សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃ ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២២

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **ក.ម៉េង សៀកឡេង**

ក. ប្រាក់ ហុងសេរីរ័ត្ន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោកស្រី **សំណាង ផលដេត**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ២២

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៨

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២២

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ម៉េង សៀកឡេង** និង **ប្រាក់ ហុងសេរីរ័ត្ន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នីតិសាស្រ្ត ឆ្នាំទី ៤ ជំនាន់ទី២២ ឆ្នាំសិក្សា ២០២១-២០២២ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និង វិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច។ សូមសម្តែងនូវការគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ ៖

លោកឪពុក **យឹម សុធី** និង អ្នកម្តាយ **សោម គន្ធា** ព្រមទាំងលោកឪពុក **ប្រាក់ ហុងលន់** និង អ្នកម្តាយ **មួង ម៉ិនថាច** ដែលផ្តល់កំណើតដល់រូបកូន ព្រមទាំងបានចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា ទូន្មាន ប្រៀនប្រដៅ ណែនាំ ហើយថែមទាំងជួយទំនុកបម្រុងសព្វគ្រប់បែបយ៉ាងទាំងផ្នែកសម្ភារៈ ស្មារតី និងផ្តល់ឱកាសដ៏មានតម្លៃឱ្យកូនទទួលបានការអប់រំតាំងពីថ្នាក់បឋមរហូតដល់កូនបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របានដោយជោគជ័យគួរជាទីមោទនៈ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរអគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ចំពោះ ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ **លុយ ចណ្ណា** និង សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រមទាំងសាស្រ្តាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានលះបង់នូវកម្លាំងកាយចិត្ត ក្នុងការដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក៏ដូចជាផ្តល់នូវចំណេះដឹង និងដំបូន្មានល្អៗ ដល់យើងខ្ញុំទាំងពីររូប។ដោយសារតែគុណូបការៈរបស់លោកនេះហើយ ទើបធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំបានទទួលយកចំណេះដឹងនេះរហូតដល់អាចបញ្ចប់ការសិក្សានេះបានដោយជោគជ័យ។

ជាពិសេស យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ លោកស្រីសាស្រ្តាចារ្យ **សំណាង ផលដេត** ដែលជាសាស្រ្តាចារ្យណែនាំ ដែលលោកស្រីបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ លះបង់អស់ពីកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្ត ដើម្បីជួយណែនាំផ្តល់នូវដំបូន្មាន កែសម្រួល និងតម្រង់ទិសយើងខ្ញុំរហូតដល់សារណានេះទទួលបានជោគជ័យគួរជាទីមោទកភាព។

ជាកិច្ចបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមជូនពរដល់ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី និងប្រិយមិត្តអ្នកអានជួបតែសំណាងល្អ ទទួលបាននូវភាពជោគជ័យក្នុងជីវិត និងមានភាពសុខដុមរមនាក្នុងជីវិតជាសហព័ទ្ធរបស់ខ្លួន និងជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសេដ្ឋកិច្ចអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមក ដោយកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការរៀនសូត្រដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹងពីលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យនៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យ យើងខ្ញុំទាំងពីររូបត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត និងទទួលបានការអនុញ្ញាតិពីសាកលវិទ្យាល័យដើម្បីសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាក្រោមប្រធានបទ"**កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ**"។

ប្រធានបទមួយនេះគឺកើតចេញពីចម្ងល់ និងការចង់ដឹងឲ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅរបស់យើងខ្ញុំទៅលើកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ។ សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើសញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ ព្រមទាំងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ក៏ដូចជាមូលហេតុនៃការទាមទារដើម្បីបង្កើតសិទ្ធិនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ ដែលធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីធានាដល់នូវឧត្តមប្រយោជន៍នៃសិទ្ធិរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ លើសពីនេះទៅទៀត សារណាមួយនេះអាចលេចចេញជារូបរាងឡើងដោយសារមានការជួយជ្រោមជ្រែងណែនាំតម្រង់ទិសពីសំណាក់លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ **សំណាង ផលដេត** ដែលបានចំណាយពេលដ៏មានតម្លៃក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងដំបូន្មានល្អៗសម្រាប់ជាពុទ្ធិដល់យើងខ្ញុំ។

ក្នុងនាមយើងខ្ញុំជាអ្នករៀបចំសារណានេះក៏សង្ឃឹមថាឯកសារនេះនឹងអាចក្លាយជាប្រយោជន៍ និងជាវិភាគទានព្រមទាំងផ្តល់ចំណេះដឹងបន្ថែមសម្រាប់ជាគន្លឹះ និងជំនួយស្មារតីដល់ប្អូនៗជំនាន់ក្រោយៗទៀតអាចធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តទៀតបាន។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារតែចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ក្នុងការស្រាវជ្រាវនៅមានកម្រិត សារណានេះច្បាស់ជាមាននៅចំណុចខ្វះខាត និងកំហុសជាក់ជាមិនខាន។ ហេតុនេះហើយមតិយោបល់ និងការរិះគន់ដើម្បីកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតទាំងអស់នេះ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ណាស់ ហើយនាងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុនរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយ និងសូមស្វាគមន៍នូវមតិយោបល់រិះគន់ដើ ម្បីស្ថាបនាទាំងអស់ដោយសេចក្តីសោមនស្សរីករាយយ៉ាងក្រៃលែង។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម

១.លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ........ ១

២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ........ ២

៣.គោលបំណងក្នុងការស្រាវជ្រាវ........ ២

៤.ទំហំ និងដែនកំណត់នៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវ........ ២

៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ........ ២

៦.វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ........ ២

៧.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ........ ៣

ជំពូកទី ១

ទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

១.១. ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ........ ៤

១.១.១.ខ្លឹមសារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧........ ៤

១.១.២.ខ្លឹមសារច្បាប់ការងារ១៩៩៧........ ៤

១.១.៣.ខ្លឹមសារច្បាប់ការងារ១៩៧២........ ៤

១.២.ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ........ ៥

១.២.១ កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌមានថិរវេលាកំណត់........ ៥

១.២.២ កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌថិរវេលាមិនកំណត់........ ៦

១.៣ កាតព្វកិច្ចគូភាគី........ ៧

១.៣.១ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក........ ៧

១.៣.២ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត........ ៨

ជំពូកទី ២
ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌតាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

២.១. ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យា ១០
២.១.១ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា ១០
២.១.១.១ កិច្ចព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និងសេរី ១០
២.១.២ សម្ថភាពនៃការចុះកិច្ចសន្យា ១១
២.១.៣ កម្មវត្ថុកិច្ចសន្យា ១៤
២.២. លក្ខខណ្ឌទម្រង់ ១៥
២.២.១ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ១៥
២.២.២ កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយក្ខណ៍អក្សរ ១៦
២.៣ ដំណាក់កាលចរចារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ១៦
២.៣.១ ការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា ១៦
២.៣.១.១ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ១៧
២.៣.១.២ ការកំណត់ថិរវេលាធ្វើការ ១៨
២.៣.១.៣ ការកំណត់ទីកន្លែងធ្វើការ ១៩
២.៣.១.៤ ការកំណត់ការឈប់សម្រាក ២០
២.៣.២ ការចុះកិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ២១

ជំពូកទី ៣
ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

៣.១ ការរំលាយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ២២
៣.១.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ២២
៣.១.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ២៣
៣.១.៣ គោលការណ៍នៃការផុតរលត់ ២៤
៣.១.៤ កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនរបស់និយោជក ២៤
៣.១.៥ ការបញ្ឈប់ពីការងារ ២៥

៣.១.៦ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ២៦

៣.១.៧ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ២៧

៣.១.៨ វិញ្ញាបនបត្រការងារ... ២៨

៣.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់...២៨

៣.២.១ ការរំលាយដោយព្រមព្រៀង ២៨

៣.២.២ ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ ២៩

៣.២.៣ ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី ៣១

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.. ៣២

អនុសាសន៍.. ៣៣

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្ដីផ្ដើម

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងសម័យកាលនីមួយៗតែងតែមានការបង្កើតកិច្ចសន្យាជាគោល សម្រាប់ឲ្យមានការប្រតិបត្តិតាម និងគោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមក ជៀសវាងមានការរំលោភលើកម្លាំងពលកម្មរបស់អ្នកដទៃ។ ក្នុងនោះការរំលោភលើកម្លាំងពលកម្មរបស់អ្នកដទៃ បានកើតឡើងតាំងពីបុរាណកាលមកម្ល៉េះ ដែលបណ្តាលអោយបច្ចុប្បន្ននេះឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាតាមផ្លូវច្បាប់ ដែលជាហេតុកុំអោយមានការរំលោភបំពាន ឬកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងញើសឈាមណាមួយកើតមានឡើង។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលទាំងឡាយគឺជាប្រការមួយចាំបាច់បំផុតដែលខានមិនបាន ជាពិសេសនោះគឺទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដោយមានការបង្កើតជាដំបូងនូវវិធានការគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តគ្រប់វិស័យ និងក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកុំឲ្យមានហានិភ័យណាមួយកើតមានឡើងចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ជៀសវាងអ្នកមានអំណាចណាមួយមកបំពាន។ ការទំនាក់ទំនងវិស័យការងារនេះ គឺត្រូវចាប់ផ្តើមពីកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់អាស្រ័យលើគូភាគីនីមួយៗ។ ដូចនេះហើយដើម្បីថែរក្សាការពារផលប្រយោជន៍ភាគីទាំងសងខាងប្រកបដោយនិយត័ភាព គឺត្រូវមានច្បាប់ស្តីការងារសម្រាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងគត្តិយុត្ត ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីគ្រប់គ្រង ដោះស្រាយ ការពារក្នុងករណីដែលមានវិវាទកើតឡើង។ កិច្ចសន្យា ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រើប្រាស់តាំងពីសម័យបុរាណ ដើម្បីធានាចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យារបស់ភាគីនីមួយៗ។ ដោយឡែកចំពោះ កិច្ចសន្យាការងារវិញ គឺត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថាធ្វើពលកម្ម រីឯភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ជាពិសេសច្បាប់កម្ពុជាយើងមានការចងក្រង **ច្បាប់ស្តីពីការងារ** ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ បើយើងសង្កេតទៅមើលខាងវិស័យវាយនភណ្ឌបច្ចុប្បន្នវិញ គឺមានការរីកចម្រើនខ្លាំង តែក៏មានបញ្ហាមួយចំនួនដែលអាចកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែល ពោលគឺកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានយល់ដឹងច្បាស់ពីច្បាប់ការងារក្នុងវិស័យនេះ អាចបណ្តាលឱ្យនិយោជកកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងញើសឈាម កេងពេលវេលាជាដើម។ រីឯនិយោជកវិញក៏មាននូវកម្មករនិយោជិតបោកប្រាស់ទំនុកចិត្ត មិនបំពេញការងារតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាទាំងអស់នេះ ភាគីទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែយល់ដឹងឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារក៏ដូចជាការអនុវត្តច្បាប់ការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌនេះ។

២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីអោយការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព យើងអាចចោទជាសំណួរសួរថា តើកិច្ចសន្យាការងារមានអត្ថន័យដូចម្តេច? រីឯការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌត្រូវគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះ? ចុងក្រោយការអនុវត្តកិច្ចសន្យាវិស័យវាយនភណ្ឌមានអនុភាពយ៉ាងដូចម្តេច?

