ការឈប់សំរាកពិសេស

ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សំរាករបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជាអាទិ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សំរាកមាតុភាព និងការឈប់សំរាកពិសេសជាដើម។ អត្ថបទនេះពិភាក្សាដោយសង្ខេបអំពីការឈប់សំរាកពិសេស ដែលជាផ្នែកមួយនៃការអនុវត្តគោលការណ៍តុល្យភាពរវាងការងារ និងជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត (Work-Life Balance)។ ប្រសិនបើមិនមានការកំណត់ជាក់លាក់ទេ មាត្រាដែលយោងក្នុងអត្ថបទនេះសំដៅដល់មាត្រានៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១. អ្វីទៅជាការឈប់សំរាកពិសេស?

ការឈប់សំរាកពិសេសសំដៅដល់ការឈប់សំរាករបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានថិរវេលាមិនលើសពី ៧ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ដូចជា (១) ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន (២) ប្រពន្ធសំរាលកូន (៣) រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន (៤) ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព។ (មាត្រា ១៧១ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការការឈប់សំរាកពិសេស)

២. លក្ខខណ្ឌនៃការឈប់សំរាកពិសេស

ប្រការ ២ នៃប្រកាស២៦៧ បានកំណត់ថា និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬ អាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ។ ផ្អែកតាមប្រការនេះ និងជាការបកស្រាយ យើងឃើញមានករណីចំនួន ៣ សំខាន់ៗដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តការឈប់សំរាកពិសេសនេះ ហើយដែលយើងនឹងពិភាក្សាដូចខាងក្រោម។

ទី១ ជាករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់នៅឡើយ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតមាននៅសល់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតមានថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលពុំទាន់បានប្រើ ចំនួន ១៨ ថ្ងៃ។ កម្មករនិយោជិតនោះ

បានឈប់សំរាក ៣ ថ្ងៃ ដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ក្នុងករណីនេះ ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវនៅសល់តែ ១៥ ថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ។

ទី២ ជាករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់ ក៏ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅពុំទាន់បានអនុវត្តការឈប់សំរាកពិសេសទាំងអស់របស់ខ្លួននៅឡើយ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតបានសុំច្បាប់៣ ថ្ងៃដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ក្នុងករណីនេះ ដោយហេតុថាកម្មករនិយោជិតមានថ្ងៃឈប់សំរាកពិសេសដែលពុំបានប្រើប្រាស់ចំនួន ៧ថ្ងៃ និយោជកអាចអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកពិសេសចំនួន៣ ថ្ងៃតាមការស្នើសុំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែនិយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការសងវិញបាន។ ការធ្វើការសងវិញនេះអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ក្រោយពីថ្ងៃឈប់សំរាកពិសេស ហើយការធ្វើការសងត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថិរវេលាធ្វើការសរុបមិនលើសពី ១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬលើសពី៥៦ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ (ប្រការ ៣ នៃ ប្រកាសលេខ ២៦៧) ការធ្វើការសងត្រូវឲ្យឈ្នួលតាមអត្រាពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ (ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧)

ទី៣ ជាករណីដែលកម្មករនិយោជិតពុំមានសល់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និងថ្ងៃឈប់សំរាកពិសេសឡើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត ចង់ឈប់សំរាកដោយមូលហេតុពិសេសណាមួយដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដោយហេតុថាការឈប់សំរាកពិសេសតាមច្បាប់មានតែ ៧ ថ្ងៃក្នុង១ ឆ្នាំ និយោជកអាចអនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីរៀបការ(ជាឧទាហរណ៍) ប៉ុន្តែនិយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់សំរាកនេះ។

៣. តើគូភាគីអាចកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃការឈប់សំរាកពិសេសខុសពីច្បាប់ដែរឬទេ?

លក្ខខណ្ឌខាងលើ គឺជាស្តង់ដារអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់។ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត អាចកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃការឈប់សំរាកពិសេសផ្សេងពីការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសខាងលើបាន ក្នុងករណីដែលលក្ខខណ្ឌនោះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសខាងលើ។

សូមបញ្ជាក់ជូនថា អត្ថបទនេះមិនមែនជាការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ ឬការផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ ប្រសិនបើលោកអ្នកជួបបញ្ហាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ សូមស្វែងរកការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ពីមេធាវី។