សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royal de Droit et des Sciences Économiques

Royal university of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី ០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា រុន រក្សា**

កញ្ញា មុំ សុវណ្ណច័ន្ទនីតា

ណែនាំដោយ

សាស្ដាចារ្យជំនួយ **ញឹក ឧត្ដី**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ២៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០២០

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ**រុនរក្សា** និង**មុំ សុវណ្ណាច័ន្ទនីតា**ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី២៤ **នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច** ឆ្នាំសិក្សា ២០២៣-២០២៤។ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ និងសូមសម្តែងនូវការគោរពយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ និងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ៖

លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ ដែលបានផ្តល់កំណើតចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅតាំងតែពីតូចរហូតមកដល់ធំសព្វថ្ងៃព្យាយាមលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ជាកម្លាំងចិត្តដល់យើងខ្ញុំទាំងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃក៏ដូចជាការសិក្សាផងដែរហើយថែមទាំងបានបណ្តុះគោលគំនិតយើងខ្ញុំក្នុងរស់នៅប្រកបដោយសីលធម៌និងជាពលរដ្ឋល្អដើម្បីតបស្នងដល់សង្គមជាតិ។ បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀតយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់សមាជិកក្នុងក្រុមគ្រួសារដែលតែងតែជួយទូន្មាន និងដាស់តឿនបន្ថែមលើការសិក្សារៀនសូត្ររហូតទទួលបាននូវសមិទ្ធផលដ៏ល្អមួយនេះ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិកា សាកលវិទ្យាធិការង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង សាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបានសហការគ្នាបង្កើតកម្មវិធីសិក្សានេះឡើងហើយលោកព្យាយាមរិះរកគំនិតបទពិសោធន៍ និងវិទ្យាសាស្ត្រផ្សេងៗទៀតដើម្បីចែករំលែកបង្ហាត់បង្រៀន និងជួយកែលម្អរាល់ចំណុចខ្វះខាតរបស់យើងខ្ញុំ។ ជាពិសេសខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកសាស្ត្រាចារ្យជំនួយ **ញឹក ឧត្តី** ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ចំណេះដឹង និងបានណែនាំយើងខ្ញុំដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងបានសម្រេចនូវគម្រោងបញ្ចប់ការសិក្សាជាស្ថាពរដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ និងភាពមមាញឹករបស់លោកផ្ទាល់។ អ្វីដែលពិសេសទៅទៀតនោះគឺ លោកតែងតែផ្តល់នូវមតិរិះគន់ដើម្បីស្ថាបនាកែសម្រួលផ្តល់ជាឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងបានជម្រុញលើកទឹកចិត្តយើងខ្ញុំទាំងពីរតាំងពីចាប់ផ្តើមរហូតដល់បញ្ចប់ការងារបានជោគជ័យដោយក្តីសោមនស្សរីករាយ។

ជាចុងបញ្ចប់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ សូមប្រសិទ្ធិពរជ័យសិរីបវរជូនដល់លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ លោកលោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់សូមបានប្រកបតែនឹងព្រះពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ សូមអរគុណ។

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ កន្លងមកយើងខ្ញុំជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រក៏បានឈានដល់តំណាក់កាលមួយគឺការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាតែម្តង។ ជិតបួនឆ្នាំកន្លងមកនេះមានមុខវិជ្ជាជាច្រើនដែលយើងខ្ញុំបានសិក្សាទាក់ទងទៅនឹងវិស័យច្បាប់ប៉ុន្តែ អ្វីដែលយើងខ្ញុំទាំងពីរបានចាប់អារម្មណ៍នោះគឺមុខវិជ្ជា **នីតិការងារ** ដែលជាមុខវិជ្ជាមួយសំខាន់ដែលជាមុខវិជ្ជាគោលរួម និងគ្រប់គ្រងទៅការងារទាំងអស់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមិនថាវិស័យរដ្ឋ ឬវិស័យឯកជន។ការងារសិក្សាមុខវិជ្ជានីតិការងារនេះអាចឱ្យយើងយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីច្បាប់ការងារមួយដែលមានភាពជាក់លាក់ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបង្កើតឡើង និងដាក់ឱ្យអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជៀសវាងលើការកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មពីសំណាក់និយោជក។ នេះជាកត្តាមួយដែរជំរុញឱ្យយើងខ្ញុំទាំងពីរមានការចាប់អារម្មណ៍ និងសម្រេចចិត្តជ្រើសយកប្រធានបទ **របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ដែលជាប្រធានបទមួយនិយាយអំពីប្រភេទនិងចរិលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច និយោជិត និងនិយោជក ការព្យួរ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារយកមកធ្វើការស្រាវជ្រាវជាប្រធានបទសារណាបញ្ចប់ការងារសិក្សានេះ។

ដោយហេតុខាងលើនេះយើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាការងារសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកនេះនឹងផ្តល់នូវចំណេះដឹងក៏ដូចជាបទពិសោធន៍ រួមទាំងស្នារដៃនៃការសរសេរបង្ហាញឱ្យនិស្សិតក៏ដូចជាបងប្អូនជនរួមជាតិទាំងអស់ទទួលបានចំណេះដឹងឱ្យបានកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងច្បាស់លាស់ពី លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែរភាគីក្នុងកិច្ចសន្យាការងារគួរតែទទួលបាន និងដើម្បីបញ្ចៀសហានិភ័យមួយចំនួនដែលអាចនឹងកើតមានឡើងដោយសារការមិនបានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនៃកិច្ចសន្យា។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាឯកសារមួយនេះនឹងអាចក្លាយជាប្រទីបបំភ្លឺរាល់ចម្ងល់ដែរពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារដែលនិស្សិតទាំងអស់ចង់ដឹង។ ហើយក៏សូមអភ័យទោសរាល់កំហុសគ្រប់បែបយ៉ាងដែលអាចកើតឡើងដោយអចេតនា និងទទួលយកការរិះគន់នៅក្នុងន័យស្ថាបនាកែលម្អរាល់ចំណុចខ្វះខាតដោយក្តីសោមនស្សរីករាយ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម...១

ជំពូកទី ១

សញ្ញាណទូទៅ

ផ្នែកទី១.សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ..២

កថាភាគទី ១.ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ..២

១.អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា..៣

១.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧..៣

១.២. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧..៣

២.គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា..៤

២.១. គោលការណ៍មិនរើសអើង..៤

២.២. គោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ...៤

២.៣. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំ...៥

២.៤. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានា...៧

កថាភាគទី ២ . ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ...៧

១. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ..................................៧

១.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា...៧

១.២. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់...៨

១.៣. កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង...៩

១.៤. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង...១០

១.៥. កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល..១១

ជំពូកទី ២

សិទ្ធិ និងកាតព្វកច្ចរបស់និយោជក និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក

ផ្នែកទី ១. សិទ្ធិ និងកាតព្វកច្ចរបស់និយោជក និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក...........១៣

កថាភាគទី ១. សិទ្ធិ និងកាតព្វកច្ចរបស់និយោជក...១៣

១. សិទ្ធិរបស់និយោជក...១៣

១.១. សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រង...១៣

១.២. សិទ្ធិអនុវត្តទណ្ឌកម្មចំពោះទម្ងន់នៃកំហុស...១៤

១.៣. សិទ្ធិដាក់ចេញជាបទបញ្ជាការណែនាំ..១៥

១.៤. សិទ្ធិកំណត់វិន័យនៅកន្លែងការងារ...១៥

១.៥. សិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួល..១៦

១.៦. សិទ្ធិឡុកអៅ...១៧

១.៧. សិទ្ធិបន្ថែមម៉ោងក្រៅពេលធម្មតា...១៨

២. កាតព្វកច្ចរបស់និយោជក..១៨

២.១. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម........................១៨

២.២. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម.........................១៩

២.៣. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ..២០

២.៤. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ...២១

កថាភាគទី ២. សិទ្ធិ និងកាតព្វកច្ចរបស់និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក........................២១

១. សិទ្ធិរបស់និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក...២១

១.១. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍...២១

១.២. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ...២២

១.៣. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ...២២

១.៤. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេស..២៣

១.៥. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល..២៤

១.៦. អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យា.............................២៤

១.៧. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម...២៥

១.៨. សិទ្ធិការពារខ្លួននៅមុនពេលទទួលទោសវិន័យ...២៦

ជំពូកទី ៣

ការព្យួរ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ...២៧

កថាភាគទី ១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ...២៧

១. មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ...២៨

១.១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីមាតុភាព..២៩

១.២. ករណីការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព...៣០

១.៣. ករណីការឈប់សម្រាក...៣១

១.៤. ករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ..៣១

១.៥. ករណីជំងឺធម្មតា...៣២

១.៦. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា...៣២

១.៧. ករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត...៣២

១.៨. ការព្យួរ ឬបញ្ចប់ដោយហេតុផលភាគីនិយោជក..៣៣

១.៩. ហេតុផលក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ..៣៥

២. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់របស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា...៣៦

២.១. សិទ្ធិអំឡុងពេលព្យួរការងាររបស់កម្មករ បុគ្គលិក និយោជិត.....................................៣៦

២.២. សិទ្ធិអំឡុងពេលព្យួរការងាររបស់និយោជក..៣៦

៣. អានុភាពគតយុត្តនៃសិទ្ធិក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ..៣៦

កថាភាគទី ២. ការអនុវត្ត និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ...៣៦

១. មូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ...៣៦

២. ការអនុវត្ត និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់........៣៧

២.១.ការអនុវត្ត...៣៧

២.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់...៣៧

២.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការមកដល់នៃការបរិច្ឆេទរបស់កិច្ចសន្យា..............៣៧

២.២.២.ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនមកដល់នៃការបរិច្ឆេទ..៣៨