៣.គោលបំណងក្នុងការស្រាវជ្រាវ

កម្មវត្ថុនៃការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយនេះ គឺចង់ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការស្វែងយល់អំពីការអនុវត្តសិទ្ធិ ក៏ដូចជាធ្វើឲ្យនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតបានយល់ដឹងអោយកាន់តែច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ។ លើសពីនេះទៅទៀតនៅ ពេលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានយល់ដឹងពីកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌបានច្បាស់លាស់ហើយ នោះពួកគេទាំងអស់មិនត្រូវបានខាតបង់ប្រយោជន៍អ្វីមួយ ឬមានការកេងប្រវ័ញ្ចកំលាំងអ្វីឡើយ។

៤.ទំហំ និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារតែនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដូចនេះទើបក្រុមយើងខ្ញុំលើកយកច្បាប់ការងារនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលពាក់ពន្ធ័ជាមួយ **កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ** យកមកធ្វើការបកស្រាយនៅក្នុងសារណាបទមួយនេះ។

រីឯដែនកំណត់ចំពោះការស្រាវជ្រាវនេះមានពេលវេលាកំណត់ ដូចនេះយើងផ្តោតសំខាន់ទៅលក្ខខណ្ឌការអនុវត្តសិទ្ធិកិច្ចសន្យាការងារ និងករណីកិច្ចរវាងភាគីទាំងសងខាង។

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវប្រធានបទខាងលើ គឺចង់ចែករំលែកចំណេះដឹងបន្ថែមទៅដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយ និងអ្នកអានទាំងឡាយ ជាពិសេសសាធារណជនទូទៅ។ ក្នុងនោះកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលជាក្រុមគោលដៅសំខាន់បំផុតនៃសារណាស្រាវជ្រាវមួយនេះអោយបានស្វែងយល់ពីរបៀបបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីងាយស្រួលយកទៅអនុវត្តក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ហើយលើសពីនេះទៅទៀត ការស្រាវជ្រាវចងក្រងប្រធានបទនេះឡើង ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារក្នុងប្រទេសអោយមានការរីកចម្រើនកាន់តែខ្លាំង ។

៦.វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទខាងលើនេះយើងខ្ញុំបានខិតខំស្រាវជ្រាវ ដើម្បីប្រមូលឯកសារច្បាប់ ក្នុងនោះច្បាប់ការងារជាសំខាន់ក្នុងសារណានេះ រួមទាំងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនក៏ដូចជាតាមបណ្តាញអ៊ីនធឺណិត

និងការទទួលបានពុទ្ធិពីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ក៏ដូចជាលោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យជាច្រើន ដើម្បីចងក្រងបង្កើតស្នាដៃនេះ។

៧.រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយផ្អែកតាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ យើងនឹងសិក្សាទៅលើ ៣ ជំពូកគឺៈ

_ ជំពូកទី១ ទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

-ជំពូកទី២ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌតាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

-ជំពូកទី៣ ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

ដូចនេះយើងខ្ញុំសូមធ្វើការសិក្សាទៅលើជំពូកនីមួយៗដោយបង្ហាញជូនទាំងស្រុងនៅក្នុងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំដូចខាងក្រោមនេះ៖

ជំពូកទី ១
ទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុង
វិស័យវាយនភណ្ឌ

ជំពូកទី ១

និដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

១.១ ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

១.១.១ ខ្លឹមសារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងទៀតថាធ្វើពលកម្មឲ្យភាគីម្ខាងទៀតហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្មហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះហៅថានិយោជក[1]។

១.១.២ ខ្លឹមសារតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ទទេ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយប្រសិនបើជាត្រូវចុះបញ្ជីកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ[2]។

ជនម្នាក់ៗអាចធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះបីក្នុងចិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងចិរវេលាមិនកំណត់ក្តី[3]។

១.១.៣ ខ្លឹមសារច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៧២

អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលស្របតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ គឺសំដៅដល់កិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឡើងឲ្យមានការទាក់ទងគ្នាផ្នែកការងាររវាងអ្នកស៊ីឈ្នួល និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើឡើងតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងជ្រើសរើសយក។ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ហើយត្រូវរួមពន្ធតែម និងទម្រង់ការប្រថាប់។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយបើសិនជាត្រូវចុះបញ្ជីកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។ កិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួលតាមលក្ខខណ្ឌដែលមាន

---

[1] មាត្រា ៦៦៤, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

[2] មាត្រា ៦៥ ,ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[3] មាត្រា ៦៦ ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

ចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ[4]។ ស្របគ្នានេះដែរអ្នកស៊ីឈ្នួលតាមន័យរបស់ក្រមការងារនេះ គឺសំដៅដល់បុគ្គលគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំ និងអំណាចបុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលសាធារណៈ ឬឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យកាន់តែច្បាស់ពីគុណសម្បត្តិនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈច្បាប់និយោជក ឬលក្ខន្តិកៈច្បាប់អ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬច្រើនទេ[5]។ មិនខុសគ្នារវាងអ្នកស៊ីឈ្នួល និងកម្មករនិយោជិត គឺមានន័យថាអ្នកស៊ីឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបម្រើនៅក្នុងផ្ទះ និងកម្មករនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្ម យកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះ។ លក្ខណៈរបស់កម្មករមិនទាក់ទងនឹងរបៀបឲ្យកម្រៃ គឺត្រូវយោងលើមុខការជាដាច់ខាត[6]។ រីឯអត្ថន័យនៃនិយោជកវិញ គឺសំដៅទៅដល់រូបវន្តបុគ្គល នីតិបុគ្គលសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់ ដែលរួមមាន(ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ អង្គការ សមាគមន៍ សហជីព ហើយដែលប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាស់ក៏ដោយ។

១.២ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

១.២.១ កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមួយ ដែលបានចុះហត្ថលេខាសម្រាប់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដមួយ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ (៦ខែ ឬ១ឆ្នាំ)នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលត្រូវកំណត់មុនពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះ[7]។ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។[8] ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឲ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

ដើម្បីកំណត់ថាជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ កិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវតែគោរពទៅតាមគ្រប់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា គឺត្រូវមានធាតុផ្សំ៣៖

- ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី
- សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា

[4] មាត្រា ៦២,ក្រមការងារ, លេខ ២/៧២.បរ,១៤ មករា ១៩៧២។

[5] មាត្រា ៣,ក្រមការងារ, លេខ ២/៧២.បរ,១៤ មករា ១៩៧២។

[6] មាត្រា ៦,ក្រមការងារ, លេខ ២/៧២.បរ,១៤ មករា ១៩៧២។

[7] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[8] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

- កម្មវត្ថុជាកំណត់អាចធ្វើកើត(ស្របតាមរបៀបរៀបរយសាធារណៈ និងទំនៀមទម្លាប់ដ៏ល្អប្រពៃ)

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែធ្វើជាលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរបើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ហើយក្នុងករណីប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ចិរវេលា (មិនមានកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងដើម្បី៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះចិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់[9] ។

១.២.២ កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌមានចិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមិនតំរូវឲ្យធ្វើលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះជាលិខិតឯកជនក្តី ឬលិខិតយថាភូតក្តី។ កិច្ចសន្យានេះអាចយកជាការបានជានិច្ច ទោះជាធ្វើឡើងដោយមាត់ទទេ ឬដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ព្រោះយល់ឃើញថាភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គ្រាន់តែជាវិធានបន្ទល់ប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ[10] ។ ហើយនៅពេលណាដែលកិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ តិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ[11] ។ គោលការណ៍នេះវាមិនមែនជាឧបសគ្គដល់ឆន្ទៈរបស់គូភាគីទាំងសងខាង ដែលអាចតម្រូវឲ្យកិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងក្រោមទម្រង់ទ្រាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះឡើយ។ ដើម្បីកំណត់ថាជាកិច្ច

[9] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[10] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[11] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៨, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

សន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវតែគោរពតាមគ្រប់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា គឺត្រូវមានធាតុផ្សំ៣៖

- ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដនិងសេរី
- សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា
- ជាវត្ថុជាកំណត់អាចធ្វើកើត(ស្របតាមរបៀបរៀបរយសាធារណៈ និងទំនៀមទម្លាប់ដ៏ល្អប្រពៃ)

ផ្ទុយទៅវិញនៅក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គេក៏ធ្វើការបែងចែកបន្ថែមទៀតផងដែរក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យានេះដោយមានវិធីពីរយ៉ាងទៀតគឺ៖

❖ **ការបង្កើតដោយចេតនា** នៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា ជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ពិតប្រាកដ ឬដោយមិនបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។

❖ **ការបង្កើតដោយអចេតនា** ដោយប្រែក្លាយកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ទៅជាការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទោះជានៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា ឬនៅពេលក្រោយមកក៏ដោយ។

១.៣ ករណីយកិច្ចគូភាគី

ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចជាច្រើនដែលត្រូវអនុវត្ត បន្ទាប់ពីការចុះកិច្ចសន្យារួចមក ហើយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចគោរពលក្ខខណ្ឌមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយកាតព្វកិច្ចនេះចែកចេញជាពីរប្រភេទ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ។

១.៣.១ ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក

និយោជក គឺសំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គល នីតិបុគ្គលសាធារណៈ ឬឯកជនដែលដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះជាមិនជាប់លាប់ក្តីដោយមានប្រាក់កម្រៃជាទៀងទាត់។ តាមច្បាប់នេះ ម្ចាស់ផ្ទះដែលប្រើអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះក៏ត្រូវចាត់ទុកជានិយោជកដែរ។

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់នូវការងារដល់កម្មករនិយោជិតតាមបែបបទ ដែលបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនោះ។ និយោជកក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដែរ និយោជកត្រូវតែដាក់បញ្ចូលកម្មករនិយោជិតរបស់គាត់អោយនៅក្នុងរបបសន្តិសុខសង្គមនោះដែរ។ គោកការណ៍ទូទៅនៃរបបសន្តិសុខសង្គមដែលមាន ផ្នែកប្រាក់សោធន ផ្នែកថែទាំសុខភាព ផ្នែកហានិភ័យការងារ។

អត្រាភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ០,៨ (សូន្យក្បៀសប្រាំបី) ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាត់ពន្ធ។

អត្រាភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ២,៦(ពីរក្បៀសប្រាំមួយ)ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាត់ពន្ធ។

ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ដូចមានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ១នៃប្រកាសនេះ។

ចំពោះអត្រាភាគទាននៃរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពរបស់សមាជិក ប.ស.ស ដែលកំពុងទទួលបានប្រាក់ធនលាភ និង ឧត្តរជីវី ជាបន្ទុករបស់ ប.ស.ស ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ១,៣ (មួយក្បៀសបី)ភាគរយនៃប្រាក់ធនលាភ។[12]

១.៣.២ ភាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់អំពីលក្ខណសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬច្រើន។[13]

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ។[14]

កម្មករនិយោជិត ឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ។[15] កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិតពោល គឺជនដែលធ្វើភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះ។ លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឲ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត។[16]

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន និងគោរពទៅតាមការបង្គាប់បញ្ជារបស់និយោជកក្រោយពេលចុះកិច្ចសន្យារួចរាល់ហើយ។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាសជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឲ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។ កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវគោរពផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលខ្លួនជាប់កាតព្វកិច្ចជាមួយនិយោជក ស្តីអំពីលក្ខខណ្ឌមិនប្រណាំងប្រជែង (ទោះបីជាមិនមានចុះក្នុងកិច្ចសន្យាការងារក៏ដោយ) ដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់វគ្គបំប៉នវិជ្ជាជីវៈ។ល។

---

[12] ប្រការ៤, ការកំណត់អត្រាភាគទាន បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ/ លេខ៤៤៩/កប/ ប្រ.ក.ប.ស.ស, ១០ វិច្ឆិកា ២០១៧។

[13] មាត្រា ៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[14] មាត្រា ៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[15] មាត្រា ៥, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[16] មាត្រា ៦, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

លក្ខណៈទាំងអស់នេះហើយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពនៅពេលវេលាអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ និងការព្រមព្រៀងដោយឆន្ទៈពិតប្រាកដក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ជាពិសេសសហគ្រាសដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការងារនោះ ។ តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន៖

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់។
- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយ ដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា៖

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឲ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវ។[17]

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ។[18]

[17] មាត្រា ៩, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[18] មាត្រា ១០, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

ជំពូកទី២
ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ
តាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ជំពូកទី២
ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌតាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

២.១ ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យាមានធាតុផ្សំសំខាន់ៗចំនួនពីរ គឺលក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា៖

២.១.១ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា

២.១.១.១ កិច្ចព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និងសេរី

កិច្ចព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ គឺជាគ្រឹះទំនាក់ទំនងការងារដែលសម្តែងឆន្ទៈដោយសេរី។ ការព្រមព្រៀងគឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ភាគីនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យា ដែលមានបំណងបង្កើតអានុភាពគតិយុត្ត។ ដើម្បីឲ្យកិច្ចសន្យាមួយកើតឡើង លុះត្រាតែមានឆន្ទៈពីរជួបគ្នាទើបបង្កើតឲ្យមានការព្រមព្រៀង ពោលគឺឆន្ទៈមួយជារបស់បុគ្គលដែលដាក់ពាក្យចូលបំរើការងារ និងឆន្ទៈមួយទៀតជារបស់និយោជកដែលជាអ្នកទទួលពាក្យនោះ។

