت داشته باشد و بدون اطلاع قبلی در محل کار خود حاضر نشود. اما بعد از مدتی به محل کار خود مراجعه و ادعا کند که دلیل غیبتش خارج از اراده بوده و کاری از دستش بر نمی آمده است. در این صورت ابتدا باید به کارفرمای مربوطه مراجعه کند و مشکل خود را با او در میان بگذارد. بدیهی است که کارفرما می تواند عذر او را نپذیرد و حقوقی برایش در نظر نگیرد. در مقابل کارگر می تواند به دادگاه اداری وزارتخانه شکایت کند و مشکل خود را آن جا مطرح کند. در این شرایط، دو حالت ممکن است رخ دهد:

حالت اول: عذر کارگر توسط دادگاه موجه و خارج از اراده او تشخیص داده شود و برایش رای برائت صادر گردد. در آن صورت کارفرما موظف است تمام حقوق کارگر را در دوران غیبت غیر ارادی، پرداخت کند و مجددا او را به سمت قبلی خود بازگرداند. همچنین تمام حق بیمه کارگر که در آن دوران پرداخت نشده است نیز مجددا باید به طور کامل پرداخت گردد و به زمان بیمه اش افزوده شود.

حالت دوم: عذر کارگر توسط دادگاه موجه شمرده نشود و حقوقی برای زمان غیبتش در نظر گرفته نمی شود. همچنین با توجه به قانون جریمه غیبت در قانون کار، لازم است تنبیه و جریمه هایی را نیز برای او در نظر بگیرند.

جریمه غیبت کارمند چگونه است؟

1) سری اول غیبت: اگر کارگر بدون اطلاع قبلی غیبت داشته باشد، حقوق و مزایای او در زمان غیبت و تمام تعطیلات هفته برایش در نظر گرفته نمی شود. علاوه بر آن غیبت او به طور کامل در پرونده اش ذکر می شود و اخطار رسمی نیز به کارگر داده می شود تا مجددا غیبتش را تکرار نکند و مشکلی برای شرکت به وجود نیاورد.

2) سری دوم غیبت: طبق جریمه غیبت در قانون کار، اگر کارگر برای بار دوم نیز غیبت کند، هیچ حق و حقوقی برایش در نظر گرفته نمی شود و توبیخ خواهد شد. همچنین در پرونده کارگر به طور رسمی قید خواهد شد تا در سابقه اش در نظر گرفته شود.

3) سری سوم غیبت: در این شرایط علاوه بر در نظر نگرفتن دستمزد، با ذکر شدن زمان غیبت در پرونده، کمیته تصمیمات، تشکیل می شود و شرایط غیبت و بازگشت کارگر به طور دقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

4) سری چهارم غیبت: سری چهارم غیبت، بدین معناست که اخطار های قبلی و کسر دستمزد پاسخگو نبوده است و لازم است پیشنهاد اخراج مطرح شود و توسط افراد مربوطه به طور کامل بررسی گردد.