៣. ការបញ្ចប់ដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់...៣៩
៤. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានថិរវេលាកំណត់...............................៣៩
៤.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់...៣៩
៤.១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យដោយភាគីតាមច្បាប់កំណត់
....៤០
៤.១.២. ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ...៤១
៤.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់.......................................៤១
៤.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយនត្ថិភាពសមរម្យ..៤១
៤.២.២ នត្ថិភាពនៃការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ...៤២
កថាភាគទី ៣. របបគតយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា.............៤៣
១. នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា...៤៤
២. សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការឡើងវិញ...៤៤
ផ្នែកទី ២. ការទូទាត់សំណង..៤៤
កថាភាគទី ១. ការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូល...៤៤
១. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់.........................៤៥
១.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុស្របច្បាប់.......................................៤៥
១.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុខុសច្បាប់...៤៥
២. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់.........................៤៦
២.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុស្របច្បាប់.......................................៤៦
២.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុខុសច្បាប់.......................................៤៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន...៤៧
អនុសាសន៍...៤៩
គន្ថនិទ្ទេស
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងការប្រកបការងាររបស់ប្រជាជនកម្ពុជាប្រចាំថ្ងៃភាគច្រើនគឺ ការធ្វើការដោះដូរយកប្រាក់ ហេតុនេះហើយបានជារាជរដ្ឋាភិបាល ព្យាយាមពង្រឹងរាល់វិធានច្បាប់ទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងវិស័យការងារដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍រួមរវាងអ្នកធ្វើការឱ្យគេ និងអ្នកដែរដើរតួរជាចៅកែ ឬអ្នកតំណាង។ ដោយមានការបង្កើតជាដំបូងនូវវិធានការគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តគ្រប់វិស័យ និងក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតបុគ្គលិកដើម្បីកុំឱ្យមានហានិភ័យណាមួយកើតឡើងចំពោះនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត បុគ្គលិក ហើយក្នុងគោលបំណងការពារអត្ថប្រយោជន៍របស់ភាគីដែលទន់ខ្សោយ គឺសំដៅដល់កម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកជៀសវាងអ្នកមានអំណាចណាមួយមកបំពាន។ការទំនាក់ទំនងវិស័យការងារនេះគឺត្រូវធ្វើការចាប់ផ្តើមពីកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់អាស្រ័យលើគូភាគីនីមួយៗ។ដើម្បីគ្រប់គ្រងដោះស្រាយការពារក្នុងករណីណាមួយដែលមានវិវាទកើតឡើង។ កិច្ចសន្យាត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រើប្រាស់តាំងពីសម័យបុរាណដើម្បីធានាចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យារបស់ភាគីផ្សេងៗ។ ដោយឡែកចំពោះកិច្ចសន្យាការងារវិញគឺត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងទៀតថាធ្វើពលកម្មឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ដើម្បីធានាស្ថេរភាពលើវិស័យការងារនៅកម្ពុជាដែលគ្របដណ្តប់ទាំងមូលលើទំនាក់ទំនងការងាររវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត បុគ្គលិក។ ដោយឡែកច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជាយើងរួមទាំងច្បាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបានអភិវឌ្ឍន៍ពីច្បាប់ទំនៀមទម្លាប់នៅសម័យបុរាណមកសម័យទំនើបដែលមានការចងក្រងដោយយកលំនាំតាមច្បាប់របស់ប្រទេសបារាំង ក្រោយឆ្លងកាត់សម័យជាច្រើនច្បាប់កិច្ចសន្យាមានការវិវឌ្ឍន៍យ៉ាងខ្លាំង។ បច្ចុប្បន្ននេះច្បាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបានចែងក្នុង **ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧** ដោយយកលំនាំតាមច្បាប់របស់ប្រទេសជប៉ុនផងដែរ។ម៉្យាងទៀតច្បាប់កម្ពុជាយើងមានការចងក្រង **ច្បាប់ស្តីពីការងារ** ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើចាប់តាំងពី **ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧** ។ ច្បាប់ការងារនេះមានគោលដៅធានាសិទ្ធិ និងគាំពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិតព្រមទាំងធានាសុវត្ថិភាពគតិយុត្ត និងស្ថេរភាពដល់អ្នកវិនិយោគក្នុងការរៀបចំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវដំណើរការ និងភាពដែលអាចប្រកួតប្រជែងបានលើឆាកអន្តរជាតិផងដែរ។ ការស្រាវជ្រាវមួយនេះថ្វីត្បិតតែមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងលក្ខណៈទ្រឹស្តីឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមែន តែយើងខ្ញុំជឿជាក់ថាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ផ្នែកនីតិសាស្រ្ត ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រមួយនេះនឹងបង្ហាញនូវគំនិតសំខាន់ៗជាច្រើនដែលលាតត្រដាងវិសាលភាពនៃការយល់ដឹងពី ***របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ*** ដែលក្នុងនោះដែលបានផ្តោតលើចំណុចសំខាន់ៗរួមមានដូចជា សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការសំណងរាល់ការមិនអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវផងដែរ។

ជំពូកទី ១

សញ្ញាណទូទៅ

ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ដើម្បីទទួលបានសន្តិសុខសុវត្ថិភាពគតិយុត្ត និងភាពមានទំនុកចិត្តទៅវិញទៅមករវាងគ្នានិងគ្នា រាល់គ្រប់ទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជាជាគោលការណ៍ត្រូវតែគ្រប់គ្រងដោយកិច្ចសន្យាដែលជាច្បាប់របស់គូភាគីទោះបីការងារនោះជាការងារប្រភេទណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួនទម្រង់នៃការសន្យាត្រូវបានគេយកមកប្រើជំនួសផងដែរ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧ទម្រង់នៃការសន្យាផ្ទាល់មាត់មិនចោទជាបញ្ហាចំពោះគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារឡើយទោះបីកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងតាមទម្រង់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់ក្តី គឺមានសុពលភាពដូចគ្នាដោយស្ថិតក្រោមវិធាននៃច្បាប់ការងារ។ យ៉ាងណាមិញបញ្ហានានាជុំវិញភាពមិនច្បាស់ការនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ នៅតែមានភាពចម្រូងចម្រាសដែលទាមទារឱ្យមានអត្ថិភាពនៃការបកស្រាយពីសំណាក់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញអធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងតុលាការជាអាទិ៍។ ហើយកំណើត នៃវិវាទជុំវិញកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យការងារនេះទៀតសោតតែងតែកើតមានមិនចេះចប់មិនចេះហើយថែមទៀតដោយសារភាពទន់ខ្សោយនៃច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលធ្វើឱ្យស្ថានភាព នៃជម្លោះក្នុងវិស័យមួយនេះនៅតែមានវត្តមាន មានភាពអូសបន្លាយរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើអត្ថបទ នៃការស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាកិច្ចសន្យាការងារមួយនេះនឹងបានជាចំណែកពុទ្ធិនិងក្លាយជាឧបករណ៍គតិយុត្តថ្មីសម្រាប់ស្រាវបំភ្លឺលើបញ្ហាទូទៅនៃទិដ្ឋភាពកិច្ចសន្យាការងារនៅកម្ពុជា។ ដូច្នេះមុននឹងឈានដល់ការបកស្រាយអំពីប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ក្នុង **ច្បាប់ស្តីពីការងារ** យើងគប្បីស្វែងយល់អំពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងគោលការណ៍មូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជាជាមុនសិន។

កថាភាគទី ១.ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

មុននឹងចូលដល់ការសិក្សាអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមសម័យកាលនីមួយៗជំហានដំបូងបំផុតដែលមិនអាចចោលបាននោះគឺ អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា (១.) អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ (១.១)និង អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ (១.២)។

១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា

អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា គឺសំដៅដល់កិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើតកែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ច[1] ។ ចំណែកឯកាតព្វកិច្ចគឺជាទំនាក់ទំនងគតិយុត្តដែលចងបុគ្គលពីរនាក់ដោយឱ្យបុគ្គលម្នាក់ដែលបានកំណត់មានករណីកិច្ចមួយចំនួនចំពោះបុគ្គលដែលបានកំណត់ម្នាក់ទៀត[2]។ បុគ្គលដែលមានករណីយកិច្ចហៅកូនបំណុល រីឯបុគ្គលដែលទទួលផលប្រយោជន៍ពីករណីយកិច្ចនោះហៅថាម្ចាស់បំណុល។ ម្ចាស់បំណុលមានសិទ្ធិត្រូវគ្នាទៅនឹងករណីយកិច្ចរបស់កូនបំណុល។

១.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាង កម្មករ និយោជិត បុគ្គលិក(ភាគីដែលផ្តល់កម្លាំងពលកម្ម) និងនិយោជក (ភាគីដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យភាគីដែលធ្វើពលកម្ម)។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវធ្វើឡើងនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិហើយអាចនឹងធ្វើតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។កិច្ចសន្យាការងារនេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់[3]។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាតាមទម្លាប់ស្រុកហើយប្រសិនជាចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើឡើងដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។ តាមអត្ថន័យនេះទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកគឺស្តែងឡើងដោយការឯកភាពគ្នានៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ រាល់ការបង្កើតការកែប្រែការរំលត់ និងការអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពលើគោលការណ៍គ្រឹះដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារជាភាពចាំបាច់មួយនៃបរិបទការងារ ដើម្បីធានាភាពមានសុពលភាពត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះ។

១.២ អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថាធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្មហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះហៅថានិយោជក[4]។

២.គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

[1] មើលមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[2] មើលមាត្រា ៣០៨ គ្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[3] មើលមាត្រា ៦៥ គ្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[4] មើលមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

២.១. គោលការណ៍មិនរើសអើង

ដោយស្របតាម គោលការណ៍រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់មានសិទ្ធិសេរីភាព និងករណីកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ដោយឥតប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿ សាសនា និន្នាការនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឋានៈសង្គម ធនធាន ឬស្ថានភាពឯទៀតឡើយ។ ការប្រើសិទ្ធិសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗមិនត្រូវឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិសេរីភាពអ្នកដទៃឡើយ[5]។ការប្រើសិទ្ធិសេរីភាពនេះត្រូវប្រព្រឹត្តិតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ក្នុងច្បាប់។ វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាៈពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម និងការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករ និយោជិត បុគ្គលិក ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីៈ ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែងការងារការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម និងវិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។ការបែងចែកការបដិសេធ ឬការព្រមទទួលដែលផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សម្រាប់មុខរបរណាមួយមិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ[6]។ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាពកម្មករ និយោជិតបុគ្គលិក ឬនិយោជកទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពី ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ ដោយគ្មានបុគ្គលណារួមទាំងសហជីពផងអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ។

២.២. គោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

ប្រភពនៃពាក្យសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬរបៀបរៀបរយសាធារណៈជាពាក្យដែលប្រែមកពីភាសាបារាំង Ordre Public ហើយសញ្ញាណនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទ ។ សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈបង្កើតឡើងដើម្បីធានាសន្តិភាពភាពសុខសាន្ត និងសន្តិសុខសាធារណៈពុំត្រូវបានធ្វើឱ្យរឹករវរ ឬមានចលាចលឡើយ[7]។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារមានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈវៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះមានន័យថាវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តីដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តីដែលមិន

[5] មើលមាត្រា ៣១ ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
[6] មើលមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[7] សៀវភៅនីតិការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៥

គោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់ការងារត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ ឧទាហរណ៍៖ ច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ១៨ថ្ងៃកាលបើកម្មករនោះមានអតីតភាពការងារបានគ្រប់មួយឆ្នាំប៉ុន្តែភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ (និយោជក) បានព្រមព្រៀងឱ្យនិយោជិតឈប់សម្រាកតែ១២ថ្ងៃនេះ គឺអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានការនៃច្បាប់ការងារដូច្នេះច្បាប់ការងារមិនទទួលស្គាល់ និងមិនអនុញ្ញាតឡើយដោយចាត់ទុកជាមោឃៈ។វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបានលក្ខណៈ នៃសេចក្តីបង្គាប់នៃច្បាប់ការងារមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជិតម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុមដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តីដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។ និយោជកមិនអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត បុគ្គលិកដោយផ្តល់សិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់បានទេ។

២.៣. គោលការណ៍ហាមឃាត់ដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំ

គោលការណ៍ហាមឃាត់ដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត និងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានការងារណាមួយដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចកើតឡើងនោះទេ។ការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ចត្រូវហាមដាច់ខាតដោយអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចអនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩[8]។ ការងារដោយបង្ខំនេះត្រូវអនុវត្តលើបុគ្គលទាំងអស់គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ។ដើម្បីលុបបំបាត់ការកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតអនុសញ្ញាលេខ២៩ និង ១០៥ បានហាមឃាត់ទាំងស្រុង និងដាច់ខាតទៅលើប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវធានាចំពោះការលុបបំបាត់ការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លីបំផុតតាមការគួរ[9]។ ដោយតាមអនុសញ្ញានេះពាក្យថាការងារដោយបង្ខំឬជាកាតព្វកិច្ចមានន័យថារាល់ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលតម្រូវពីជនណាម្នាក់ដោយការគំរាមគំហែងថានឹងដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយ ហើយដែលជននោះមិនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើដោយខ្លួនឯងផង។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តីសម្រាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មិនគិតរួមបញ្ចូល[10] ៖

[8] មើលមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[9] មាត្រា ១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

[10] មាត្រា ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

• ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវដោយផ្អែកលើច្បាប់កាតព្វកិច្ចយោធាហើយការងារនោះមានលក្ខណៈជាការងារយោធាសុទ្ធសាធ។

• ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលមានទម្រង់ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសដែលមានឯករាជ្យភាពពេញលេញ។