កិច្ចព្រមព្រៀងដែលគ្មានវិការៈ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលធ្វើឡើងដោយមិនមានការភ័ន្តច្រឡំ ដោយគ្មានអំពើហិង្សា ឬការបន្លំបោកប្រាស់ឡើយ។

ការភ័ន្តច្រឡំ៖ អាចជាមូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាបាន បើការភ័ន្តច្រឡំនោះមានទៅលើសារជាតិនៃរបស់ដែលជាវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកការភ័ន្តច្រឡំទៅបុគ្គលក៏ជាមូលហេតុនៃមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាដែរ ប្រសិនបើបុគ្គលិកនោះជាមូលហេតុចម្បងនៃកិច្ចសន្យា។

កិច្ចសន្យាការងារជាកិច្ចសន្យាដែលឈរលើគោលការណ៍រាប់អានបុគ្គល ដូចនេះរាល់ការភ័ន្តច្រឡំទៅលើបុគ្គលនោះអ្នកប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើឲ្យមានការសុំមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ការភ័ន្តច្រឡំជាមូលហេតុមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ កាលណាមានការភ័ន្តច្រឡំទៅលើធាតុផ្សំសំខាន់ៗ ដែលកំណត់ពីឆន្ទៈព្រមព្រៀង។ ការភ័ន្តច្រឡំដំបូងបំផុត គឺទៅលើបុគ្គលដែលជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា កាលណាបុគ្គលនោះជាមូលហេតុដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ គុណភាពទៅនឹងអ្វីដែលជាការទាមទារនៅក្នុងការព្រមព្រៀង។ ការភ័ន្តច្រឡំអាចកើតមានចំពោះគុណភាពនៃវិជ្ជាជីវៈការងារ កាលណាកម្មករនិយោជិតគ្មានលក្ខណៈសម្បត្តិ ឬគុណភាពទៅតាមដែលនិយោជកចង់បាន ។

ការបន្លំបោកប្រាស់៖ គឺជាឧបាយកល អំពើបោកបញ្ឆោត ឬអំពើភូតភរប្រព្រឹត្តដោយភាគីណាមួយ ហើយបើគ្មានកិច្ចសន្យាទាំងនោះទេ ភាគីម្ខាងទៀតប្រាកដជាមិនធ្វើកិច្ចសន្យានោះឡើយ។ កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានលុបចោលចំពោះការបន្លំ ប្រសិនបើភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យាការងារមានចេតនាទុច្ចរិតបន្លំដល់

គូរភាគីមួយទៀត តែបើសិនគ្មានចេតនាទុច្ចរិត ឬអំពើបន្លំបោកប្រាស់នេះទេ គូភាគីម្ខាងទៀតក៏មិនចុះកិច្ចសន្យាជាមួយខ្លួនដែរ។

អំពើហិង្សាៈ គឺជាការគំរាមកំហែងតាមផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ប្រព្រឹត្តទៅលើភាគីណាមួយ ឬទៅលើប្ដី ប្រពន្ធ បុព្វញាតិ ឬបច្ឆាញតិណាមួយរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យានេះ។ អំពើហិង្សាសំដៅទៅដល់ហិង្សារូបរាងកាយ ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាទៅលើភាគីម្ខាងទៀត ដែលមិនអាចទទួលយកបាន រីឯអំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត ក៏ជាមូលហេតុនៃការរំលោភបំពាននៃកិច្ចសន្យាផងដែរ។

២.១.២ សមត្ថភាពនៃការចុះកិច្ចសន្យា

និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ឬស្រ្តីឲ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឲ្យមានកិរិយាមាយាទល្អ ហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់។ [19] ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកម្លាំង ហើយត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ។ ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌពិសេស ដើម្បីឲ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្ដាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឲ្យខូតសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ។[20]

- អាយុអប្បបរមា អាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ត្រឹម ដប់ប្រាំឆ្នាំ។
- អាយុអប្បបរមា របស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឲ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌ ឬប្រភេទរបស់មុខរបរ និងការងារទាំងនោះឡើយ។ បែបផែននៃមុខេរបរ ឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌនេះត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពីគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ កថាខណ្ឌទី២ ខាងលើបន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញតឲ្យមានមុខរបរ ឬការងារសំរាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខ សីលធម៌ របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការអប់រំពិសេស និងត្រឹមត្រូវ ឬការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។

[19] មាត្រា ១៧២, ច្បាប់ស្ដីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[20] មាត្រា ១៧៣, ច្បាប់ស្ដីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពី ដប់ពីរដល់ ដប់ប្រាំឆ្នាំអាចអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចតទៅៈ

ក. ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឲ្យខូចសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍនៃចិត្ត និងកាយរបស់កុមារ។

ខ. ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតំរង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបាន ដោយផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី៤ខាងលើ។

- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកចេញមិនឲ្យអនុវត្តមាត្រានេះមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុង ចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារជាកំណត់ ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តន៍មាត្រានេះ ចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឲ្យមានការលំបាកខ្លាំង។[21]

អត្ថន័យនៃជនដែលត្រូវបានគម្រិតសម្ថភាពក្នុងការធ្វើសម្មភាព ជនដែលត្រូវបានកម្រិតសម្ថភាពសំដៅទៅលើអនីតិជន ជននៅក្រោមអាណាព្យាបាលទូទៅ និងជននៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភ។[22] អនីតិជន សំដៅទៅលើជនដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ។[23]

អនីតិជនដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រកបអាជីវកម្មៈ

- អនីតិជនដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យប្រកបអាជីវកម្មមួយប្រភេទ ឬច្រើនប្រភេទ ពីអ្នកមានអំណាចមេបា ឬអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជន ត្រូវមានសម្ថភាពដូចនីតិជន ចំពោះមុខជំនួញនោះ។
- ក្នុងករណីដែលបានកំណត់នៅកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ ប្រសិនបើបានដឹងច្បាស់ថា អនីតិជននោះមិនអាចបំពេញកិច្ចការអាជីវកម្មនោះបាន អ្នកមានអំណាចមេបា ឬ អ្នកអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជន អាចលុបចោល ឬ កម្រិតនូវការអនុញ្ញាតនៃការប្រកបអាជីវកម្មនោះបាន។[24]

កិច្ចសន្យាការងាររបស់អនីតិជនៈ

[21] មាត្រា ១៧៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[22] មាត្រា១៦, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

[23] មាត្រា១៧, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

[24] មាត្រា២០, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

- ទោះបីជាមានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១០៥៣ (ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ និងការតំណាង) និងមាត្រា ១០៨០ (ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ និងការតំណាង) នៃក្រមនេះក៏ដោយ ក៏មានសិទ្ធិអំណាចមេបា ឬអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតោជន មិនអាចធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជំនួសអនីតិជនបានដែរ។

- កិច្ចសន្យាដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះមិនមានអានុភាពចំពោះសាមីអនីតិជនឡើយ។ ប៉ុន្តែបញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តឡើយ ចំពោះករណីដែលសាមីអនីតិជនផ្តល់សច្ចានុមតិលើកិច្ចសន្យានោះ។

- ក្នុងករណីដែលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់អនីតិជនអាចធ្វើឲ្យខូចផលប្រយោជន៍ដល់អនីតិជននោះអ្នកមានសិទ្ធិអំណាចមេបា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជន ឬស្ថាប័នរដ្ឋបាលអាចរំលាយកិច្ចសន្យានោះឆ្ពោះទៅអនាគតបាន។[25]

ការប្រកាសការចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភ៖

- ចំពោះជនដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពជានិរន្តរ៍ ដែលខ្វះសមត្ថភាពក្នុងការយល់ដឹង និងវិនិច្ឆ័យអំពីលទ្ធផលតាមផ្លូវច្បាប់នៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយសារមានវិបត្តិផ្នែកបញ្ញាស្មារតីតុលាការអាចប្រកាសចាប់ផ្តើមអាណាព្យាបាលទូទៅបានតាមពាក្យសុំរបស់សាមីខ្លួន សហព័ទ្ធ ញាតិដែលស្ថិតនៅក្នុង៤ថ្នាក់ អ្នកអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជន អ្នកត្រួតពិនិត្យអ្នកអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជន ហិតូត្ថម្ភកៈ មេឃុំ ឬចៅសង្កាត់នៃលំនៅឋានរបស់ជននោះ ឬតំណាងអយ្យការ។ ប៉ុន្តែបញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវយកមកអនុវត្តឡើយ ចំពោះករណីដែលសាមីខ្លួនមិនទាន់ដល់អាយុ១៥ឆ្នាំ នៅពេលដែលមានពាក្យសុំ។

- ក្នុងករណីដែលធ្វើការប្រកាស ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ បើសាមីខ្លួនជាជននៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភ តុលាការត្រូវលុបចោលការប្រកាសចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភចំពោះជននោះ។[26]

អត្ថន័យនៃជននៅក្រោមហិតូត្ថម្ភ និងការជ្រើសតាំងហិតូបត្ថម្ភកៈ ជនដែលបានទទួលការប្រកាសចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភត្រូវហៅថា ជននៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភ ហើយស្ថិតនៅក្រោមការថែរក្សាដោយហិតូបត្ថម្ភកៈ។[27]

ដោយឡែកសិទ្ធិលុបចោលសកម្មភាព លើកលែងតែសកម្មភាពដែលទាក់ទងនឹងជីវភាពនៅប្រចាំថ្ងៃសកម្មភាពដែលបានធ្វើឡើងដោយជននៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភដោយគ្មានការយល់ព្រមពីហិតូបត្ថម្ភកៈដូចខាងក្រោមនេះអាចលុបចោលបាន៖

---

[25] មាត្រា២៣, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

[26] មាត្រា២៨, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

[27] មាត្រា២៩, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

- ការទទួល ឬការប្រើប្រាស់ទុន
- ការខ្ចីទ្រព្យ ឬការធានា
- ការធ្វើសកម្មភាព ដែលមានគោលបំណងទទួលបាន ឬធ្វើឲ្យបាត់បង់សិទ្ធិដែលទាក់ទងនឹងអចលនវត្ថុ ឬទ្រព្យសម្បត្តិដែលមានសារៈសំខាន់ផ្សេងទៀត
- ការធ្វើសកម្មភាពបណ្តឹង
- ការធ្វើប្រទានកម្ម ឬធ្វើកិច្ចសន្យាស្រុះស្រួល ឬកិច្ចសន្យាមជ្ឈត្តកម្ម
- ការទទួលស្គាល់នូវសន្តតិកម្ម ឬការបោះបង់ចោលនូវសិទ្ធិសន្តតិកម្ម ឬការបែងចែកនូវមរតក
- ការប្រកែកមិនទទួលប្រទានកម្ម ឬអច្ច័យទាន ឬការយល់ព្រមទទួលនូវប្រទានកម្ម ឬអច្ច័យទានដែលភ្ជាប់នឹងបន្ទុក
- ការសាងសង់ថ្មី ការសង់ឡើងវិញ ការសាងសង់បន្ថែម ឬការជួសជុលធំ
- ការធ្វើភតិសន្យា ដែលមានអំឡុងពេលលើសពី៣ឆ្នាំ ចំពោះដីធ្លីលើសពី២ឆ្នាំ ចំពោះអាគារលើសពី៦ខែចំពោះចលនវត្ថុ។
- សកម្មភាពដែលតុលាការបានប្រកាសជាពិសេសថា ចាំបាច់ត្រូវមានការយល់ព្រមពីហិតូបត្ថម្ភកៈតាមពាក្យសុំរបស់ជនដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងមាត្រា២៨ (ការប្រកាសការចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភ) នៃក្រមនេះ ឬហិតូបត្ថម្ភកៈ ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យហិតូបត្ថកៈ។[28]

ការលុបចោលការប្រកាសចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភ បើមូលហេតុដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា២៨ (ការប្រកាសចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភ) នៃក្រមនេះបានរលាយតុលាការលុបចោលនូវការប្រកាសចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភតាមពាក្យសុំរបស់សាមីខ្លួន សហព័ន្ធ ញាតិដែលស្ថិតនៅក្នុង៤ថ្នាក់ អ្នកអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជន អ្នកត្រួតពិនិត្យអ្នកអាណាព្យាបាលសម្រាប់អនីតិជនហិតូបត្ថកៈ អ្នកត្រួតពិនិត្យហិតូបត្ថម្ភមេឃុំ ឬចៅសង្កាត់នៃលំនៅឋានរបស់ជននោះ ឬតំណាងអយ្យការ។[29]

