

ការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ប្រសិនបើថ្ងៃបុណ្យត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យ

ថ្ងៃបុណ្យទាំងអស់មិនមែនសុទ្ធតែអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាក ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។ ជាក់ស្តែង ថ្មីៗនេះ ក្រសួងបានចេញប្រកាសលេខ ៣៩៧/២០ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី៣ ធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឆ្នាំ២០២១។

មាត្រា ១៦២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា ក្នុងករណីដែលថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សំរាកចំលើថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សំរាក១ថ្ងៃបន្តទៀត។ នេះអាចដោយសារមូលហេតុដែលថា ជាគោលការណ៍ ថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ (មាត្រា ១៤៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងថ្ងៃឈប់បុណ្យជាប្រភេទនៃការឈប់សំរាកពីរផ្សេងគ្នា ហើយប្រសិនបើមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្តទៀតទេ នៅពេលដែលថ្ងៃបុណ្យត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ គឺនាំឱ្យបាត់បង់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានឈប់សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

អនុលោមតាមមាត្រា ១៦២ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យចំនួន ១ ថ្ងៃ ប៉ុន្តែថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះ ត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានសំរាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ពោលគឺនៅថ្ងៃចន្ទ។ ក្នុងករណីខាងដើមនេះ មិនពិបាកយល់ទេ ព្រោះថាថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យមានចំនួនតែ ១ ថ្ងៃ។ ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យមានដល់ទៅ ៣ ថ្ងៃ ហើយថ្ងៃទី១ ឬថ្ងៃទី២ នៃថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះ ប៉ះចំថ្ងៃអាទិត្យ តើកម្មករនិយោជិតនៅតែបានទទួលថ្ងៃឈប់សំរាកចំនួន ១ ថ្ងៃបន្ថែមទៀតឬទេ? ប្រសិនបើយើងសាកល្បងស្វែងយល់អំពីគោលគំនិតនៃមាត្រា ១៦២ កថាខណ្ឌទី ១ នេះ យើងអាចនិយាយថា ក្នុងករណីខាងលើ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់សំរាកបុណ្យចំនួន ៤ ថ្ងៃ ពោលគឺបន្ថែម ១ ថ្ងៃ ប្រសិនបើថ្ងៃឈប់បុណ្យថ្ងៃទី១ ឬទី២ ប៉ះចំលើថ្ងៃអាទិត្យ។ ការបកស្រាយដូចខាងដើមនេះ គឺដោយសារមូលហេតុថា មាត្រានេះគ្រាន់តែបានកំណត់ថា ប្រសិនបើថ្ងៃបុណ្យប៉ះចំលើថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់សំរាក “ចំនួន ១ ថ្ងៃបន្តទៀត” ដោយមាត្រានេះពុំបានកំណត់ឱ្យច្បាស់ថាត្រូវតែលើកទៅថ្ងៃចន្ទនោះឡើយ។ ឧទាហរណ៍ ថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យមាន ៣ ថ្ងៃដែលចាប់ពីថ្ងៃសៅ រហូតដល់ថ្ងៃចន្ទ។ បើតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការឈប់សំរាកបន្ថែម ១ ថ្ងៃទៀតនៅថ្ងៃអង្គារ។

សូមបញ្ជាក់ជូនថា អត្ថបទនេះមិនមែនជាការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ ឬការផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ ប្រសិនបើលោកអ្នកជួបបញ្ហាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ សូមស្វែងរកការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ពីមេធាវី។