• ការងារ ឬសេវាកម្មដែលគេតម្រូវពីជនណាម្នាក់ដោយសារការដាក់ទោសពីតុលាការ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាការងារ ឬសេវាកម្មនោះបានអនុវត្តនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ឬឃ្លាំមើលពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈហើយដែលថាជននោះមិនត្រូវបានគេជួល ឬដាក់ឱ្យធ្វើការឱ្យបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឬសមាគមឯកជននានាឡើយ។

• ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវឱ្យក្នុងករណីមានអាសន្នជាអាទ៍ព្រឹត្តិការណ៍នៃសង្គ្រាម ឬមហន្តរាយ ឬការគំរាមកំហែងដោយអគ្គីភ័យទឹកជំនន់គ្រោះទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយដី ជំងឺឆ្លង ការរាតត្បាតនៃសត្វសាហាវ សត្វល្អិត ជំងឺបេសុ្ត និងបណ្តាកាលៈទេសៈទូទៅដទៃទៀតដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ការរស់រាន និងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទោះបីទាំងស្រុង ឬដោយផ្អែកខ្លះក្តី។

• សេវាតូចតាចនៅក្នុងថ្នាក់ភូមិដែលត្រូវធ្វើដោយសមាជិកសហគមន៍ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដោយចំពោះនៃសហគមន៍ ហើយដែលអាចចាត់ជាការងារជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសហគមន៍ក្នុងលក្ខខណ្ឌជាសមាជិកនានានៃសហគមន៍នោះ ឬក៏អ្នកតំណាងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេចាំបាច់នៃសេវាកម្មបែប។

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះត្រូវយល់ព្រមធ្វើការហាមប្រាមនិងមិនត្រូវប្រើប្រាស់ទម្រង់នៃការងារណាដែលមានលក្ខណៈជាការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចមានជាអាទិ៍ការងារ[11] ៖

• ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាមធ្យោបាយនៃការបង្ខិតបង្ខំខាងនយោបាយ ឬការអប់រំខាងនយោបាយ ឬក៏ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីឱ្យសម្តែងចេញឬប្រកាន់យកទស្សនៈនយោបាយ ឬមនោគមវិជ្ជាសំដៅប្រឆាំងទល់នឹងប្រព័ន្ធនយោបាយប្រព័ន្ធសង្គម ឬក៏ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចដែលមានរួចហើយ។

• ដែលប្រើជាវិធីមួយដើម្បីកេណ្ឌប្រមូល និងប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ជាគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។

• ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការដាក់វិន័យការងារ។

• ដែលប្រើសម្រាប់ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដោយសារការចូលរួមក្នុងកូដកម្ម។

• ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការរើសអើងខាងពូជសាសន៍ សង្គម សញ្ជាតិ ឬសាសនា។

២.៤. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកច្ចទាសា

[11] មាត្រា១ នៃអនុសញ្ញាលេខ ១០៥ ស្តីពីការធ្វើនិរាក្រឹត្យនៃការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧

គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានាតម្រូវឱ្យក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារនិយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ[12]។

កថាភាគទី ២ . ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ

១.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាគឺជា កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខ**អធិការការងារ** និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ[13]។ នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវមានចែងពីការបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេកិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងដោយកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរ ឆ្នាំបានឡើយ។កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ[14]។ជារួមកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានកំណត់លក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

- ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- មានរយៈពេលមិនលើសពីពីរឆ្នាំ (អាចបន្តជាសារថ្មីម្តង ឬច្រើនដងតែកុំឱ្យលើសពី២ឆ្នាំតិចជាង ឬស្មើ ២ឆ្នាំ)
- មានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់។

បើកិច្ចសន្យាការងារពុំមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងអស់នេះទេកិច្ចសន្យាការងារនោះគឺជា កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។នៅពេលចុះកិច្ចសន្យានិយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុនិងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ កិច្ចសន្យាមាន

[12] មើលមាត្រា ៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[13] មើលមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[14] មើលមាត្រា ៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយបាត់បង់គុណភាពឡើយ។ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានការកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី[15]៖

•រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន

• ការងាររយៈពេលមួយរដូវ (ការងារមិនជាប់លាប់)

• កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាអាចត្រូវបានបញ្ចប់ក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចខាក្រោម៖

•នៅពេលដែលកម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត បុគ្គលិកទាំងនោះ

• នៅពេលចប់រដូវ

• នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

១.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ដោយយោងទៅតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារ បច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជាបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់មិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យណាមួយជាក់លាក់ឡើយ ដូចច្នេះយើងសូមធ្វើការបកស្រាយអំពីទិដ្ឋភាពនៃចំណងគតិយុត្តរបស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដូចដែលបានរៀបរាប់ដូចខាងក្រោម៖ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់រួមមាន៖

• អាចធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់

• អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ(គ្រាន់តែជាការបន្ទាល់តែប៉ុណ្ណោះ)

• មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេកិច្ចសន្យាការងារនោះ និងក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ហើយនៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះកិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ[16]។

[15] មើលមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[16] មើលមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ហើយគោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នេះ គឺទំនាក់ទំនងការងារយូរអង្វែង និង អចិន្ត្រៃយ៍។ជម្រុញការប្តេជ្ញាក្នុងការបំពេញការងារអស់ពីសមត្ថភាពដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងស្មោះត្រង់ជាថ្នូរ នឹងស្ថិរភាពការងារ។វាជាកិច្ចសន្យានីតិរួមហើយត្រូវគោរពតាមគ្រប់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាត្រូវមានធាតុផ្សំបី៖

• កើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី

• កើតចេញពីជនដែលមានសមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា

• មានវត្ថុមួយដែលជាក់លាក់ដែលអាចធ្វើកើត និងដែលស្របច្បាប់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀម ទម្លាប់ដ៏ល្អប្រពៃ។ បើគ្មានធាតុទាំងបីនេះទេកិច្ចសន្យាការងារត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

១.៣. កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គល ម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមលក្ខខណ្ឌ និងថិរវេលាដែលបានព្រម ព្រៀងគ្នា។ថិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ[17]។ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយ លិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឡូមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះបើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជា មោឃៈ[18]។និយោជកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈទៅកូនជាងគឺកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានជំនាញទទួលការហ្វឹកហ្វឺន ដំបូងហើយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺននេះដោយជោគជ័យពួកគេនឹងរំពឹងថាក្លាយជាកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក សាកល្បង និងបន្ទាប់មកទៀតក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។ជាទូទៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនអាចលើស ពីពីរឆ្នាំទេ។ ប៉ុន្តែដោយយោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦/៩៧បានចែងថាក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅ ទីក្រុងភ្នំពេញរយៈពេល នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនគួរលើសពីពីរខែទេ។ពុំមានការកម្រិតរយៈពេលពិសេស សម្រាប់កូនជាងក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ដែលនៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ និយោជកគួរប្រើប្រាស់ការហ្វឹក ហាត់កូនជាងតែចំពោះ កម្មករនិយោជិត បុគ្គលិកដែលគ្មានបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរួមមានដូចខាងក្រោម៖

១. កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណា មួយជាអាទិ៍ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ[19] ៖

• ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា

• ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតាតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

[17]មើលមាត្រា ៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[18] មើលមាត្រា ៥២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[19] មើលមាត្រា ៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

• ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

• កាលណាគ្រូផ្លាស់ប្តូរផ្ទះទៅក្នុងសង្កាត់ឬឃុំណាមួយក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យា ដែលយោងលើហេតុផលនេះអាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្របានផ្លាស់ទីលំនៅ។ កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថាមានការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផលភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។

២. កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់[20] ៖

• ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

• កាលណាកូនជាង ឬគ្រូត្រូវចូលបម្រើកងទ័ព

• កាលណាគ្រូ ឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារពី បទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម។

១.៤. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង

នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចកំណត់រយៈពេលសាកល្បងការងាររហូតដល់ទៅបីខែដើម្បីវាយតម្លៃអំពីជំនាញ និងអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត។ ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានចិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតហើយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក ស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់លក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមានរយៈពេលអតិបរមានៃការសាកល្បងគឺ[21]៖

• ៣ខែចំពោះនិយោជិត (និយោជិតមិនប្រើឯកទេស)

• ២ខែចំពោះកម្មករឯកទេស

• ១ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា។

ហេតុដូច្នេះហើយនិយោជកមិនមានសិទ្ធិកំណត់រយៈពេលនៃការសាកល្បងការងារទៅតាមចិត្តចង់របស់ខ្លួនបានឡើយបន្ទាប់មកនៅពេលផុតកំណត់រយៈពេល នៃការសាកល្បងការងារនេះនិយោជកត្រូវតែសម្រេចចិត្តថានឹងត្រូវជ្រើសយកកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកនោះមកធ្វើការបន្ត ឬមិនបន្តឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការវិញ។ សោហ៊ុយទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតាត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦/៩៧ ចែងថាកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដែលបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ដោយជោគជ័យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង"ត្រូវតែស្ថិតនៅរយៈពេលសាកល្បងរយៈពេល៣ខែមុននឹងក្លាយទៅជាអ្នកដេរ"។ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថាអ្នកដេរ និងអ្នកកាត់សំលៀកបំពាក់ជាកម្មករនិយោជិត

[20] មើលមាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[21] មើលមាត្រា ៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

បុគ្គលិកឯកទេសដូច្នេះរយៈពេលសាកល្បងការងារ អតិបរមារបស់ពួកគេគួរតែត្រូវបញ្ចប់ដោយមិនឱ្យលើសពី២ខែ[22]។

១.៥. កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល

កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ គឺសំដៅលើកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីម្ខាងមានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលបានព្រមព្រៀងហើយភាគីម្ខាងទៀតមានករណីយកិច្ចផ្ដល់កម្រៃចំពោះលទ្ធផលនៃការងារដែលបានធ្វើនោះ [23]។ កម្រៃនៃការងារនេះ ត្រូវបង់ដំណាលគ្នានឹងការប្រគល់វត្ថុដែលជាកម្មវត្ថុនៃការងារបើពុំចាំបាច់ក្នុងការប្រគល់វត្ថុទេក្រោយពីបានសម្រេចការងារហើយអ្នកម៉ៅការអាចទាមទារឱ្យបង់កម្រៃបាន[24]។

ការងាររម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលតាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ប៉ុន្តែចំពោះការងារមានរយៈពេលយូរដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗអាចបន្តកាតព្វកិច្ចបានលុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន[25]។ហើយក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុននិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន[26]។ ចំពោះការងាររម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅរោងចក្រ ឬនៅលំនៅក៏ដោយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដដែលប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលត្រូវកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក[27]។

---

[22] ជាងដេរសំលៀកបំពាក់ និងអ្នកកាត់ក្រណាត់គឺជាអ្នកធ្វើការដោយហត្ថកម្មជាចំបង។ប៉ុន្តែដោយសារការងារប្រភេទនេះតំរូវឲ្យមានការបណ្ដុះបណ្ដាលនិងជំនាញខ្លះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចកំណត់ថាពួកគេទាំងនេះជាកម្មករឯកទេសដែលត្រូវស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បងជាអតិបរមាចំនួន ២ខែ (សេចក្ដីបង្គាប់លេខ ២៧/០៣ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤)។

[23] មើលមាត្រា ៦៥២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[24] មើលមាត្រា ៦៥៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[25] មើលមាត្រា ៨០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[26] មើលមាត្រា ៨១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[27] មើលមាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ជំពូកទី ២

សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់នយោជក និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក

ផ្នែកទី ១. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់នយោជក និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក

ច្បាប់លក្ខខណ្ឌការងារគឺជាច្បាប់មួយស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែលរួមមានច្បាប់ និងគោលការណ៍ណែនាំដើម្បីលើកកម្ពស់បរិយាកាសដោយសុវត្ថិភាព។ ច្បាប់លក្ខខណ្ឌការងារមានកាតព្វកិច្ចដែរនិយោជក និងនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាម។ទាំងនេះអនុវត្តចំពោះគ្រប់ទីកន្លែងដែលការងារត្រូវអនុវត្ត (ដូច្នេះផងដែរចំពោះសមាគម និងមូលនិធិនិងចំពោះកម្មករក្រៅម៉ោងនិងកម្មករ បុគ្គលិកតាមទូរស័ព្ទនិងមនុស្សដែលមានកិច្ចសន្យា 0ម៉ោង)។ និយោជករបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលខុសសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន[28]។

កថាភាគទី ១. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក

១. សិទ្ធិរបស់និយោជក

១.១. សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រង

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ គឺជាទំនាក់ទំនងមួយដែលស្ថិតនៅក្រោមវិធានការងារកិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ញាត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតកម្មករនិយោជិតត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទនៃការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំរបស់និយោជក[29]។ ការជួលការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលនិងការបញ្ឈប់គឺជាបុព្វសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជកដែលជាភាគីមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ។និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រងសហគ្រាស ដើម្បីធានាឱ្យមានសង្វាក់ផលិតកម្មប្រកបដោយផលចំណេញ ធានាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសន្តិសុខហើយគោលនយោបាយថ្មីនៅកន្លែងធ្វើការមិនគួរជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្រាប់នោះទេ។ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជ្រើសរើសពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក៏ដោយក៏និយោជកមានសិទ្ធិបដិសេធ ឬទទួលយកសំណើសុំឈប់សម្រាកដើម្បីកុំឱ្យការឈប់នោះប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការក្រុមហ៊ុន។បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជាការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនិងត្រួតពិនិត្យមិនត្រូវបានផ្តល់និយមន័យច្បាស់លាស់នោះទេប៉ុន្តែខាងក្រោមនេះជាការបកស្រាយតាមទស្សនៈនិងទិដ្ឋភាពតាមផ្លូវច្បាប់នានានៅជុំវិញបញ្ហាទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធបញ្ហាទាំងនេះ៖

• ការគ្រប់គ្រងលើរបៀប ឬលក្ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់សេវាកម្ម គឺជាសកម្មភាពឬដំណើរនៃការមើល ឬត្រួតពិនិត្យនូវអ្វីដែលបុគ្គលម្នាក់ឬច្រើននាក់បានធ្វើ ឬជារបៀបអ្វីមួយដែលត្រូវធ្វើ។ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់បានត្រួតពិនិត្យ ឬមានសិទ្ធិក្នុងការត្រួតពិនិត្យការងារដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើដើម្បីធានាថារបៀបនៃការផ្តល់សេវាកម្មដោយកម្មករនិយោជិតបំពេញតាមបទដ្ឋានស្តង់ដា ដែលត្រូវការនោះរបៀបដែលនិយោជិតផ្តល់ឱ្យនូវសេវា

[28] មើលមាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[29] មើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កម្មនោះគឺជាកម្មវត្ថុនៃការត្រួតពិនិត្យ។ការមើលការខុសត្រូវអាចចូលរួមក្នុងការជួយកម្មករនិយោជិតក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេផងដែរ។

• ការដឹកនាំពីរបៀប ឬលក្ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់សេវាកម្ម គឺធ្វើឱ្យកម្មការនិយោជិតធ្វើការងាររបស់ពួកគេតាមរបៀបជាក់លាក់មួយដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការណែនាំមួយ ឬដំបូន្មានអំពីរបៀបដែលការងារត្រូវធ្វើ។នរណាម្នាក់ដែលផ្តល់ការណែនាំជាញឹកញាប់នឹងសម្របសម្រួលរបៀបដែលការងារត្រូវបានធ្វើ។

• ការត្រួតពិនិត្យលើរបៀប ឬលក្ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់សេវាកម្មគឺជាការងប្រាប់ ឬណែនាំដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់អំពីរបៀបដែលពួកគេធ្វើការងារ។ការត្រួតពិនិត្យលើរបៀបដែលកម្មករនិយោជិតឬបុគ្គលិកធ្វើការងារក៏បានកំណត់អំពីឋានៈបុគ្គលម្នាក់ៗដែលមានអំណាចដើម្បីជំរុញ ឬអភិវឌ្ឍបុគ្គលពីការងារមួយទៅការងារមួយទៀតនោះទេ។ប្រសិនបើនរណាម្នាក់អាចនិយាយបានថាកុំឱ្យធ្វើបែបនេះបែបនោះ ឬធ្វើបែបនឹងមិនត្រឹមត្រូវទេនោះពួកគេមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យលើរបៀបដែលបុគ្គលម្នាក់ធ្វើការហើយ។

• ជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារធនធានមនុស្សនិងប្រត្តិបត្តិការក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅតាមបំណងប្រាថ្នារបស់ខ្លួនដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនោះស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល (សមរម្យ)[30]។ សិទ្ធិក្នុងការងចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជករួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែមួយទៀតដោយនិយោជកត្រូវធានានូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា៖

• មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬ

• មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ ឬ

• មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃនិង

• មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្លាំងពេក

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនលូកដៃរំខានដល់សិទ្ធិនិយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងសកម្មភាពធុរៈកិច្ចរបស់និយោជកឡើយរួមមានបញ្ចូលទាំងការផ្ទេរការធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនប្រសិនបើវាមិននាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលការផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងការងារដែលឆ្ងាយពីកន្លែងការងារដើម ការផ្លាស់ប្តូរពេលវេលាធ្វើការពីវេនយប់ទៅថ្ងៃ និងពីវេនថ្ងៃមកយប់ ហើយមិនប៉ះពាល់ជាចម្បងដល់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត។ឧទាហរណ៍៖និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកណត់ថាតើកម្មករណានៅក្នុងផ្នែកណាត្រូវធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ហើយផ្នែកណាគួរធ្វើការដោយយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដរាបការអនុវត្តនេះសមហេតុផល។

[30] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៤/០៧ ករណីស៊ុ ព្រីមៀរ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧

១.២. សិទ្ធិអនុវត្តទណ្ឌកម្មចំពោះទម្ងន់នៃកំហុស

ជាទូទៅនៅពេលដែរកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកមានកំហុសនិយោជកមានតួនាទីណែនាំកែតម្រូវប្រាប់ពីចំណុចខ្វះខាតក្នុងការងារក៏ដូចជាមានសិទ្ធិដាក់វិន័យ ប៉ុន្តែនៅពេលចាត់វិធានការដាក់វិន័យនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ បទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។ ជាលក្ខខណ្ឌនិយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យឬបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុសត្រូវតែមានបន្ទុកបង្ហាញពីភស្តុងតាងនៃអត្ថិភាពកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។ និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់និយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុសដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពី១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមានន័យថានិយោជកអាចដាក់វិន័យបានក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទដែលបានដឹងពីកំហុសកម្មករនិយោជិតបើផុតរយៈពេលដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារនេះនិងធ្វើឱ្យនិយោជករលត់នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តទណ្ឌកម្មលើកម្មករនិយោជិតស្របតាមអំឡុងពេលដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់[31]។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាមានកំហុសត្រូវក្រុមហ៊ុននឹងចាត់ចែងវិធានការតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ [32]កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ហើយនិយោជកមិនបានចាត់ចែងវិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេល៧(ប្រាំពីរថ្ងៃ) ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះនិយោជកត្រូវចាត់ទុកថាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលបានហើយមានន័យថានិយោជកអាចបណ្តេញកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ធ្ងរនោះ ប៉ុន្តែចំពោះកំហុសមិនធ្ងន់ធ្ងរវិញគេត្រូវតែមានការធ្វើការប្រមានការស្តីបន្ទោស និងការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដោយសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតឬបុគ្គលិកមុនពេលបណ្តេញចេញ។ រាល់សកម្មភាពដាក់វិន័យណាមួយដែលនិយោជកធ្វើឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប្រព្រឹត្តិកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកនោះ ហើយអធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ។ ជាការហាមឃាត់ដាច់ខាត់និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ឬដាក់ពិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែរៗតែមួយនោះទេ[33]។ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថាជាវិធានការទាំងឡាយនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ[34]។

[31] មាត្រា ២៦ គ្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[32] មាត្រា ២៦ គ្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[33] មើលមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[34] មើលមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

១.៣. សិទ្ធិដាក់ចេញជាបទបញ្ជាការណែនាំ

នៅក្នុងសហគ្រាសឬក្រុមហ៊ុនទាំងអស់បង្កើតឡើងគឺសុទ្ធសឹងតែមានការចែងច្បាប់និងមានវិន័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនយ៉ាងត្រឹមត្រូវដើម្បីរៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងការបែងចែកការងារឱ្យបុគ្គលិកមានទទួលខុសត្រូវទៅលើការងាររបស់ពួកគេ។ហើយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែលក៏មានចែងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានភាពជាក់លាក់មួយដើម្បីការងារសិទ្ធិ និងចងកាតព្វកិច្ចនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី៨ (ប្រាំបី) នាក់ឡើងទៅត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិយោជកមានសិទ្ធិដាក់ចេញនូវបទបញ្ជា និងវិធាននានាផ្សេងទៀតដែលជាការណែនាំការជូនដំណឹងនីតិវិធី និងគោលនយោបាយសម្រាប់បម្រើឱ្យសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ លិខិតបទដ្ឋាននានាដែលសម្រេចដាក់ចេញដោយនិយោជកនឹងក្លាយជាឧបករណ៍គតិយុត្តមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររបស់គូរភាគីដើម្បីជៀសវាងការភ័ន្តច្រឡំនិងបំពេញបន្ថែមលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានស្រាប់ដទៃទៀត ។ វិធានដទៃទៀតទាំងឡាយនោះអាចធ្វើឡើងក្រោមរូបភាពជាការកំណត់អំពីបេសកកម្មនិយោជិតលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការការតែងតាំងការបណ្តុះបណ្តាល ការគ្រប់គ្រង ការថែមម៉ោង គោលនយោបាយធ្វើដំណើរ ថ្នាំពេទ្យ និងលំហែរមាតុភាព ការប្រើសប្រាស់ឧបករណ៍ ការរក្សាការសម្ងាត់ ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការងារ ការបញ្ចប់ សហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ការបំពារបំពានផ្លូវភេទ សម្លៀកបំពាក់ទាមទារម៉ោងធ្វើការ ការគិតប្រាក់ឈ្នួល និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំពេលសម្រាក និងការឈប់សម្រាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យ និងសន្តិសុខទោសវិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិត។ដើម្បីជៀសវាងវិបាកថ្ងៃក្រោយរាល់វិធានទាំងឡាយដែលបានដាក់ចេញដោយនិយោជកត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយសរសេរងាយស្រួលយល់មានភាពសាមញ្ញនិងមានភាពច្បាស់លាស់ចំពោះខ្លឹមសារទាំងមូលហើយអាចមានសុពលភាពលុះត្រាតែមានការឯកភាពយល់ព្រមពីសហជីព ឬប្រតិភូមបុគ្គលិក។ ការធ្វើបែបនេះនឹងចងកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ទៅលើកម្មករនិយោជិតឱ្យគោរពតាមបទបញ្ញត្តិនានា ហើយកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមិនអាចមិនអើពើនឹងវិធានទាំងនោះបានឡើង។

១.៤. សិទ្ធិកំណត់វិន័យនៅកន្លែងការងារ

និយោជកមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខលើការកំណត់វិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកណាដែលប្រព្រឹត្តិកំហុសនៅកន្លែងការងារទោះដោយចេតនាក្តី ឬអចេតនាក្តី។ការអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដោយមានភស្តុតាងជាក់ស្តែងនិយោជកអាចធ្វើការដាក់វិន័យទៅតាមកម្រិតនៃទោសកំហុសដូចជា[35]៖