២.១.៣ កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យាទាំងឡាយត្រូវតែមានកម្មវត្ថុដែលស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជកម្ម។ នៅក្នុងច្បាប់ការងារគឺត្រូវទុកជាមោឃៈដាច់ខាតចំពោះកិច្ចសន្យាណាដែលខុស នឹងច្បាប់របៀបរៀបរយសាធារណៈ។ កម្មវត្ថុត្រូវធ្វើ

[28] មាត្រា៣០, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។
[29] មាត្រា៣១, ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។

ដោយស្របច្បាប់ និងត្រឹមត្រូវតាមទំនៀមទម្លាប់នៃការអនុវត្តកន្លងមក។ គោលបំណងនៃការចុះកិច្ចសន្យារបស់គូភាគីមិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់សមធម៌ និងសីលធម៌នោះទេ។ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈនៃកិច្ចសន្យា កាលណាកម្មវត្ថុផ្ទុយនឹងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងចំពោះកិច្ចសន្យាណាដែលមានបំណងចង់កែប្រែនូវលក្ខខណ្ឌសំខាន់នៃការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬកិច្ចសន្យាណាមួយដោយរំលោភទៅនឹងបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ យោងទៅតាមកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាត្រូវចំណាំថា ចំនួនដែលទាក់ទងទៅនឹងការកំណត់លក្ខណៈទាមទារនៃកម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្ដែងការកំណត់លក្ខណៈនេះ គឺកើតចេញមកពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាញឹកញាប់បុព្វហេតុនេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួមបើសិនជាមាន។

២.២ លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

ចំពោះលក្ខខណ្ឌនេះកិច្ចសន្យាអាចធ្វើឡើងដោយគោរពតាមទម្រង់ គឺកិច្ចសន្យាបង្កើតដោយផ្ទាល់មាត់ និងកិច្ចសន្យាបង្កើតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

គ្រប់កិច្ចសន្យាការងារដែលបង្កើតបាន គឺភាគច្រើនគោរពទៅតាមទម្រង់ទាំង២នេះ ដែលជាទូទៅសុទ្ធតែមានលក្ខណៈស្របច្បាប់អាចអនុវត្តបាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងមូល ជាពិសេសគឺការបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតថាធ្វើទៅតាមលក្ខណៈផ្ទាល់មាត់ ឬក៏ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ចំពោះភាសានៃកិច្ចសន្យាគ្មានមាត្រាណាមួយដែលបញ្ជាក់ថាកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការពិតដែលតម្រូវឲ្យអោយកម្មករនិយោជិតត្រូវតែដឹងពីកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេអោយបានច្បាស់លាស់។

២.២.១ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់

ច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់កិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិតថាព្រមព្រៀងបង្កើតកិច្ចសន្យាបែបនេះជាមួយគ្នា។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកគ្រាន់តែនិយាយសន្យាឲ្យការងារមួយ ដែលសមស្របទៅនឹងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមធ្វើការនោះបំរើផលប្រយោជន៍របស់និយោជក។ **ឧទាហរណ៍៖** ភោជនីយដ្ឋានមួយដែលបានជ្រើសរើសបានហើយ និយោជកធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយដោយ គ្រាន់តែនិយាយផ្ទាល់មាត់រវាងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមថាទទួលការងារនោះមានន័យថាកិច្ចសន្យាត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអាចអនុវត្តបាន។

នេះគឺជាការអនុវត្តមួយនៃកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ហើយត្រូវបានសន្មតថាមានលក្ខណៈតម្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ទាំងនេះប្រសិនបើជាពួកគេបាន ឬមិនបានពិភាក្សានៅក្នុងដំណើរការធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់នោះក៏ដោយ ក៏ពួកគេត្រូវគោរពទៅតាមច្បាប់ដែលបានចែងក្នុងការអនុវត្តកន្លងមក។

២.២.២ កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កិច្ចសន្យានេះ គឺច្រើនគោរពទៅតាមទម្រង់ច្បាស់លាស់ ត្រឹមត្រូវរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ វាជាការធ្វើឡើងដោយនិយមប្រើប្រាស់នៅតាមក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាសនានា។ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺបង្ហាញពីការប្រើប្រាស់មួយដែលនិយោជិតបានបំពេញសន្យានៅលើក្រដាសស្នាមត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើការងារជាមួយនិយោជក ហើយប្រសិនបើមានការរំលោភបំពានណាមួយកើតឡើង នោះគេអាចយកកិច្ចសន្យានោះមកធ្វើជាភ័ស្តុតាងបាន។

កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងអាចចុះហត្ថលេខាដោយតាមទម្លាប់ក្នុងស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជីការ ក៏ត្រូវធ្វើឡើងដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពេលដែលនិយោជកធ្វើឡើងជាមួយកម្មករនិយោជិត គឺអនុវត្តនៅក្នុងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ព្រោះបើកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតអាចដឹងពីថ្ងៃចូលបម្រើការងាររហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាទៅវិញ។

នៅក្នុងច្បាប់ការងារបានចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យានោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

២.៣ ដំណាក់កាលចរចាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

ចំពោះការព្រមព្រៀងថាបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកសុទ្ធតែមាននូវឧសន្យារវាងគ្នាក្នុងការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ។ និយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារដែលខ្លួនគេចង់ឲ្យធ្វើ ដោយមានលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ហើយអាចឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលយកការងារនោះបានផងដែរ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតវិញ ក៏អាចទាមទារអ្វីដែលជាលក្ខណៈសមស្របក្នុងការងារដែលនៅពេលធ្វើការ ដោយឲ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងស្អាតបាត មានអនាម័យ និងផ្តល់ផាសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ៗគ្នា។ ប៉ុន្តែការទាមទាររបស់អ្នកទាំងពីរត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឲ្យមានលក្ខណៈស្មើភាពគ្នាទៅវិញទៅមក មិនអាចធ្វើដោយបង្ខំបានទេ ដោយវាជាការព្រមព្រៀងតម្រូវឲ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតយល់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា។

២.៣.១ ការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា

ការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា គឺជាការលើកឡើងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាដែលបានសម្តែង និងធ្វើរួមគ្នារវាងអ្នកទាំងពីរ។ ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើយ៉ាងណាកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាឲ្យបានប្រាកដមុននឹងចុះកិច្ចសន្យា ជាពិសេសគឺលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងអស់ដូចជា ការកំណត់

ប្រាក់ឈ្នួល ការកំណត់ពេលវេលាធ្វើការ និងទីកន្លែងការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងព្រមទាំងសារៈប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលទទួលបានរួមទាំងការឈប់សម្រាកផងដែរ។

២.៣.១.១ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

តាមន័យនៃច្បាប់នេះពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។[30] ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល បូករួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត ទើបគេអាចហៅថាជាប្រាក់ចំណូលសរុបនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅៈ

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កម្រៃជើងសារ
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលៈ

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

[30] មាត្រា ១០២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

– អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឲ្យ ជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិត ដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ។[31]

និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អំពីខចែងដាក់លាក់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតនោះ។ ខចែងនេះរួមមាន ព័ត៌មានអំពីធាតុនៃប្រាក់ឈ្នួល របៀបគិតប្រាក់ឈ្នួល និង លទ្ធផលដែលអាចកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលបាន។ និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការ និងនៅពេលណាមួយ ដែលជាធាតុនៃប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះមានការផ្លាស់ប្តូរ។

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឲ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ។ [32] ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ។[33]

លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន៖

- និយោជកមិនអាចដាក់ការហាមឃាត់ចំពោះការប្រើប្រាស់ ការចាយវាយប្រាក់ឈ្នួលតាមបែបណាមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសនោះទេ។
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃឈប់សម្រាកទេ ប្រសិនបើថ្ងៃបើប្រាក់ទៀងទាត់នោះចំថ្ងៃឈប់សម្រាកដូចជាថ្ងៃអាទិត្យ ឬនៅថ្ងៃបុណ្យនោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ ហើយមិនអាចធ្វើក្រោយថ្ងៃឈប់នោះទេ។

២.៣.១.២ ការកំណត់ថិរវេលាធ្វើការ

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទត្រូវបានកម្រិតត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះអាចឲ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឲ្យលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ [34] សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាសពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសម្បែងទៅទីកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រឡប់មកវិញត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការ ចំពោះភាគដែលលើសពីមួយ

[31] មាត្រា ១០៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[32] មាត្រា ១១៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[33] មាត្រា ១១៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[34] មាត្រា ១៣៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

ម៉ោង។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្តងម្កាល ចិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ។[35] ចំពោះមុខរបរខ្លះអាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើចិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោង ដែលសម្រាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវគេបង្ខំឲ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី។[36] បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលតាមអាត្រាម៉ោងបន្ថែម។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឲ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ។[37]

ចំណែកការងារពេលយប់ក៏ត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្តផងដែរ ដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចបានកំណត់ថា ជាការងារដែលត្រូវធ្វើនៅចន្លោះម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ។

២.៣.១.៣ ការកំណត់ទីកន្លែងធ្វើការ

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឲ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឲ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើការប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តមាត្រានេះ សម្រាប់ឲ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់៖

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសម្អាត
- បបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាល ដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសម្រាប់ធ្វើឲ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសម្អាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ

---

[35] មាត្រា ១៩៥, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។

[36] មាត្រា ១៩៦, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។

[37] មាត្រា ១៩៧,ច្បាប់ស្តីពីការងារ,លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។

- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសម្លៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសម្លេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ[38]។

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឲ្យមានការធានានូវសុវត្ថិភាពទៅដល់កម្មករនិយោជិត។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្តបរិធានសម្រាប់ការបញ្ជូនឧបករណ៍តូចធំ និងម៉ាស៊ីន ត្រូវដាក់ និងរៀបចំក្នុងលក្ខខណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេស ដែលប្រើប្រាស់សម្ភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឲ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ក៏កំណត់ផងដែរនូវវិធានការសម្រាប់អនុវត្តមាត្រានេះ ពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់៖

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
- ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងឲ្យមានក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គិភ័យ។[39]

២.៣.១.៤ ការកំណត់ការឈប់សម្រាក

ពេលវេលាធ្វើការ គឺ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធអាចឈប់សម្រាករយៈពេល២៤ម៉ោងជាប់ៗគ្នា(១ថ្ងៃ)នៃថ្ងៃឈប់សម្រាកផងដែរ ដែលជាពេលវេលាកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការ។ ជាធម្មតាថ្ងៃសម្រាកនេះគឺថ្ងៃអាទិត្យ ក៏ប៉ុន្តែថ្ងៃឈប់នោះអាចផ្លាស់ប្តូរបានតាមសេចក្តីត្រូវការសហគ្រាស។

កាលណាឃើញថាការឈប់សម្រាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្តងនាំឲ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬធ្វើឲ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការឈប់សម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅ៖

- បុគ្គលិកគ្រឹស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀតក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ
- សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យទៅដល់ថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ
- សម្រាកផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។[40]

---

[38] មាត្រា ២២៩, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[39] មាត្រា ២៣០, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[40] មាត្រា ១៤៨, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួល៖ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។ ថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះមិនផ្តាច់ចិរវេលាធ្វើការ ដែលត្រូវគិតដើម្បីឲ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ។[41]

ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាហេតុនាំឲ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្តាហ៍ឡើយ។[42]

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៦១ខាងលើ ហើយប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក។[43]

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។[44]

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឲ្យធ្វើការសងវិញបានតាមលក្ខខណ្ឌមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។ ម៉ោងដែលត្រូវឲ្យធ្វើការសងនោះត្រូវចាត់ទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា។[45]