ក. កំហុសកម្រិតស្រាល

- កំហុសលើកទី ១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ ឬចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់
- កំហុសលើកទី ២ ត្រូវទទួលការប្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ(ករណីមិនរៀងចាល)

[35] មើលមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

• កំហុសលើកទី ៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ(ករណីមិនរៀងចាល)

ខ. កំហុសកម្រិតមធ្យម

• កំហុសលើកទី ១ ត្រូវទទួលការប្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

• កំហុសលើកទី ២ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ(ករណីមិនរៀងចាល)

គ. កំហុសកម្រិតធ្ងន់

• កំហុសកម្រិតធ្ងន់ទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីការងារមានដូចជា៖

• ការលួច ការកេងប្រវ័ញ្ច ការកេងបំបាត់។

• អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យាមានដូចជា៖ ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬ ក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម ខ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ

• ល្មើសធ្ងន់ខាងវិន័យ និងសន្តិសុខអនាម័យ

• ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដទៃទៀត

• ការញុះញុងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដទៃទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់

• ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

និយោជក មានសិទ្ធិអាចបណ្តេញកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកបានភ្លាមៗចំពោះកំហុសធ្ងន់ធ្ងរដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមាននៅខាងលើនេះរួចបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីវិនិច្ឆ័យទោសទៅតាមផ្លូវច្បាប់ជាធរមាន។

១.៥. សិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

ជាគោលការណ៍ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ខែក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តីឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសសហត្ថពលករជាដើមត្រូវហាមឃាត់ដោយគ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ[36] ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជកចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះប្រភេទណាក៏ដោយ[37]។

ទោះបីជាមានបញ្ញត្តិដូចមានចែងខាងលើនេះក៏ដោយចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិយោជកអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាណាបានប្រទះលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

[36] មើលមាត្រា ១២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[37] មើលមាត្រា ១២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ក. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ពីការងារនូវគ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារ។

ខ.ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួយលចំពោះកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកណាដែលធ្វើឱ្យខូចខាតឬបាត់បង់ដោយចេតនានូវទ្រព្យសម្បត្តិវត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈគ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ដែលខ្លួនទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់។

គ .ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលបានបើកចំនួនប្រាក់មុនដើម្បីទិញវត្ថុដូចជាទ្រព្យសម្បត្តិ វត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈគ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់នោះ។ [38]និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុនក្រៅពីចំណុច គ អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន។ [39]និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលមុនតតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់។

ឃ. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលនៅមានចំនួនទឹកប្រាក់ជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន។

ង.កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានការកាត់របស់ខ្លួន ដើម្បីចង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់បរិមាណភាគជាចាំបាច់សម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ។

រាល់បញ្ញត្តិក្នុង អនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យា ឬការអនុវត្តទាំងឡាយណាអនុវត្តផ្ទុយពីខ្លឹមសារច្បាប់ជាធរមានដូចជាការអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមពេលម៉ោងអវត្តមានគ្មានច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ជាអាទិ៍ ទោះមានការឯកភាពយល់ព្រមពីភាគីក្តីបើធ្វើឱ្យខូចខាតដល់ផលប្រយោជន៍និយោជិតត្រូវទុកជាមោឃភាពដោយពេញច្បាប់។

១.៦. សិទ្ធិឡុកអៅ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ការពារយ៉ាងជាក់លាក់នូវសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើឡុកអៅប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិករបស់ខ្លួននៅក្នុងវិវាទការងារ[40]។ ឡុកអៅ គឺជាមានន័យថាជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឧកាសដែលមានវិវាទការងារ[41]។ សិទ្ធិឡុកអៅនេះត្រូវបានធានាដោយច្បាប់។ សិទ្ធិឡុកអៅតាក់តែងឡើងដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងអំឡុងពេល ឬមុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅនេះជាកម្មវត្ថុនៃវិធាន និងការដាក់កំហិតដូចនឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ[42]។ ក្នុងរយៈ

[38] មើលមាត្រា ១២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[39] មើលមាត្រា ១២៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[40] មើលមាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[41] មើលមាត្រា ៣១៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[42] មើលមាត្រា ៣២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ពេលផ្សះផ្សារឬកំពុងស្ថិតក្នុងដំណើរអាជ្ញាកណ្តាលនិយោជកមិនត្រូវធ្វើការទ្បុកអៅឡើង[43]។សិទ្ធិនេះអាចធ្វើឡើងបានលុះត្រាតែភាគីនិយោជកបដិសេធនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខកខានមិនបានបំពេញការងាររបស់ខ្លួនតាមរយៈពេលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ ឬប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធី។ប្រសិនបើនិយោជកធ្វើទ្បុកអៅខុសច្បាប់និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការឬសម្រាប់រយៈពេលធ្វើទ្បុកអៅហើយទណ្ឌកម្មផ្សេងទៀតក៏ត្រូវយកមកអនុវត្តផងដែរ[44]។

១.៧. សិទ្ធិបន្ថែមម៉ោងក្រៅពេលធម្មតា

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសលព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរប្រភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ[45]។

ម្ចាស់ឬនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារអាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួននៅក្នុងករណីដូចតទៅ[46]៖

ក. ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់ទល់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗដោយមិនអាចរងចាំនិយោជករកវិធានដទៃទៀត។

ខ. ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់ទល់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗពុំអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដ៏ទៃផ្សេងទៀត។

ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពោល គឺម្ចាស់ឬនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

២. ភាតព្វកច្ចរបស់និយោជក

២.១. ភាតព្វកច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជកពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

និយោជក ត្រូវតែបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការពេញម៉ោងរួមទាំងកម្មករនិយោជិតម៉ៅការនិងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលយ៉ាងតិចបំផុតស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាដោយច្បាប់។

---

[43] មើលមាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[44] មើលមាត្រា ៣៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[45] មើលមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[46] ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

និយោជកត្រូវតែបិតផ្សាយពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងការជួលឱ្យធ្វើការ។ក្រសួងការងារបានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងគ្រឿងសម្រាប់ពាក់នៅជើងប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះគួរតែផ្តល់ឱ្យឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌដទៃទៀត។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង បានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ[47]៖

- **ប្រភេទកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ឬជាប់លាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៧០ដុល្លា**
- **កម្មករនិយោជិតសាកល្បងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៦៥ដុល្លា**

២.២. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសង្គមជាតិទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨ (ប្រាំបីនាក់) ឡើងទៅត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចុះបញ្ជិការក្នុងរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមហៅកាត់ថា (**ប.ស.ស**) ដោយតម្រូវឱ្យបង់ភាគទានប្រចាំខែនឹងប្រែប្រួលអាស្រ័យលើប្រាក់បៀវត្សរបស់និយោជិតក្នុងសហគ្រាសរបស់និយោជក។ គ្រប់និយោជកត្រូវបង់ ០.៨% នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត។ ការបង់ភាគទានសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ គឺជាបន្ទុកទាំងស្រុងរបស់និយោជក។ និយោជកដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវស្ថិតកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាពជូនទៅ ប.ស.ស រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។ កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាពត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកទាំងស្រុងរបស់និយោជកដោយកម្មករនិយោជិតមិនបាច់បង់ទៀតទេគិតចាប់ពី ថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នា២០១៨ តទៅ[48]។

ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតអាចនឹងនៅសល់ប្រាក់រវាងពី៨០០០៛ ទៅ១២០០០៛ ក្នុងមួយខែ។

នៅពេលកម្មករនិយោជិតរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬក្រោយទទួលបានដំណឹងពីកម្មករនិយោជិត ឬសិទ្ធិវន្តរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីព័ត៌មានទាក់ទងនឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារនិយោជកត្រូវរៀបចំឯកសារលិខិតបញ្ជូនអមជាមួយជនរងគ្រោះទៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ប.ស.ស។ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងយ៉ាងយូរនៃថ្ងៃធ្វើការនិយោជកត្រូវធ្វើរបាយការណ៍គ្រោះថ្នាក់ការងារមកបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមព្រមទាំង

---

[47] ប្រការ ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រកាសលេខ ៣៩៦ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ ឆ្នាំ២០១៨

[48] មាត្រា ៨ ថ្មីនៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៤០ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ០១ ស្តីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

រៀបចំឯកសារដើម្បីទាមទារតាវកាលិកពីបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមមានជាអាទិ៍តាវកាលិកព្យាបាល ក្នុងករណីដែលព្យាបាលនៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលមិនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ប.ស.ស តាវកាលិកបញ្ជូនជនរងគ្រោះតាវកាលិកប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ សោហ៊ុយបូជាសព តាវកាលិកបាត់បង់ សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និងតាវកាលិកឧត្តរជីវីជាដើម។

២.៣. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ

ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងការងារកើតឡើងដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព អនាម័យ សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិតក្រមរដ្ឋប្បវេណីកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៧ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ តម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការថែរក្សាសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ និយោជកមានករណីកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ ដល់ការរក្សាកាយសុខភាពជាអាទិ៍របស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកពីគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើពលកម្មសិល្បៈការ្យនៅក្នុងការធ្វើឧបករណ៍[49]។ករណីកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់សុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដោយនិយោជកនេះ គឺកើតចេញពីគោលការណ៍សុចរិតភាព និងស្មោះត្រង់នៃភាគីក្នុងកិច្ចសន្យា។ យ៉ាងណាមិញដំណើរការសង្វាក់ផលិតកម្ម ភាពប្រកួតប្រជែង និងកំណើននៃផលិតផលផ្តោតសំខាន់ទៅលើការរៀបចំ និងថែរក្សាអនាម័យនៅកន្លែងធ្វើការដូចជា ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី ការប្រមូលសំរាមឬកាកសំណល់ សុវត្ថិភាពផ្ទុកទំនិញ ការថែរក្សាម៉ាស៊ីនសុវត្ថិភាពម៉ាស៊ីនកាត់ក្រណាត់ ឧបករណ៍ការពារខ្លួននៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ការត្រួតពិនិត្យផ្នែកអ៊ុតការទុកដាក់ឧបករណ៍ផ្សេងៗ ការសង្គ្រោះបឋម និងការរៀបចំអាហារដ្ឋានជាដើម ដើម្បីធានាឱ្យមានអនាម័យ និងមានសុវត្ថិភាពចំពោះកម្មករនិយោជិត។ក្រៅពីការយកចិត្តទុកដាក់របស់និយោជក ក្នុងការធានាឱ្យកន្លែងការងារមានអនាម័យនិយោជកត្រូវផ្តល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនជូនកម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារក្នុងផ្នែកដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់។ ប្រភេទនៃឧបករណ៍ការពារខ្លួននេះ គឺវាអាស្រ័យទៅលើប្រភេទនៃការងារដែលកម្មករនិយោជិតនោះបំពេញ។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងអាចជួយកាត់បន្ថយហានីភ័យដែលកើតចេញពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺផ្សេងៗជាដើម។ម្យ៉ាងវិញទៀតនិយោជកក៏ធានាក្នុងការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សម្ភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចហើយត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

និយោជក និងនិយោជិតត្រូវចូលរួមក្នុងការរក្សាឱ្យកន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព។កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ខ្លួនត្រូវទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការថែរក្សាកន្លែងការងារ និងវិធានការណ៍ការពារនានាដែលខ្លួននិងនិយោជកត្រូវធ្វើ។

[49] មើលមាត្រា ៦៦៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

អធិការការងារមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យការធ្វើការឱ្យបានល្អប្រសើរឡើងនៃការធានាសុខភាពសុវត្ថិភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អនៅសហគ្រាស។ អធិការការងារអាចរកអ្នកជំនាញការបច្ចេកទេសពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីត្រួតពិនិត្យការងារឱ្យបានហ្មត់ចត់អំពីការងារបច្ចេកទេសដែលទាក់ទងនឹងបទបញ្ញត្តិអនាម័យ និងសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។ អធិការងារត្រូវពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ ផ្តល់ព័ត៌មាន និងដំបូន្មានដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យ និងសន្តិសុខនៅកន្លែងធ្វើការ។

២.៤. ភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ

លក្ខខណ្ឌការងារ គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជក និងនិយោជិតយល់ព្រមព្រៀងការងារ។ លក្ខខណ្ឌនៃការងាររួមមានការទទួលខុសត្រូវការងាររបស់និយោជិតថ្ងៃធ្វើការងារ ម៉ោងសម្រាក និងថ្ងៃវិស្សមកាល ថ្ងៃឈឺ អត្ថប្រយោជន៍នៃការរ៉ាប់រងជីវិតនិងផែនការចូលនិវត្តន៍ជាដើម។លក្ខខណ្ឌនៃការងារត្រូវបានរៀបរាប់ជាញឹកញាប់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។និយោជិតដែលមានជំនាញតម្រូវការខ្ពស់ និងមានអត្ថប្រយោជន៍នៅពេលដែលចរចារលក្ខខណ្ឌការងារ។

និយោជកភាគច្រើនទាមទារនិយោជិតដែលមានជំនាញវិជ្ជាជិវៈរដ្ឋបាល និងប្រតិបត្តិដើម្បីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារឬកិច្ចសន្យាដែលបង្ហាញលក្ខខណ្ឌការងារ។ និយោជិតម៉ោងធ្វើការជាធម្មតាមិនចាំបាច់ចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ព្រោះលក្ខខណ្ឌការងាររបស់គេទំនងជាត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំអំពីនិយោជិតឬសៀវភៅគោលនិយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជិតមិនត្រូវបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារលក្ខខណ្ឌនៃការងារត្រូវបានកំណត់ជាទូទៅដោយគោលការណ៍ណែនាំរដ្ឋឬសហព័ន្ធឬច្បាប់ទូទៅ។លក្ខខណ្ឌនៃការងារដូចបានបង្ហាញក្នុងកិច្ចសន្យាការងារអាចការពារទាំងនិយោជក និងនិយោជិត។ ខណៈពេលដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារភាគច្រើនត្រូវបានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសៀវភៅដៃរបស់ក្រុមហ៊ុននិយោជិតគួរតែដឹងថាទំនៀមទំលាប់ និងការអនុវត្តទៅកន្លែងធ្វើការអាចជារយៈពេលនៃការងារដូចជាការសម្រាកពេលព្រឹកក្នុងរយៈពេលនៃការងារដូចជាការសម្រាកពេលព្រឹករយៈពេល១០នាទី។

ប្រសិនបើអ្នកជានិយោជកដែលមានបំណងចង់ផ្លាស់ប្តូរអាណត្តិ ឬលក្ខខណ្ឌការងារអ្នកត្រូវយល់ព្រមនឹងការផ្លាស់ប្តូរនេះជាមួយនិយោជិតរបស់អ្នក។តម្រូវការនេះសម្រាប់ទាំងនិយោជក និងនិយោជិតយល់ព្រមចំពោះការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាគឺជាផ្នែកមួយនៃច្បាប់កិច្ចសន្យា។

កថាភាគទី ២. សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ចរបស់និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក

១. សិទ្ធិរបស់និយោជិត កម្មករ បុគ្គលិក

១.១. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវបានអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទក៏ប៉ុន្តែមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើងដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសចាត់ចែងការឈប់សម្រាករបស់គេដោយឡែក[50]។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចមួយថ្ងៃពេញ (២៤ម៉ោង) ក្នុងមួយសប្តាហ៍ដែលជាធម្មតាគឺនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬអាចជាថ្ងៃណាមួយនៃសប្តាហ៍។និយោជកអាចកំណត់យកម៉ោងធម្មតាបានដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

១.២. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចែងតាមមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ចំពោះរោងចក្រសហគ្រាសទាំងឡាយណាដែលកម្មវត្ថុអាជីវកម្មមានចរិតលក្ខណៈសាកលត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅជាប្រចាំនិងមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពបានហើយការឈប់សម្រាកបុណ្យនៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ព្រមគ្នាក្នុងពេលតែមួយនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការរបស់រោងចក្រសហគ្រាសនោះ ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រសហគ្រាសត្រូវរៀបចំបែងចែកឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកតាមថ្ងៃបុណ្យនីមួយៗដោយផ្លាស់ប្តូរគ្នា។ក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតសាមីនិងនិយោជក ឬមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអនុសញ្ញារួម ការឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តនៅពេលណាមួយផ្សេងទៀតដែលខុសពីថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ[51]។ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រសហគ្រាសត្រូវរៀបចំបញ្ជីឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរគ្នាឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យនីមួយៗហើយរក្សាទុកជាប្រចាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

១.៣. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

រាល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនថាកម្មករនិយោជិតពេញម៉ោងឬក្រៅម៉ោងសុទ្ធតែទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ប៉ុន្តែកម្រិតនៃការគណនាដើម្បីទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានភាពខុសគ្នា ដែលជាទូទៅការគិតនេះត្រូវធ្វើតាមសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

កម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញម៉ោងទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ១ថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការជាប់មួយខែដែលស្មើនឹង១៨(ដប់ប្រាំបី)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះធ្វើការបាន ២១ថ្ងៃ ជាមធ្យមក្នុងមួយខែចំពោះមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តិទៅមិនបានទៀងទាត់

[50] មើលមាត្រា ១៤៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[51] ប្រកាស១ នៃប្រកាសលេខ៣៩៧/២០ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២១

ក្នុងមួយឆ្នាំ(ជាទូទៅសម្រាប់មុខរបរដែលធ្វើការទៅតាមរដូវជាដើម) ត្រូវចាត់ទុកថាកម្មករនិយោជិតនោះបានធ្វើការជាប់លាប់ហើយ។

ចិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានខាងលើនេះជាទូទៅត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករ និយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបានព្យួរក៏ដោយលើកលែងតែករណីរំលាយ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ម៉្យាងវិញទៀតទោះបីជាកម្មករនិយោជិតអាក់ខានមិនបានធ្វើការងារដោយសារមូលហេតុមួយចំនួនជាក់លាក់ដូចជា៖ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងរយៈពេលជូនដំណឹងមុនបញ្ឈប់ និងការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពី៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃក៏ចិរវេលានៃការអាក់ខាននេះត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ។

ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាសដែលត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃនៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំមានន័យថាកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៩ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំនៅឆ្នាំទី៤បន្ទាប់ពីធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ។ចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំវិញ ជាទូទៅលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបកម្មករនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិស្នើសុំប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលបាន។

១.៤. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេស

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ឬមានផុះផ្ទាល់ខ្លួន។ព្រឹត្តិការណ៍នោះមានដូចជាការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសម្រាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និងប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។ការឈប់សម្រាកពិសេសជាការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញខ្លួនហើយ [52]។ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ចំពោះការធ្វើការសងនេះអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល៩០ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស។ការធ្វើការសងត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតានិងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលចិរវេលាធ្វើការសរុបមិនត្រូវលើសពី១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬមិនត្រូវលើសពី៥៤ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ការធ្វើការងារសងនេះត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

[52] សំណុំរឿងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៨៨/១១ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

១.៥. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមានចែងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់ជំពូកទី៦ស្តីពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារដែលបានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល[53] ដែលជាឈ្នួលការងារឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បានឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ។តាមន័យនេះនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តីចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។ដោយសារតែសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដូច្នេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមការកំណត់ដោយច្បាប់។ តាមការកំណត់ដោយច្បាប់មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាពោលគឺ "រ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស[54]។ប្រាក់បន្ទាប់ពីបានឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះ គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ ដោយស្របតាមការស្នើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន (ពីរ) ដុល្លារអាមេរិកជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១។ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការចំនួន ១៩២$(មួយរយកៅសិបពីរ)ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ[55]។ដោយត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ខែមករាឆ្នាំ២០២១សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើង។ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល។[56]

១.៦. អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យា

ច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដល់កម្មករ និយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានសិទ្ធិពេញលេញ និងស្របតាមច្បាប់ក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម៖

១.សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ

២.សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ

៣. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

៤. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងបុព្វលាភបន្ថែមម៉ោង

[53] មាត្រា ១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[54] មាត្រា ១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[55] ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ៣០៣/២០ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១

[56] មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

១.៧. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធីត្រូវយកមកអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់[57]។កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬ គ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយដោយយុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជកសរសេរជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញដែរ[58]។សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបានដោយកម្មករនិយោជិតលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជកពោលគឺនិយោជិតធ្វើកូដកម្មគឺជាវិធីចុងក្រោយគេបង្អស់បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងគ្រប់មធ្យោបាយរកដំណោះស្រាយដោយសន្តិវិធីរួចមក[59]។

ស្ទើរតែគ្រប់ករណីកម្មករនិយោជិត ត្រូវព្យាយាមអនុវត្តតាមទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដូចតទៅនេះមុនធ្វើកូដកម្ម៖

- **ការចរចា**
- **ការផ្សះផ្សា**
- **ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។**

កូដកម្មដែលមិនស្របនឹងនីតិវិធីកំណត់តាមក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកូដកម្មដែលធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបង្ខំឱ្យនិយោជកកែប្រែអនុសញ្ញារួមឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលកំពុងតែនៅមានប្រសិទ្ធិភាពគឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬមិនស្របនឹងច្បាប់។

ការធ្វើកូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដូចមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់ពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសម្រេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម(ត្រូវបានចាត់ទុកជា កូដកម្មមិនស្របច្បាប់បើសមាជិកនៃសហជីពមិនបានអនុម័តធ្វើកូដកម្មតាមការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់)។ ការធ្វើដូកកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការទៅនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (បើសហជីពមិនបានជូនដំណឹងមុនចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃពីការធ្វើកូដកម្មទៅនិយោជក និងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារទេកូដកម្មនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់)។ កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធីបើបង្កអំពើហិង្សា នៅពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ។នៅអំឡុងពេលនៃកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតគឺ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរប៉ុន្តែអាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជកមិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេល

[57] មាត្រា ៣៧ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣
[58] មាត្រា ៣១៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[59] មាត្រា ៣២០ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ធ្វើកូដកម្មដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយលើកម្មករនិយោជិតដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់តាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧[60]។

១.៨. សិទ្ធិការពារខ្លួននៅមុនពេលទទួលទោសទណ្ឌ័យ

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលការចោទប្រកាន់មុននឹងទទួលកំហុសកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិការពារខ្លួនដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ឬដោយប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការជួយការពារខ្លួនដើម្បីធ្វើការតវ៉ាបង្ហាញភស្តុតាង និងភាពឥតមានកំហុសដែលខ្លួន ពុំបានប្រព្រឹត្តិជូននិយោជកដើម្បីពិចារណានិងដោះស្រាយតាមសំណូមពររបស់ខ្លួន។ និយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យ ឬបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុសត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងនៃកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ[61]។

ករណីនេះបើក្រុមហ៊ុនពុំព្រមយល់ស្របកម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងតវ៉ាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចទៅតុលាការដើម្បីជួយរកយុត្តិធម៌។

[60] មើលមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[61] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ១៩៣/១២ត្រូពីកាណារីស្សេត អែន កាស៊ីណូ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២

ជំពូកទី ៣

ការព្យួរ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កថាភាគទី ១. និដ្ឋភាពទូទៅ

ដូម្ដេចដែលហៅថាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ?