២.៣.២ ការចុះកិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងគ្រប់ភាគីទាំងអស់សុទ្ធតែមានការយល់ដឹងជាក់ច្បាស់ពីកិច្ចសន្យាការងារ ហើយវាជាតំណាក់កាលមួយដែលអាចបញ្ជាក់ថាកិច្ចសន្យាការងារមួយគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ និងតាមតម្រូវការរបស់ភាគីនីមួយៗ។ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ គឺការបង្កើតឲ្យមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចចំពោះគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាដើម្បីធានាឲ្យបានល្អនូវការអនុវត្តនៃកិច្ចសន្យា គូភាគីត្រូវគោរពនូវកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវដោយច្បាប់។ ការចុះកិច្ចសន្យាដោយពិតប្រាកដនេះ គឺធ្វើឲ្យកិច្ចសន្យាមួយមានសុពលភាព និងអាចអនុវត្តបានដោយមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់។

[41] មាត្រា ១៦១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[42] មាត្រា ១៦២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[43] មាត្រា ១៦៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[44] មាត្រា ១៦៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
[45] មាត្រា ១៦៥, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

ជំពូកទី ៣
ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

ជំពូកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

៣.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ដើម្បីស្វែងយល់អំពីរបៀបរំលាយកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌឲ្យបានច្បាស់លាស់ ជាការចាំបាច់ណាស់ ដែលយើងត្រូវលើកយកបញ្ហានៃការរំលាយនេះមកសិក្សាដាច់ដោយឡែកពីគ្នាទៅតាមប្រភេទទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

៣.១.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានសក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធឲ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាកំណត់លើសពី៦ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួន១០ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងនេះត្រូវកំណត់ឲ្យដល់១៥ថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាលើសពី១ឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នា និងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមាន

កំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតម្រូវឲ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារដល់ខ្លួន។[46]

៣.១.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់អាចត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី តាមរបៀបនៃការឲ្យដំណឹងជាមុនដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងគោលបំណងការពារស្ថិរភាពការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត និងបន្ទុចបង្អាក់និយោជកដែលមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ ច្បាប់បានកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌដ៏ជាក់លាក់មួយ និងត្រូវបែកចែកជាពីរប្រភេទទៅតាមមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់នេះ៖

ទី១. បើការបញ្ឈប់មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត ដែលការបញ្ឈប់នេះជាការបញ្ឈប់ជាបុគ្គល

ទី២. បើការបញ្ឈប់ត្រូវបានបង្កឡើងដោយការបន្ថយសកម្មភាពសហគ្រាស ឬមកពីការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងសហគ្រាស ដែលការបញ្ឈប់នេះគឺជាការបញ្ឈប់រួម។

ចិរវេលានៃកាឲ្យដំណឹងមុនត្រូវបានកំណត់ជាសមាមាត្រទៅនឹងអតីតភាពការងារ នៃសាមីកម្មករនៅក្នុងសហគ្រាស។ ផ្អែកតាមមាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ការងារ “ចិរវេលាឲ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា” ដូចតទៅ៖

- ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ៦ខែ
- ១៥ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពី៦ខែ ដល់ ២ឆ្នាំ
- ១ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពី ២ឆ្នាំ ដល់ ៥ឆ្នាំ
- ២ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពី ៥ឆ្នាំ ដល់ ១០ឆ្នាំ
- ៣ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពី ១០ឆ្នាំ

[46] មាត្រ ៧៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុង វិស័យការងារ។[47]

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ចិរវេលាឲ្យដំណឹងជាមុនតិចជាងចិរវេលាអប្បរមា ដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។[48]

៣.១.៣ គោលការណ៍នៃការផុតរលត់តាមកាលកំណត់

យោងតាមនីតិកម្មការងារខ្មែរតាំងពីនៅទស្សវត្សទី៦០ រហូតមកទល់សព្វថ្ងៃនេះ កិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់ដោយពេញច្បាប់នៅពេលដែលកាលកំណត់ដោយភាគីទាំងសងខាងនោះបានមកដល់។ នេះជាគោលការណ៍គ្រឹះមួយដែលពុំអាចកែប្រែបាន បើទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្តូរនីតិកម្មការងារជាច្រើនលើកក៏ដោយ។ ចំពោះការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់នេះ មានអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលត្រូវបានប្រគល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធដូចជា ការជូនដំណឹងជាមុន និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាដើម ។

៣.១.៤ កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនរបស់និយោជក

និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនស្តីអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារនេះមានចិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមាតិចជាង៦ខែ។ ផ្ទុយទៅវិញក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់លើសពី៦ខែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងនេះត្រូវកំណត់ត្រឹមចំនួន១០ថ្ងៃ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាចាប់ពី៦ខែ ដល់១ឆ្នាំ និងត្រូវកំណត់រហូតដល់ចំនួន ១៥ថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាលើសពី ១ឆ្នាំ ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុននេះ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានាគ្រាដំបូងឲ្យតែចំនួនសរុបនៃចិរវេលារបស់កិច្ចសន្យាដែលចុះដើមដំបូងនិងចិរវេលានៃការបន្តនេះមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាដើម និងការបន្តកិច្ចសន្យាមានចំនួនលើសពីរយៈពេលពី២ឆ្នាំវិញ នោះកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវប្រែក្លាយដោយពេញច្បាប់ជាកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះគួរបញ្ជាក់ផងដែរ អតីតភាពការងាររបស់សាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់មកជាកិច្ច

[47] មាត្រា ៧៥, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[48] មាត្រា ៧៦, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

សន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ និយាយម្យ៉ាងទៀតអតីតភាពការងាររបស់សាមីកម្មករនិយោជិតបានមកដោយការបូកបញ្ចូលគ្នារវាងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងជាមុននិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន។[49]

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុនក្នុងករណីដូចតទៅៈ

- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា
- ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ
- ក្នុងករណីប្រធានសក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន។[50]

៣.១.៥ ការបញ្ឈប់ពីការងារ

ការបញ្ឈប់ការងារជាបុគ្គល និងការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា គឺសុទ្ធសឹងតែជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ភាគីនិយោជក។ ច្បាប់ស្តីពីការងារពុំបានបញ្ញត្តិពីនីតិវិធីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងរបបគិតយុត្តខុសគ្នាទាំងស្រុងសម្រាប់យកមកអនុវត្តចំពោះការបញ្ឈប់ទាំងពីរប្រភេទនេះទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថាការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមនីតិវិធី ដែលតម្រូវឲ្យមានការរៀបចំជាលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯការឲ្យដំណឹងជាមុន ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ គឺនីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ជាក់ថាមានលក្ខណៈខុសគ្នារវាងការបញ្ឈប់ទាំងពីរនេះទេ។ ដូច្នេះ អ្វីដែលខណ្ឌចែកការបញ្ឈប់ទាំងពីរប្រភេទនេះ គឺមូលហេតុដែលជាមូលដ្ឋាននៃការសម្តែងឆន្ទៈជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកចំពោះជោគវាសនាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមូលហេតុខុសគ្នានេះបណ្តាលឲ្យនីតិនិពន្ធបន្ថែមនីតិវិធីពិសេសចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។ ចំណែកឯអានុភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ និងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ ដែលនិយោជកត្រូវបំពេញដើម្បីបញ្ឈប់នោះ គឺស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃតែមួយ។

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីកការៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើត្រូវប្រតិវត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅៈ

និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

---

[49] មាត្រា ៨១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[50] មាត្រា ៨២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

និយោជកត្រូវឲ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឲ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះត្រូវតម្លើងមួយឆ្នាំ សំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូរស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនេះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលអឲ្យធ្វើការវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស។ កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឲ្យធ្វើការ ត្រូវឲ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងណាទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់ពីសាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានបញ្ជាក់ថាទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ដោយផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួនទៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុតចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឲ្យដំណឹង។ ចំពោះនីតិវិធីក្នុងការបញ្ឈប់ និងទទួលឲ្យចូលធ្វើការវិញ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវព័ត៌មានអំពី ការអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់នៃនីតិវិធីខាងលើនេះ ក្នុងករណីមានការស្នើរសុំពីតំណាងកម្មករនិយោជិតអធិការការងារអាចកោះភាគីសាមីឲ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បីពិនិត្យពីផលវិបាកដែលបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារអាចចេញប្រកាសអោយព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេល ដែលមិនលើសពី ៣០ថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង។[51]

៣.១.៦ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឲ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឲ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។

[51] មាត្រា៩៥, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្ដាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្ដល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។[52]

៣.១.៧ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីការជូនដំណឹងជាមុននេះ កម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មានលទ្ធភាពទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀតនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ដែលគេឲ្យឈ្មោះថាជា «ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា»។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវគណនាជាសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាហើយមានចំនួនដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលគ្មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនិងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃការធ្វើកិច្ចសន្យា។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង លើកលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឲ្យដំណឹងជាមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ។

ចំនួនប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញត្រូវគណនដោយអនុលោមតាមវិធានសមាមាត្រទៅនឹងអតីតភាពការងារ៖

- ធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពី៦ខែ ដល់ ១២ខែ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញស្មើកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់រយៈពេល៧ថ្ងៃ។
- បើអតីតភាពការងារលើសពី១២ខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាត់ស្មើ១៥ថ្ងៃក្នុងឆ្នាំការងារ។ តែប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវកម្រិតជាអតិបរមាមិនឲ្យលើសពី៦ខែឡើងទៅ។

ម្យ៉ាងទៀតបើថិរវេលាធ្វើការលើសពី១ឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលា៖

- ១ឆ្នាំ ៣ខែ ឬ ២ឆ្នាំ ៨ខែ ។
- ច្បាប់កំណត់ត្រូវគិតស្មើ១ ឆ្នាំពេញ បើប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពី៦ខែឡើងទៅ។[53]

[52] មាត្រា៩១, ច្បាប់ស្ដីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[53] មាត្រា៨៩, ច្បាប់ស្ដីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

អតីតភាពការងារ	ចាប់ពី ៦ខែ ដល់ ១២ខែ	លើសពី ១២ខែ
ប្រាក់បំណាច់បណ្តាញចេញ	៧ថ្ងៃ	១៥ថ្ងៃ/ឆ្នាំ និងមិនឲ្យលើស ៦ខែ
មូលដ្ឋានគណនា ➡ ប្រាក់ឈ្នួល + ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ=ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ចិរវេលាលើស ១ឆ្នាំ មានប្រភាគចិរវេលាលើស ៦ខែ=១ឆ្នាំ		

៣.១.៨ វិញ្ញាបនបត្រការងារ

កម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឲ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនបត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការហើយនឹងប្រភពនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងចិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ។ ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រ តម្រូវឲ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជំងឺដល់កម្មករនិយោជិត។

វិញ្ញាបនបត្រដែលបានចេញឲ្យទៅកម្មករនិយោជិត ត្រូវរួចពន្ធតែម និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះ គ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម៉្យាងដែលតម្រូវឲ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា និងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយ ត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យដាក់ជាដាច់ខាត។[54] ហើយការចេញវិញ្ញាបនបត្រនេះ ជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ទោះជាតាមកាលកំណត់ក្តី មុនកាលកំណត់ក្តី ឬដោយការព្រមព្រៀងគ្នាក្តី ឬដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីក្តី។

៣.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនការកំណត់

៣.២.១ ការរំលាយដោយព្រមព្រៀង

ផ្ទុយពីគោលការណ៍នៃការផុតលេត់កិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលាអាចត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់បាន ដោយការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យា ដែលត្រូវបានធ្វើ

[54] មាត្រា ៩៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

ឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងមានចុះហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងពីរនេះ។ បទបញ្ញាតិនេះទាញចេញពីទ្រឹស្តីស្វ័យភាពនៃឆន្ទៈ ដែលជាទ្រឹស្តីមូលដ្ឋាននៃកិច្ចសន្យានៃនីតិរួមក៏ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីខ្លះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា ក៏ត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់ផងដែរ បើទោះបីជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាពុំបានសំដែងឆន្ទៈយល់ព្រមរំលាយកិច្ចសន្យានោះមុនពេលកាលកំណត់មកដល់ក៏ដោយ។

៣.២.២ ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ

ប្រសិនបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាង កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានដែរ ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិៗ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថាកំហុសធ្ងន់ ក៏ដូចជាករណីប្រធានសក្តិ គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សម្រាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារយកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ ក្រៅពីមូលហេតុទាំងពីរនេះ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬរបស់កម្មករនិយោជិតម្ខាងទៀត។ ដូច្នេះការរំលាយនៃកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់អាចមានមូលហេតុមកពីកំហុសធ្ងន់ដែលប្រព្រឹត្តដោយនិយោជក ឬដោយកម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានរៀបរាប់កំហុសធ្ងន់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយរាយបញ្ជីនៃកំហុស ប៉ុន្តែពុំបានកំណត់នូវនិយមន័យទូទៅដល់កំហុសធ្ងន់នេះឡើយ។ កំហុសធ្ងន់របស់និយោជកមាន ៦ ប្រភេទ ដែលជាអំពើបំពានដល់កាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងខណៈពេលប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា។

និយោជកត្រូវចាត់ទុកថាបានប្រព្រឹត្តិនូវកំហុសធ្ងន់ ប្រសិនជាបានប្រព្រឹត្តនូវអំពើណាមួយក្នុងចំណោមអំពើដូចខាងក្រោមនេះ ៖[55]

- កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឲ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត។
- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះៗ។
- ការយឺតយ៉ាវជាច្រើនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោឃៅ ឬការវាយដំ។
- ការមិនប្រគល់ការងារឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

[55] មាត្រា ៨៣-ក, ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទបបញ្ញត្តិជាធរមាន ។

កំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ក៏ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ជា៦ប្រភេទដូចជាកំហុសធ្ងន់របស់និយោជកផងដែរ។ កំហុសធ្ងន់ទាំងនោះសំដៅលើអាកប្បកិរិយាដែលប្រព្រឹត្តដោយកម្មករនិយោជិតតាមរៀបខាងក្រោមនេះ៖

- ការលួច ប្រវ័ញ្ច ការកេងប្រវ័ញ្ច
- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា"វិច្ឆេទកម្ម កាមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។
- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានការខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។
- កាគំរាមគំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។
- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។
- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។[56]

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាគតិត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ។[57]

ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ករណីប្រធានសក្តិជាមូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់។ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយសារករណីប្រធានសក្តិ ដែលបណ្តាលឲ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើស២ ឬ៣ខែ។ ច្បាប់នេះពុំបានកំណត់និយមន័យនៃករណីប្រធានសក្តិនោះទេ។ បើយោងតាមនិយមន័យក្នុងសទ្ទានុក្រមដែលភ្ជាប់ច្បាប់ភូមិបាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០១ ប្រធានសក្តិ គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាន និងមិនអាចជំនះបាន។ នេះជានិយមន័យយកលំនាំតាមប្រព័ន្ធច្បាប់បារាំង។ យុត្តិសាស្ត្ររបស់តុលាការរបស់ប្រទេសបារាំងបានបំន្លែងគោលការណ៍ទូទៅនៃនីតិរដ្ឋប្បវេណីមកក្នុងលក្ខខណ្ឌ ២យ៉ាងគឺ៖

- ហេតុការណ៍នេះត្រូវតែពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានមានជាអាទិ៍ គឺពុំអាចបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីទាល់តែសោះ។ យុត្តិសាស្ត្របារាំងជួនកាលបកស្រាយយ៉ាងទូលាយនូវសញ្ញាណនៃភាពពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានទេដោយចាត់ទុកថាជាភាពមិនអាចទម្លាក់កំហុសចំពោះនិយោជក។

[56] មាត្រា ៨៣-ខ , ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

[57] មាត្រា ៨៤ , ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។

- អំពើ ឬហេតុការណ៍ដែលកើតឡើងនោះត្រូវតែមានសកម្មភាពក្នុងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា(ដូចជាការដែលបំផ្លាញសំណង់ទាំងស្រុងដោយអគ្គីភ័យ) ពោលគឺពុំមែនត្រឹមតែបណ្តាលឲ្យការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យានេះមានការលំបាក ឬមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ជាងមុននោះទេ។

ខុសពីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិជាហេតុការណ៍មួយដែលអាចមានអានុភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផង និងរំលាយកិច្ចសន្យានេះផង។ ដូចដែលបានបកស្រាយខាងលើរួចមក ករណីប្រធានសក្តិដើម្បីរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ គឺដោយគ្រាន់តែផ្អែកតាមការប្រតិបត្តិតែប៉ុណ្ណោះ។ លក្ខខណ្ឌនោះ គឺប្រសិនបើករណីប្រធានសក្តិបានធ្វើឲ្យមានឧបសគ្គរាំងមិនឲ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេលតិចជាង៣ខែនោះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរមួយរយៈសិន រហូតដល់ផលវិបាកនៃករណីដែលប្រធានសក្តិនោះត្រូវបានរលាយបាត់ក្នុងរយៈពេល៣ខែ។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើករណីប្រធានសក្តិនេះបានរាំងភាគីណាមួយមិនឲ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានលើសពីបីខែ នោះកិច្ចសន្យាការងារនឹងត្រូវបានរំលាយដោយមូលហេតុប្រធានសក្តិ ។

៣.២.៣ ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី

ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវបន្តអនុវត្តរហូតដល់កាលកំណត់។ ផ្អែកតាមវិធានអាជ្ញាគតិ ដែលប្រកាសថាកិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី (និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយសុចរិត និងស្របតាមបំណងប្រាថ្នារបស់គេរៀងៗខ្លួន) ប៉ុន្តែដោយហេតុថានៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបំពេញការងារ ដែលពុំអាចបង្ខំឲ្យអនុវត្តតាមផ្លូវតុលាការ ឬពុំអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការប្រតិបត្តិដោយបង្ខំបានទេទើបកិច្ចសន្យាត្រូវតែរំលាយចោល និងមានការផ្តល់នូវសំណងជំងឺចិត្តក្នុងករណីដែលមានភាគីណាមួយសំដែងឆន្ទៈឈប់អនុវត្តកិច្ចសន្យា និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុនការមកដល់នៃកាលកំណត់កិច្ចសន្យានោះ។ គោលការណ៍ទូទៅនៃនីតិរួមនេះត្រូវបានអនុម័តយកដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មុនកាលកំណត់តាមឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ ហេតុដូច្នេះហើយបានជានិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី ប៉ុន្តែការរំលាយនេះបើកសិទ្ធិជូនដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ស្ថិតក្នុងទស្សនៈនេះដែរ កម្មករនិយោជិតអាចផ្តួចផ្តើមគំនិតជាឯកតោភាគីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់បាន ហើយមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូននិយោជក ដែលមានតម្លៃស្មើនឹងការខូចខាត ដែលបានទទួលរងដោយសារតែផ្តល់ការងារឲ្យសាមីកម្មករនិយោជិតនេះ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីយើងខ្ញុំបានបកស្រាយនូវប្រធានបទ កិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ យ៉ាងលម្អិតមក បានសង្កេតឃើញថាកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌជាកិច្ចសន្យាមួយប្រភេទ ដែលមានសារៈសំខាន់ ចាំបាច់នៅក្នុងប្រើប្រាស់ទូទៅក្នុងវិស័យការងារវាយនភណ្ឌ។ ម៉្យាងទៀតកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយន ភណ្ឌបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសគឺរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ឲ្យមានការប្រតិបត្តិតាម និងគោរពសិទ្ធគ្នាទៅវិញទៅមក ជៀសវាងមានការរំលោភលើកម្លាំងអ្នកដទៃ។ ដោយសង្កេតមើលទៅលើសង្គមបច្ចុប្បន្នឃើញថា ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យការងារ ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ការងារ ដែលបានកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដូចជា តម្លៃប្រាក់ឈ្នួល ថិរវេលាធ្វើការងារ ទីកន្លែងធ្វើការងារ ការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតពីការគាបសង្កត់ពីសំណាក់និយោជក ។ រីឯនិយោជកវិញក៏ត្រូវសិក្សាស្វែងយល់ឲ្យកាន់តែច្បាស់ទាក់ទងទៅនឹងការចុះកិច្ចសន្យានេះដែរ ដើម្បីជៀសវាងកម្មករនិយោជិតមានការកេងបន្លំពេលវេលាធ្វើការ ឬផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសហគ្រាស។ ប្រសិនយើងក្រឡេកទៅមើលច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាវិញ គឺកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌជាកិច្ចសន្យាមួយ ដែលមានចំណងគតិយុត្តរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៅទៀត ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនក្នុងវិស័យការងារ ក៏ប៉ុន្តែបើក្នុងករណីនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតណាម្ខាងមិនទាន់យល់ច្បាស់ពីការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារ ឬចុះកិច្ចសន្យាការងារទេ នោះភាគីទាំងសងខាងអាចប្រឈមនឹងបញ្ហាវិវាទការងារជាមិនខាន។

ជាការពិតណាស់ កាលណានៅក្នុងការសហគ្រាស និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតមានវិវាទការងារកើតឡើង វាពុំបានផ្តល់ប្រយោជន៍ឲ្យដល់ភាគីណានោះឡើយ។ ហេតុនេះហើយដើម្បីការពារប្រយោជន៍ភាគីទាំងសងខាង ត្រូវមានគោលបំណងច្បាស់លាស់ក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា គោលដៅនៃការយកទៅប្រើប្រាស់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងនោះពិតប្រាកដណាស់ថាភាគីណាខាតបង់ផលប្រយោជន៍ដោយប្រការណាមួយ។

ដូច្នេះភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌនេះ គួរតែយកគោលការណ៍នៃ **ភាពសុចរិត និង ស្មោះត្រង់** ដើម្បីបំពេញតាវកាលិកាឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកត្រឹមតែពាក្យប៉ុន្មានខាងលើនេះអាចធ្វើឲ្យគូភាគីអនុវត្តសិទ្ធ និងកាតព្វកិច្ចបានយ៉ាងរលូនជាមិនខាន។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ក្រោយពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះរួចមក យើងសង្កេតឃើញថាក្នុងតថភាពសង្គមជាក់ស្តែង ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារបានចូលជាធរមានយូរមកហើយក្តី ក៏កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនទាន់មានការយល់ដឹងអំពីសារប្រយោជន៍ និងអនុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារនៅឡើយទេ ពោលគឺពួកគាត់ចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងចម្បងតែមួយគត់ គឺការទទួលបានការងារធ្វើ ដោយពួកគាត់មិនបានយកចិត្តទុកដាក់លើលក្ខខណ្ឌការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទេ។ ហេតុដូចច្នេះហើយ ទើបនៅពេលដែលមានបញ្ហាការគេង ប្រវ័ញ្ច កម្លាំងពលកម្ម ប្រាក់ឈ្នួល ឬការបណ្តាញចេញណាមួយធ្វើឲ្យកើតមានទំនាស់ បាតុកម្ម រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

អាស្រ័យហេតុនេះ រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គប្បីផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយអំពីច្បាប់ការងារ ដើម្បីបញ្ច្រាបព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងឲ្យបានដិតដល់ ដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាប្រជាពរដ្ឋទូទៅ ដើម្បីឲ្យពួកគាត់យល់កាន់តែច្បាស់ពីអត្ថន័យ និងសារប្រយោជន៍នៃច្បាប់ការងារសំរាប់យកមកការពារខ្លួនទប់ទល់នឹងអ្វីជាការរំលោភបំពានខុសនឹងច្បាប់ការងារមកលើពួកគាត់។ ជាពិសេសទៅទៀត ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រទេសជាតិរីកចំរើន និងមានធនធានមនុស្សសំរាប់អភិវឌ្ឍនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែះ

ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ព្រោះការកសាងធនធានមនុស្ស គឺជាគ្រឹះចម្បងមួយក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងបង្កើតភាពងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើ។ ការកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព មានចំណេះវិជ្ជាខ្ពស់ ពោរពេញទៅដោយសុខភាពមាំមួន មានឥរិយាបថថ្លៃថ្នូរស្អាតស្អំ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ មានមនសិការការងារខ្ពស់ នោះប្រជាពលរដ្ឋនឹងទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងការងារ ដែលអាចរំដោះខ្លួនពីភាពក្រីក្រ អវិជ្ជា និងភាពគ្មានការងារធ្វើ ព្រមទាំងអាចរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិខ្លួនទាំងមូលបានជាមិនខាន។