ជាទូទៅការព្យួរអ្វីមួយគឺជាទង្វើនៃការពន្យាពេល ឬបញ្ឈប់មួយរយៈ ឬរហូតដល់ការសម្រេចចិត្តមួយត្រូវបានធ្វើឡើង។ ការព្យួរឬការផ្អាកគឺជាពេលដែលអ្នកនៅតែមានការងារ ប៉ុន្តែត្រូវបានស្នើសុំមិនឱ្យចូលកន្លែងការងាររបស់អ្នកឬចូលរួមការងារណាមួយ(ដូចជាធ្វើការពីផ្ទះ)។ ការព្យួរគឺត្រូវការកំណត់ថាជាការដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកសម្រាប់ហេតុផលណាមួយនៅក្នុងស្ថានភាពបណ្ដោះអាសន្នដោយគ្មានកាតព្វកិច្ច និងការបង់ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារអាចកើតមានឡើងដោយការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ឬតាមរយៈទង្វើជាឯកតោភាគីរបស់ភាគីណាមួយ។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគឺជាការប៉ះពាល់មួយដ៏ធ្ងន់ធ្ងរដល់សេដ្ឋកិច្ច និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក ហេតុនេះវាចាំបាច់ណាស់ដែលនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារក្នុងការយល់ព្រមឱ្យព្យួរនេះមុនពេលធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ[62]។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរដោយស្របច្បាប់នោះ និយោជកមិនត្រូវឱ្យផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ រីឯកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមិនតម្រូវឱ្យធ្វើការទេ។ នៅពេលបញ្ចប់ការព្យួរនោះហើយ ទំនាក់ទំនងការងារជាទូទៅត្រឡប់មកវិញជាធម្មតាវិញ។ ដើម្បីឱ្យការងារមួយជាការព្យួរការងារស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ដំណឹងដល់អធិការងារជាមុនដើម្បីឱ្យអធិការការងារអាចសម្រេចថាត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការងារ ឬមិនអនុញ្ញាត ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានធ្វើតាមនីតិវិធីនេះទេការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់។ ការឯកភាពទៅលើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយអធិការការងារជាធាតុផ្សំចាំបាច់មួយដ៏សំខាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអត្ថិភាពនៃការព្យួរជាលក្ខណៈធម្មានុរូប។ ការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការការងារពីនិយោជកតែមួយមុខគឺ មិនគ្រាប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌនោះទេ។ ការជូនដំណឹងពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវនៅពេលដែលនិយោជកបិទផ្សាយការជូនដំណឹងនោះភ្លាមនៅពេលដែលទទួលការអនុញ្ញាតពីការព្យួរនោះពីអធិការការងារ[63]។រាល់កិច្ចព្រមព្រៀងណាដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០% នៅក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់គឺជា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្ដល់ប្រយោជន៍តិចជាងអ្វីដែលចែងដោយច្បាប់ដោយបំពាននឹងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនមានប្រសិទ្ធិភាពអាចអនុវត្តបានទេហេតុនេះហើយវា

---

[62] មាត្រា ៧១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[63] សេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៤៦/០៥ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ឬមោឃៈនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកទេក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការព្យួរការងារនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយពុំស្របតាមច្បាប់នោះនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញស្មើនឹង១០០% ដល់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក។និយោជកដែលអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារត្រូវបានបញ្ឈប់ការអនុវត្តបែបនេះហើយត្រូវធានាថារាល់ការព្យួរការងារនាពេលអនាគត គឺត្រូវធ្វើឡើងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដើម្បីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលដំណើរការទៅដោយមានភាពស្របច្បាប់ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌពីរគឺ[64]៖

១. ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬនិយោជកត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ

២. ក្រសួងការងារត្រូវចេញលិខិតអនុញ្ញាត។ប្រសិនបើក្រសួងការងារមិនបានឆ្លើយតបទេនោះមានន័យថាក្រសួងនេះមិនទាន់អនុញ្ញាតការព្យួរនោះទេ។

អនុទ្បោមមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងអំពីស្ថានភាព និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរចំនួន ១១ ចំណុចហើយស្ថានភាពនិងលក្ខខណ្ឌទាំងនោះត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងស្ថានភាពដាច់ដោយឡែកៗពីគ្នា។

១. មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

តើមានមូលហេតុអ្វីខ្លះទើបបានជាត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ?ហើយមូលហេតុទាំងនោះអាចបណ្តាលមកពីអ្វី ?

ជាទូទៅការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារដែលត្រួតពិនិត្យឃើញមានថា មានលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះដែរ។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ និយោជកត្រូវដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរការងារទៅអធិការការងារជាមុនសិន ប្រសិនបើការស្នើសុំព្យួរការងារទទួលបានការអនុញ្ញាតនោះអធិការការងារនឹងឆ្លើយតបជាលាយលក្ខណ៍អក្សរវិញ។ និយោជកត្រូវតែបិទប្រកាសអំពីការព្យួរការងារនោះភ្លាមនៅពេលដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ហើយដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលត្រូវព្យួរការងារនោះដឹងជាមុន។ ប្រសិនបើគ្មានការឆ្លើយតបពីអធិការការងារទេមានន័យថាការសុំព្យួរនោះមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើទេ តែក្នុងករណីដែលនិយោជករឹងរូសនៅតែប្រឆាំងនឹងអធិការការងារនោះនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលបាន១០០%។ ការព្យួរការងារដែលទទួលបានសិទ្ធិអនុញ្ញាតពីអធិការងារពេញលេញផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់និយោជកជាច្រើន ដោយនិយោជកពុំចាំបាច់ចំណាយថវិការ ឬបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបុគ្គលិកទេតែក្នុងករណីនេះដែលនិយោជកនៅតែផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ឬ

[64] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៦/០៥ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកន្លែងស្នាក់នៅឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដូចដើមប្រសិនបើនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ ទោះបីជាក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតពុំបានធ្វើការងារក៏ដោយ។ ទោះក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតត្រូវតែប្រកាន់ភ្ជាប់ជាច់ខាតគឺ ភាពស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានឱ្យបានដូចគ្នា។

មូលហេតុនៃការព្យួរការងារទាំងនោះអាចមានច្រើនករណីមានដូចជា[65]៖

- ការព្យួរការងារក្នុងករណីមាតុភាព
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីការឈប់សម្រាក
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ឬគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីមានជំងឺធម្មតា
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីបំពេញកាតព្វកិច្ចយោធា
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីមានបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច
- ការព្យួរការងារក្នុងករណីហេតុផលក្រៅឆន្ទៈរបស់គូរភាគី។

ដើម្បីសិក្សាលម្អិតទៅលើមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ខាងលើនេះឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ និងងាយយល់នោះយើងទាំងអស់គ្នាអាចក្រឡេចមកមើលការបកស្រាយខាងក្រោមនេះបាន។

១.១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីមាតុភាព

ជាគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិកក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូនយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារគឺ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំនួន ៩០ថ្ងៃដោយពុំបានបញ្ជាក់ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃការឈប់សម្រាកនោះទេ[66]។ក្នុងរយៈពេលនៃការឈប់ធ្វើការនេះកម្មការិនីនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០% ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវបានជាប្រយោជន៍ចំពោះតែកម្មការិនីនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពការងារគ្រប់មួយឆ្នាំរហូតមកដល់ថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សម្រាកប៉ុណ្ណោះ។

និយោជក ត្រូវរៀបចំបង្កើតឱ្យមានការវាយតម្លៃជាក់លាក់មួយនៃហានិភ័យលើការមានគភ៌របស់ម្តាយ និងទារកក្នុងផ្ទៃរបស់ពួកគេដូចជាការមានជម្ងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូនជាដើម។

[65] មាត្រា ៧៣ ៨៣ ៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[66] មាត្រា ១៨២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ប្រសិនមានអត្ថិភាពនៃហានិភ័យកើតឡើង និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចការពារអាយុជីវិតម្តាយ និងទារកតាមលទ្ធភាពរបស់ខ្លួន ហើយនិយោជកត្រូវធ្វើតាមជំហានទាំងនេះទៅតាមលំដាប់លំដោយហើយគ្រាន់តែបន្តទៅជំហានបន្ទាប់ប្រសិនបើស្ថានភាពមិនត្រូវបានដោះស្រាយៈ

• ចាត់វិធានការសមស្របដើម្បីដកចេញ កាត់បន្ថយ ឬគ្រប់គ្រងហានិភ័យណាមួយចំពោះកម្មការិនីនិយោជិត និងទារករបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ការការពារប៉ះពាល់នឹងហានិភ័យ ឬការផ្តល់ឧបករណ៍ការពារជាដើម។

• ព្យាយាមកែតម្រូវសកម្មភាពការងាររបស់កម្មការិនិចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ និង/ឬម៉ោងធ្វើការ

• ផ្តល់ឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះនូវការងារមួយដ៏សមរម្យ(ប្រសិនបើអាច)ឬផ្តល់ជូននិយោជិកនូវការងារជំនួសដែលសមស្របតាមលក្ខខណ្ឌធម្មតារបស់ពួកគេ។

• ព្យួរកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះនោះពីការងារសម្រាប់រយៈពេលចាំបាច់មួយសមរម្យ ហើយអាចមានរយៈពេលយូរដរាបណាបុគ្គលិកផ្ទាល់ ឬកូនរបស់កម្មការិនីកំពុងស្ថិតនៅក្នុងគ្រោះថ្នាក់។

កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានគភ៌និងសំរាលកូនព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្តាលមកពីការសំរាលកូនមានសិទ្ធិព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានលំហែមាតុភាព ប្រសិនបើកម្មការិនីបន្តវត្តមានធ្វើការនោះអាចនឹងធ្វើឱ្យខូចខាត ឬអន្តរាយដល់រូបរាង ឬសុខភាពរបស់ទារក។ ការព្យួរនេះអាចត្រូវបានបញ្ចប់លុះត្រាណាតែហានិភ័យលើរូបនាង ឬកូនត្រូវបានផុតរលត់។និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេប្រសិនបើកម្មការិនីបដិសេធដោយគ្មានហេតុផលចំពោះជម្រើសការងារសមរម្យ។ កម្មការិនីមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចបានប្រសិនបើជម្រើសការងារសមរម្យដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យពួកគេមិនអាចអនុវត្តបានមុនពេលព្យួរកម្មការិនីពីការងារលើមូលដ្ឋានលំហែមាតុភាព។

១.២. ករណីការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព

នៅពេលដែលមានករណីឃាត់ខ្លួនដែរពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់លោកអ្នកកើតឡើងបញ្ហាចោទដែលគួរតែដោះស្រាយដំបូងគេនោះគឺថាតើបុគ្គលម្នាក់នោះមានបាត់វត្តមានចេញអំពីកន្លែងការងារឬសហគ្រាសដែលគេបម្រើការងារនោះទេ។ បញ្ហាចោទត្រង់កន្លែងនេះបើសិនជាកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកម្នាក់នោះពុំបានអវត្តមាននាកំឡុងពេលហេតុការណ៍កើតឡើងនោះទេមានន័យថា គេពុំមានការពាក់ព័ន្ធនឹងរឿងក្តីដែលកើតនោះទេប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលបុគ្គលនោះបានអវត្តមានក្នុងអំឡុងពេលកើតហេតុនោះ ជារឿងមួយផ្សេងដែលគួរពិចារណាឱ្យបានដិតដល់គ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលតុលាការធ្វើការស៊ើបអង្កេត។ បើសិនជាតុលាការបានរកឃើញភស្តុតាងដែលបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្តិបទល្មើសហើយត្រូវបានឃាត់ខ្លួន ក្នុងករណីនេះដែលដើម្បីឱ្យមានតុល្យភាពនឹងការងារនិយោជកត្រូវធ្វើការពិចារណាទៅលើកំហុសដែលបុគ្គលនោះប្រព្រឹត្តិថាតើរយៈពេលនៃការផ្តន្ទាទោស ឬឃុំខ្លួនដែលកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលមានរយៈពេលប៉ុន្មានដែលសមស្របជាមួយនឹងបទល្មើស។