ដើម្បីបង្កើនឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពវិស័យអប់រំ ឈានទៅរកធនធានមនុស្សមានមុខជំនាញ និងបច្ចេកវិជ្ជាខ្ពស់ ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតំរូវការទីផ្សារការងារ ពលកម្មមានស្មារតី សហគ្រិនភាព និងមានគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ មានវិន័យសីលធម៌ និងគុណធម៌ល្អប្រសើរ មានមនសិការការងារ និងអត្តចរិតស្លូតត្រង់ ដើម្បីលើកស្ទួយការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ ផ្តល់ការសិក្សាអប់រំបណ្តុះបណ្តាលដល់ទីកន្លែងសំរាប់ជនក្រីក្រ និងបំពេញការងារ។ បង្កើតបណ្តាញការងាររបស់នារីនៅតាមទីផ្សារ ដើម្បីងាយស្រួលផ្តល់ព័ត៌មាន និងស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននានាដែលទាក់ទងនិងសិទ្ធផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំ ឬសិក្ខាសាលា ឬតាមការសំណេះសំណាល។

ចំពោះការលើកស្ទួយវិស័យសុខាភិបាល និងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ ឲ្យបានជ្រួតជ្រាបគ្រប់ស្រទាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជា។ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងជនអន្តោរប្រវេសន៍ និងពលករបរទេស ក្នុងទិសដៅដោះស្រាយការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋផង និងស្រូបយកបច្ចេកវិជ្ជាថ្មីសំរាប់អភិវឌ្ឍផង។ ជាមួយគ្នានោះ គួរតែត្រួតពិនិត្យតាមដានពលករខ្មែរដែលបានចេញទៅក្រៅប្រទេស ហើយផ្តន្ទាទោលជាទម្ងន់ដល់ជនទាំងឡាយណា ដែលបានប្រព្រឹត្ត និងផ្សំគំនិតជួញដូរមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។

ជាទស្សនៈវិស័យ បើរាជរដ្ឋាបាលអនុវត្តចំណុចនេះបាន នោះពលរដ្ឋកម្ពុជានឹងមានសង្ឃឹមថា អ្នកដឹកនាំនឹងដឹកនាំនាវាកម្ពុជាឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន ដោយអាចកាត់កន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើលើសកលលោកជាមិនខាន។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ០៥ តុលា ២០០៧។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១០ មករា ១៩៩៧។
- ក្រមការងារ, លេខ ២/៧២.បរ, ១៤ មករា ១៩៧២។
- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លេខ ៤៤៩ កប ប្រ.ក.ប.ស.ស ១០ វិច្ឆិកា ២០១៧។

ឧបសម្ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ៤៤៩ **ក.ប/ប្រក.ប.ស.ស**

ប្រកាស

ស្តីពី

ការកំណត់អត្រាភាគទាន បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាព សម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១២១៣/១៣៩៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១៦/៣៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកែសម្រួល និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម ០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៩០២/០១៨ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨១៥/៨៧២ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ០១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ០១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- យោងលិខិតលេខ ៨៣៣៧ សហវ-អឧហ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- យោងតាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

សម្រេច
ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ប្រការ ១.-

ប្រកាសនេះមានគោលបំណងកំណត់អំពីអត្រាភាគទាន បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទាន សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលនៅក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ២.-

ប្រកាសនេះមានវិសាលភាព អនុវត្តចំពោះនិយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលនៅក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពជូនដល់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ។

ប្រការ ៣.-

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើនៅក្នុងប្រកាសនេះ មាននិយមន័យដូចខាងក្រោម៖

- ***ភាគទាន*** សំដៅដល់ប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមច្បាប់ទុកជាមូលនិធិសម្រាប់ការផ្តល់តាវកាលិក
- ***ឧត្តរជីវី*** សំដៅដល់អ្នកនៅរស់មានជីវិតជាប្រពន្ធ ឬប្តី និងកូននៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់នៃសាមីជនដែលជាសមាជិក ប.ស.ស ក្រោយពីទទួលមរណៈភាពដោយហានិភ័យការងារ។
- ***ធនលាភ*** សំដៅដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់ជនបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ដោយសារហានិភ័យការងារចាប់ពី ២០% ឡើងទៅ។

ជំពូកទី២
អត្រាភាគទាន បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទាន
ផ្នែកទី១
អត្រាភាគទាន

ប្រការ ៤.-

អត្រាភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ០,៨ (សូន្យក្បៀសប្រាំបី) ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត មុនកាត់ពន្ធ ។

អត្រាភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ២,៦ (ពីរក្បៀសប្រាំមួយ) ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត មុនកាត់ពន្ធ ។

ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ដូចមានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ១ នៃប្រកាសនេះ។

ចំពោះអត្រាភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពរបស់សមាជិក ប.ស.ស ដែលកំពុងទទួលបានប្រាក់ធនលាភ និង ឧត្តរជីវី ជាបន្ទុករបស់ ប.ស.ស ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង ១,៣ (មួយក្បៀសបី) ភាគរយ នៃប្រាក់ធនលាភ ។

ផ្នែកទី២
បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទាន

ប្រការ ៥.-

កាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើមបង់ភាគទានដំបូង ត្រូវបានកំណត់ក្នុងអំឡុងពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទបានចុះបញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែល ប.ស.ស បានចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ។ ការប្រគល់វិញ្ញាបនបត្រនេះត្រូវមានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទ ដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានទទួលពីប.ស.ស ។

ការចាប់ផ្តើមបង់ភាគទានដំបូងសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ត្រូវកំណត់ដោយ ប.ស.ស ។

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវបង់ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពក្នុងពេលដំណាលគ្នាសម្រាប់ខែនីមួយៗ យ៉ាងយូរបំផុតត្រឹមថ្ងៃទី១៥ នៃខែបន្ទាប់ ។

ប្រការ ៦.-

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលខកខានមិនបានបង់ភាគទានតាមកាលបរិច្ឆេទដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ៥ខាងលើ ត្រូវបង់បន្ថែមនូវការប្រាក់ប្រចាំខែ តាមអត្រា ១,៥ (មួយក្បៀសប្រាំ) ភាគរយ នៃចំនួនភាគទានជាក់ស្តែង ដែលត្រូវបង់ក្នុងខែនីមួយៗ និងត្រូវទទួលការពិន័យជាប្រាក់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៦ នៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បើកប្រាក់ឈ្នួលជារូបិយប័ណ្ណបរទេស ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែត្រូវគិតជាប្រាក់រៀល តាមអត្រាប្តូរប្រាក់មធ្យមប្រចាំខែដោយផ្អែកតាមអត្រាប្តូរប្រាក់ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា ដែលជូនដំណឹងដោយ ប.ស.ស ។

ប្រការ ៧.-

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបង់ភាគទានចូលទៅក្នុងគណនីរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលស្ថិតនៅក្នុងធនាគារដែលបានកំណត់ ។ ការបង់ភាគទានអាចត្រូវបានអនុវត្តតាមរបៀបដូចខាងក្រោម ៖

- បង់ផ្ទាល់នៅធនាគារដែលបានកំណត់ ។ ការបង់ភាគទានរបៀបនេះ និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមទម្រង់ "បែបបទបង់ភាគទាន" ឬទម្រង់ "២.០១" ដូចមានកំណត់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ២ នៃប្រកាសនេះ ។
- បង់តាមរយៈសេវាកម្មអ៊ីនធឺណែតប៊ែងឃីង ឬសេវាកម្មយូនីធី ការចំណាយលើសេវាកម្មនេះគឺជាបន្ទុករបស់និយោជក ។
- បង់តាមរយៈសេវាកម្មដទៃផ្សេងទៀត តាមការណែនាំរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ។

បង្កាន់ដៃបង់ភាគទាននៅធនាគារ របាយការណ៍ចំនួនកម្មករនិយោជិត (ទម្រង់អេឡិចត្រូនិច) លិខិតប្រកាសបង់ភាគទាន លិខិតបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិត តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬឯកសារចាំបាច់ផ្សេងៗ និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវយកមកដាក់ដោយផ្ទាល់នៅការិយាល័យប.ស.ស ឬផ្ញើតាមប៉ុស្តិ៍ប្រៃសណីយ៍ ឬផ្ញើតាមសារអេឡិចត្រូនិច contribution@nssf.gov.kh ។

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវចេញលិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទាន បន្ទាប់ពីបានទទួល "បង្កាន់ដៃបង់ភាគទាន" (ចំពោះការបង់ភាគទានផ្ទាល់នៅធនាគារ) ឬបន្ទាប់ពីមានការបញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ធនាគារ អំពីការបង់ភាគទានរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (ចំពោះការបង់ភាគទានតាមរយៈសេវាកម្មអ៊ីនធឺណែតប៊ែងឃីង ឬសេវាកម្មយូនីធី ឬសេវាកម្មផ្សេងទៀត) ។

ប្រការ ៨.-

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់សៀវភៅបើកប្រាក់ ឬតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមខែនីមួយៗ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗជូន ប.ស.ស ដើម្បីត្រួតពិនិត្យនៅពេលចាំបាច់ ។

ជំពូកទី៣
ទោសប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ ៩.-

ជនដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះត្រូវទទួលទោសតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ជំពូកទី៤
អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ ១០.-

ប្រកាសលេខ ១០៨ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និងបែបបទនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ ប្រកាសលេខ ២៩៤ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការកែសម្រួលប្រការ៣ ប្រការ៤ និងប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ១០៨ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និងបែបបទ នៃការបង់ភាគទានសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ ប្រកាសលេខ ២២០ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និង បែបបទនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់ផ្នែកថែទាំសុខភាព និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ ១១.-

ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ តទៅ ៕

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>កន្លែងទទួល</u>
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី-ខេត្ត
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង "ដើម្បីអនុវត្ត"
- សមាគមនិយោជក និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា
- គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
  "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ"
- គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ"
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធ១នៃប្រកាសលេខ ......៤៤៩............ កបប/ប្រក ស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និងរបៀបទនៃការបង់ភាគទាន សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

តារាងភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាព

ថ្នាក់	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ (គិតជារៀល)	ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន (គិតជារៀល)	ភាគទានប្រចាំខែផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ១នាក់ (០,៨%)	ភាគទានប្រចាំខែផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ១នាក់ (២,៦%)	ភាគទានសរុប
១	ក្រោម ២០០.០០០	២០០.០០០	១.៦០០	៥.២០០	៦.៨០០
២	២០០.០០១- ២៥០.០០០	២២៥.០០០	១.៨០០	៥.៨៥០	៧.៦៥០
៣	២៥០.០០១ -៣០០.០០០	២៧៥.០០០	២.២០០	៧.១៥០	៩.៣៥០
៤	៣០០.០០១ -៣៥០.០០០	៣២៥.០០០	២.៦០០	៨.៤៥០	១១.០៥០
៥	៣៥០.០០១ -៤០០.០០០	៣៧៥.០០០	៣.០០០	៩.៧៥០	១២.៧៥០
៦	៤០០.០០១ -៤៥០.០០០	៤២៥.០០០	៣.៤០០	១១.០៥០	១៤.៤៥០
៧	៤៥០.០០១ -៥០០.០០០	៤៧៥.០០០	៣.៨០០	១២.៣៥០	១៦.១៥០
៨	៥០០.០០១ -៥៥០.០០០	៥២៥.០០០	៤.២០០	១៣.៦៥០	១៧.៨៥០
៩	៥៥០.០០១ -៦០០.០០០	៥៧៥.០០០	៤.៦០០	១៤.៩៥០	១៩.៥៥០
១០	៦០០.០០១ -៦៥០.០០០	៦២៥.០០០	៥.០០០	១៦.២៥០	២១.២៥០
១១	៦៥០.០០១ -៧០០.០០០	៦៧៥.០០០	៥.៤០០	១៧.៥៥០	២២.៩៥០
១២	៧០០.០០១ -៧៥០.០០០	៧២៥.០០០	៥.៨០០	១៨.៨៥០	២៤.៦៥០
១៣	៧៥០.០០១ -៨០០.០០០	៧៧៥.០០០	៦.២០០	២០.១៥០	២៦.៣៥០
១៤	៨០០.០០១ -៨៥០.០០០	៨២៥.០០០	៦.៦០០	២១.៤៥០	២៨.០៥០
១៥	៨៥០.០០១ -៩០០.០០០	៨៧៥.០០០	៧.០០០	២២.៧៥០	២៩.៧៥០
១៦	៩០០.០០១ -៩៥០.០០០	៩២៥.០០០	៧.៤០០	២៤.០៥០	៣១.៤៥០
១៧	៩៥០.០០១ -១.០០០.០០០	៩៧៥.០០០	៧.៨០០	២៥.៣៥០	៣៣.១៥០
១៨	១.០០០.០០១ -១.០៥០.០០០	១.០២៥.០០០	៨.២០០	២៦.៦៥០	៣៤.៨៥០
១៩	១.០៥០.០០១ -១.១០០.០០០	១.០៧៥.០០០	៨.៦០០	២៧.៩៥០	៣៦.៥៥០
២០	១.១០០.០០១ -១.១៥០.០០០	១.១២៥.០០០	៩.០០០	២៩.២៥០	៣៨.២៥០
២១	១.១៥០.០០១ -១.២០០.០០០	១.១៧៥.០០០	៩.៤០០	៣០.៥៥០	៣៩.៩៥០
២២	១.២០០.០០១ ឡើង	១.២០០.០០០	៩.៦០០	៣១.២០០	៤០.៨០០

ឧបសម្ព័ន្ធ២ប្រកាសលេខ ២៤៩ កប/ប្រ.កស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និងបែបបទនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាព សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

២.០១

សម្រាប់មន្ត្រីប.ស.ស
លេខកូដភាគទាន:
ហត្ថលេខា: .... / /

បែបបទបង់ភាគទាន

១.ឈ្មោះសហគ្រាស:.. ២.លេខអត្តសញ្ញាណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន: | | | | | | | | |

៣.ឈ្មោះសហគ្រាសជាអក្សរឡាតាំង:..

ភាគទានបង់សម្រាប់ខែ..........ឆ្នាំ..........							
លេខរៀង	លេខអត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិត	ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ	ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន	ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ	ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព	ភាគទានសរុប
				សរុប=			

ខ្ញុំសូមប្រកាសថារាល់ព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូនខាងលើពិតជាត្រឹមត្រូវ និងធានាខុសត្រូវលើរាល់កំហុសឆ្គងទាំងអស់។

.... ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ

ហត្ថលេខា និងត្រានិយោជក

ឧបសម្ព័ន្ធ៣ប្រកាសលេខ..២២៩..កប/ប្រ.កស្ដីពីការកំណត់អត្រាភាគទាននិងបែបបទនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារនិងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

២.០២

សម្រាប់មន្ត្រីប.ស.ស

លេខកូដភាគទាន:

ហត្ថលេខា: .... / /

បែបបទបង់ភាគទានបន្ថែម

១.ឈ្មោះសហគ្រាស:.. ២.លេខអត្តសញ្ញាណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន:

៣.ឈ្មោះសហគ្រាសជាអក្សរឡាតាំង:...

ភាគទានបង់បង្គ្រប់សម្រាប់ខែ..........ឆ្នាំ...........

លេខរៀង	លេខអត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិត	ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ	ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន	ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ	ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព	ភាគទានសរុប
				សរុប=			

ខ្ញុំសូមប្រកាសថារាល់ព័ត៌មានដែលផ្ដល់ជូនខាងលើពិតជាត្រឹមត្រូវ និងធានាខុសត្រូវលើរាល់កំហុសឆ្គងទាំងអស់។

.... ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ

ហត្ថលេខា និងត្រានិយោជក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យនេះធ្វើឡើង និង មានសុពលភាពគិតចាប់ពីថ្ងៃទី .... ខែ..... ឆ្នាំ ២០១..... នេះតទៅដោយមានភាគី:

ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស .... តំណាងដោយឈ្មោះ .... ភេទ.......... អាយុ............. តួនាទីជា.............................. ហៅកាត់ថាភាគី "ក" (និយោជក) ។

និង

ឈ្មោះ .... ភេទ .... អាយុ .... ឆ្នាំ សញ្ជាតិ .... កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ ....ចុះថ្ងៃទី ....ខែ ..... ឆ្នាំ ២០១.... កាន់លិខិតឆ្លងដែនលេខ...................... ចុះថ្ងៃទី .... ខែ .... ឆ្នាំ ២០១.... ផុតកំណត់ថ្ងៃទី...... ខែ...... ឆ្នាំ២០១.... ហៅកាត់ថាភាគី "ខ" (និយោជិក)។

បុព្វកថា

ដោយហេតុថា និយោជក ភាគី "ក" និង និយោជិក ភាគី "ខ" បានយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដូចមានខចែងក្នុងប្រការខាងក្រោមនេះ៖

ប្រការ១: រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១.១: កិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់រយៈពេល .... ខែឬឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដំបូងនៃការចូលបម្រើការងារដែលនឹងគិតចាប់ពីថ្ងៃទី..........ខែ.........ឆ្នាំ២០១........រហូតដល់ថ្ងៃទី...........ខែ..........ឆ្នាំ២០១........ ។ ការធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មីនឹងធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមដោយភាគីទាំងពីរ។ យ៉ាងហោចណាស់ភាគីនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល១ខែមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ។ ក្នុងករណី និយោជកខកខានមិនបានជូនដំណឹងអំពីការបន្ត ឬ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានរយៈ

ពេល១ខែមុនអាណត្តិកិច្ចសន្យានេះ មានន័យថានិយោជិក និងនិយោជកបាន យល់ព្រមបន្តកិច្ចសន្យាថ្មី រយៈពេល....................ខែឬឆ្នាំទៀតដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ប្រការ២: ការសាកល្បងការងារ

២.១: និយោជិក ត្រូវស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ រយៈពេលបី (៣) ខែ ដោយគិតចាប់ ពីថ្ងៃទី.......... ខែ.......... ឆ្នាំ២០១...... នៃការចាប់ផ្តើមចូលបម្រើការងារនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនេះ ប្រសិនបើពិនិត្យឃើញថា ភាគី " ខ " ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ នោះភាគី " ក " មានសិទ្ធិបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយភាគី " ខ " ឬ អនុញ្ញាតឱ្យភាគី " ខ " បន្តការសាកល្បងបន្ថែមទៀត។ ប៉ុន្តែក្រោយពេលអនុញ្ញាតឱ្យបន្តការសាកល្បងភាគី " ខ " នៅតែពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចនោះ ភាគី " ក " នឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះទាំងស្រុងតែម្តង។ ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនេះមានតែភាគីនិយោជក ប៉ុណ្ណោះដែលអាចបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបាន ដោយជូនដំណឹងរយៈពេល១ សប្តាហ៍ ហើយធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ខែបង្គ្រប់១ខែ ដល់ភាគីនិយោជិកផ្អែកលើមូលហេតុសមត្ថភាព និងចរិកលក្ខណៈបំពេញការងារ។

ប្រការ៣: តួនាទីការងារ

៣.១: ភាគី " ក " ជួល ភាគី " ខ " ឱ្យធ្វើការហើយភាគី " ខ " ត្រូវធ្វើការដោយស្មោះត្រង់ និងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងកាបំពេញការងារដល់ភាគី " ក " ក្នុងមុខងារជា ....នៅក្នុងផ្នែក.................ចាប់ពីថ្ងៃទី.........ខែ.........ឆ្នាំ២០១......។

ប្រការ៤: ប្រាក់បៀវត្ស និង ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្ស

៤.១: និយោជិក ត្រូវចាប់ផ្តើមការងារដោយមានប្រាក់ខែជាមូលដ្ឋានស្មើនឹង................ គិតជាដុល្លាអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលសាកល្បងភាគី " ខ " នឹងត្រូវបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់បៀវត្សចំនួនតែ..................................គិតជាដុល្លាអាមេរិកក្នុង១ខែ។

៤.២: ការបង់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សគឺជា ការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីនិយោជិក ប៉ុន្តែភាគីនិយោជក អាចដើរតួនាទីជាបង់ពន្ធជំនួសទៅតាមតម្លៃពន្ធដែលរដ្ឋបានកំណត់ ហើយការបង់ពន្ធនេះទៀតសោតត្រូវកាត់ពីប្រាក់ខែរបស់និយោជិក។

ប្រការ៥: ការតំឡើងឋានៈ

៥.១: ក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និយោជកត្រូវតំឡើងប្រាក់ខែជូនដល់និយោជិករយៈពេល៣ខែម្តង ត្រូវតំឡើង.........% (ប្រាំភាគរយ) នៃចំនួនប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលត្រូវតំឡើង និងទៅតាមប្រភេទមុខដំណែងការងារ។

៥.២: ក្នុងករណីមានពុំមានការតំឡើងតាមប្រការ៥.១: ខាងលើនេះ ភាគីនិយោជិកមានសិទ្ធិក្នុងការតវ៉ាដើម្បីឱ្យនិយោជកតំឡើងប្រាក់ខែជូន។

ប្រការ៦: ប្រាក់ខែទី១៣ និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ

៦.១: ប្រាក់បន្ថែមលើការអនុវត្តការងារសម្រាប់បំណាច់ឆ្នាំ គឺជាការសម្រេចទាំងស្រុងរបស់ភាគីនិយោជក ហើយវាអាស្រ័យទៅលើដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស និងនិយោជិក។

៦.២: ភាគីនិយោជិកត្រូវទទួលបានប្រាក់ខែទី១៣ នៃចំនួនប្រាក់ខែចុងក្រោយ នៃបំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រការ៧: ម៉ោងធ្វើការ និងការងារបន្ថែមម៉ោង

៧.១: ក្នុងរយៈពេលបំពេញការងាររបស់ខ្លួន និយោជិកត្រូវធ្វើការរយៈពេល៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ និង៥ថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍។

៧.២: ដោយឡែក ការងារបន្ថែមម៉ោងភាគីនិយោជិកត្រូវទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអាស្រ័យទៅតាមប្រភេទការងារបន្ថែម ដែលកំណត់ដោយភាគីនិយោជក ការថែមម៉ោងនេះទៀតសោតមិនឱ្យលើសពី៣ម៉ោងជាដាច់ខាត។

ប្រការ៨: ការឈប់សម្រាក

៨.១: ភាគីនិយោជិក អាចឈប់សម្រាកទៅតាមថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ហើយនិងអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ផ្សេងៗទៀតនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

៨.២: ភាគីនិយោជិក អាចឈប់សម្រាកក្នុងពេលមានជម្ងឺ ឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន បងប្អូនបង្កើត បុណ្យសពសាច់ញាត្តិ ជាដើម។

ប្រការ៩: ការលំហែមាតុភាព

៩.១: ភាគីនិយោជិក (ស្ត្រី) អាចឈប់សម្រាក់ក្នុងពេលសម្រាលកូន ក្នុងរយៈពេល៣ (បី) ខែបាន ហើយត្រូវចូលបម្រើការងារវិញតាមការកំណត់របស់ភាគីនិយោជក។

ប្រការ១០: ការលាឈប់មុនកិច្ចសន្យា

១០.១: ភាគីនិយោជិកអាចលាឈប់មុនការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះបាន ដោយត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីនិយោជកក្នុងរយៈពេល១ (មួយ) ខែ ចំពោះ និយោជិកដែលបំពេញការងារក្រោម៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ។

១០.២: និយោជិក ដែលបំពេញការងារលើសពី៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងយ៉ាងតិច៦ (ប្រាំមួយ) ខែ ទៅភាគីនិយោជក។

ប្រការ១១: ការធានាសុវត្ថិភាពក្នុងពេលបំពេញការងារ

១១.១: នៅក្នុងពេលបំពេញការងារ ភាគីនិយោជកត្រូវធានានូវសុវត្ថិភាពជូនដល់ភាគីនិយោជិក។

ប្រការ១២: ការគោរពវិន័យ

១២.១: ភាគីនិយោជិក ត្រូវគោរពទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស។

ប្រការ១៣: ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

១៣.១: ក្នុងករណីដែលមានវិវាទកើតឡើងភាគីនិយោជក និងភាគីនិយោជិកយកការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១៣.២: ករណី ដែលការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅតែមិនត្រូវរូវគ្នាទេនោះ ភាគីទាំងពីរយកការដោះស្រាយតាមផ្លូវតុលាការហើយព្រមទទួលយកតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់តុលាការ។

ប្រការ១៤: បញ្ញត្តិផ្សេងៗ

១៤.១: ភាគីនិយោជិក យល់ព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យានេះទាំងស្រុង ហើយបានអានចប់សព្វគ្រប់នូវខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យានេះ។

១៤.២: កិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងជាភាសារខ្មែរ មានចំនួន ....ច្បាប់ ។

ហត្ថលេខា និងត្រា (ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស) ហត្ថលេខា និងឈ្មោះ (និយោជិក)