បើសិនជាក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកបានប្រព្រឹត្តិបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទល្មើសធ្ងន់ធ្ងរដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពការងារនោះ គឺជារឿងមួយដែលនិយោជកត្រូវពិចារណាផ្សេងដោយឡែកមួយទៀត។ តែចំពោះវិវាទច្បាស់លាស់និងយុត្តិធម៌រវាងការងារ និងចរិតលក្ខណៈនៃបទល្មើសនោះ និយោជកអាចប្រើប្រាស់យុត្តិសាស្ត្រដែលជាជម្រើសមួយដែលមិនប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលក្នុងនោះអាចជា ៖

• ដាក់បុគ្គលិកដែលបានចាប់ខ្លួននោះក្នុងស្ថានភាពអសកម្ម ឬព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល

• ផ្តល់ជូននូវការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ ឬធ្វើការជំនួសឡើងវិញបន្ទាប់ពីមានសាលក្រមសម្រេចឱ្យរួចខ្លួន ឬដោះលែងឱ្យរួចពីទោស។

• ប្រសិនបើនិយោជិតត្រូវបានផ្តន្ទាទោស និយោជកគួរតែបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកនោះ។

ប៉ុន្តែរាល់សកម្មភាពដែលបានកើតឡើងនោះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ត្រូវតែជូនដំណឹងនេះទៅឱ្យនិយោជកដឹងអំពីការចាប់ខ្លួននេះផងដែល។

១.៣. ករណីការឈប់សម្រាក

ក្នុងករណី អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឧកាសឈប់សម្រាក់ពីការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងចិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានខាងដើមផងដែរ។ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលមានអានុភាពប៉ះពាល់តែចំពោះកាតព្វកិច្ចបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយរក្សាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនៅអនុវត្តដដែរ[67]។

១.៤. ករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

និយោជកអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកព្យួរការងារបាន ក្នុងករណីដែលខ្លួនមានបញ្ហាសុខភាពនិងសុវត្ថភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកំពុងស្ថិតក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ដោយមូលហេតុគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ[68]។ ត្រូវចាត់ទុកថាជាគ្រោះថ្នាក់ការងារគឺលុះត្រាតែគ្រោះថ្នាក់ដែលបានកើតឡើងនោះបានកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងអំឡុងពេលធ្វើ ជាហេតុណាក៏ដោយហើយទោះបីជាកំហុសនោះកើតឡើងពីកម្មករនិយោជិតក៏ដោយ ឬមិនបានកើតពីនិយោជិតក៏ដោយរាល់គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកក្នុងពេលបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តីឥតឈ្នួលក្តីកាន់មុខងារជាអ្វីនៅកន្លែងណាក៏ដោយ[69]។ ម្យ៉ាងវិញទៀតត្រូវចាត់ទុកថាជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាម៉ីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនឆ្ពោះទៅកន្លែងការងារ ឬធ្វើដំណើរពីកន្លែងការងារមកផ្ទះវិញឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងដែលជាផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារ

[67] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[68] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[69] មើលមាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ។ ជម្ងឺបណ្តាលមកពីជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាធរមានត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជុសជុលដូចគ្នា។ ឧទាហរណ៍ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមានប្រតិកម្មអាឡែកស៊ីធ្ងន់ធ្ងរជាមួយនឹងសារធាតុគីមីដែលកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកប្រើនៅកន្លែងធ្វើការ។

១.៥. ករណីជំងឺធម្មតា

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកចង់ព្យួរការងារដោយសារតែមានបញ្ហាសុខភាពនោះ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យបានត្រឹមត្រូវជាផ្លូវការ។ ចិរវេលាអវត្តមានរបស់សាម៉ីកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកត្រូវកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយ(៦)ខែប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកចំពោះចិរវេលាអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស។ ជាការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្អែកតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យភាគីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានច្រើនដងរហូតដល់មានអ្នកជំនួស[70]។

ជាគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលមិនតម្រូវឱ្យបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតឡើយក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែជាការអនុវត្តមួយដ៏ប្រសើរជាងច្បាប់នៃសហគ្រាសមួយចំនួនធំ តាមរយៈអនុសញ្ញារួមបានអនុវត្តដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមកម្រិតនៃការឈប់ដោយជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិតពោលគឺ ប្រាក់ឈ្នួលខ្លះត្រូវបានបើកជូនកម្មករនិយោជិត បុគ្គលិក។

១.៦. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន និងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទដោយហេតុនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងារកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិនិងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធាអាចជាហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតមួយផងដែរ[71]។

១.៧. ករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត

សម្រាប់អវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតវិញក្នុងករណីដែរកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានធ្វើការអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ដោយមានការព្រមព្រៀងរួម ឬមានការយល់ព្រមរៀងៗខ្លួនកិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរផងដែរ ប្រសិនបើការព្រមព្រៀងនោះកើតចេញពីភាពត្រឹមត្រូវ និងពិតប្រាកដដោយគ្មានវិការៈនៃការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងសងខាង ឬកើតចេញដោយក្រៅឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក៏ដោយ។ អត្ថិភាពនៃការព្រមព្រៀងគូភាគីត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍សុចរិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់នៃនិតិរួមដើម្បីជៀសផុតពីវិវាទ និងវិបាកទៅថ្ងៃក្រោយ[72]។

---

[70] សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧-០៦ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១

[71] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី១ និង២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[72] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

១.៨. ការព្យួរ ឬបញ្ចប់ដោយហេតុផលភាគនិយោជក

ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុនិយោជកជាអ្នកព្យួរបានលុះត្រាតែក្នុងករណីនោះសហគ្រាស គ្រឹះដ្ឋាន ឬនិយោជកផ្ទាល់ជាអ្នកសម្រេចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលអាចមានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដែលអាចឱ្យអធិការងារធ្វើការសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរដូចគ្នា។ហើយក្នុងករណីនេះដែលយើងមកដឹងពីមូលហេតុដែលកើតចេញពីនិយោជកអាចមាន៖

ក. ករណីការព្យួរ ឬបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានព្យួរការងារមួយរយៈពេលដោយមានមូលហេតុសមស្របណាមួយដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង[73] កិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរណាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ នៅពេលការបញ្ឈប់មួយរយៈពេលត្រូវបានបញ្ចប់ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចត្រឡប់ទៅធ្វើការដូចដើមវិញ។ ក្នុងអំឡុងពេលបញ្ឈប់ការងារ ទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តមានអត្ថិភាព ប៉ុន្តែកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកក្នុងការផ្តល់ពលកម្មត្រូវបានផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ន។ ការបញ្ឈប់អាចត្រូវបានអនុវត្តតាមមូលដ្ឋាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសហគ្រាសនិងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ឬមូលដ្ឋានស្របច្បាប់ដោយឡែកមួយ។

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក ដោយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់មូលហេតុវិន័យដរាបណា៖

- រយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសដែលបានចោទ
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបែបនេះ។

ខ. ករណីមានការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាននៅពេលដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនមានការប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយជាក់លាក់ដោយច្បាប់។ និយោជកត្រូវមានហេតុផលសមស្របក្នុងទំនាក់ទំនងនៃការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសសម្រាប់ការព្យួរសកម្មភាពការងារបណ្តោះអាសន្នចំពោះកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក ហើយអ្វីដែលបង្កើតបានជាហេតុផលសមរម្យត្រូវបានកំណត់លើមូលដ្ឋាននៃករណីមួយៗរបស់វា[74]។ ដោយមានលក្ខណៈខុសប្លែកពីមូលហេតុនៃការព្យួរផ្សេងៗកម្មករនិយោជិតអាចត្រូវព្យួរ

[73] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[74] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ការងារមិនលើសពី ២ខែ ដរាបណាការព្យួរការងារត្រូវបានយល់ព្រមពីអធិការការងារមានន័យថាសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវជូនដំណឹង និងមានការឯកភាពយល់ព្រមជាមុនពីអធិការការងារ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថាការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការការងារពីនិយោជកតែមួយមុខគឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌនោះទេ ដោយដាច់ខាតត្រូវតែមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារផងដែរ។ ត្រង់ចំណុចនេះមុនពេលដែលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារអាចប្រព្រឹត្តិទៅបាន សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបញ្ជាក់ការអនុញ្ញាត ឬមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាកាងារតាមរយៈការទទួលបានលិខិតឆ្លើយតបពីអធិការការងារ ឬមន្ទីការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដោយមានហេតុផលសមរម្យផ្អែកទៅលើស្ថានភាពពិតប្រាកដនៃការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីជៀសវាងផលប៉ះពាល់មិនល្អដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ សិទ្ធិ និងសេរីភាពកម្មករនិយោជិត។ប្រសិនបើក្រសួងការងារមិនជូនដំណឹង ឬការព្យួរការងារមិនស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារទេនោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនឹងមិនមានសុពលភាពឡើយ។ហើយនិយោជកត្រូវតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញទៅកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានព្យួរ។

ការអនុវត្តជាទូទៅឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់និយោជកបង់ប្រាក់ ៥០% ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកនៅពេលគ្មានការងារធ្វើ។ ការអនុវត្តក្នុងការបង់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០% ក្នុងករណីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធបើសិនការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីនៃការព្យួរ។ ដូច្នេះដើម្បីធានានីត្យានុកូលភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាក្នុងក្របខណ្ឌនេះ និយោជកត្រូវតែគោរពយ៉ាងតឹងរឹងនូវលក្ខខណ្ឌ និងដំណើរនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗជាធរមានដើម្បីធានាថាសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកត្រូវបានគោរព។

ជាការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកអាចធ្វើការព្យួរការងារកិច្ចសន្យាការងារបានច្រើនលើកច្រើនសារដរាបណារយៈពេលនៃការព្យួរម្តងៗមិនលើសពី២ខែ មានន័យថានិយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានតែម្តង ដែលរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនលើសពី២ខែ។ ដោយឡែកប្រសិនបើភាគីនិយោជកអះអាងថាបានជូនដំណឹងដល់អធិការកិច្ចការងារអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជិតហើយ តែបើមិនបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់អំណះអំណាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថានិយោជកមិនបានជូនដំណឹងដល់អធិការការងារអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

ករណីការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសអាចជាហេតុនៃកង្វាស់ការងារជាបណ្តោះអាសន្នអាចបណ្តាលមកពីកង្វះការបញ្ជាទិញ ការជួសជុល ឬការផ្គត់ផ្គង់ការងារក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះដ្ឋានការធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងសហគ្រាសផ្សេងទៀត ឬព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងទៀតដែលរារាំងប្រតិបត្តិការធម្មតាដូចជាភ្លើងឆេះជាដើម។ទាំងអស់ខាងលើអាចជាហេតុផលចម្បងការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកបានដរាបណានិយោជកគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់បានត្រឹមត្រូវក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

សរុបមកមូលហេតុ ឬកាលៈទេសៈទាំងឡាយត្រូវតែទាក់ទងទៅនឹងភាពលំបាករបស់សហគ្រាសដែលអាចនាំឱ្យមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកមួយរយៈពេលដោយមិនមែនកើតចេញពីកាលៈទេសៈដែលទាក់ទងនឹងនិយោជិតផ្ទាល់នោះទេ។

១.៩. ហេតុផលក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរដោយបុព្វហេតុនៃការកើតឡើងនៃករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញការងារកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី ៣ខែ[75]។ ជាការបកស្រាយការកំណត់រយៈពេលអតិបរមានៃករណីប្រធានសក្តិបែបនេះដោយហេតុថា នីតិនិពន្ធមានបំណងញែកឱ្យដាច់រវាងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយការណីប្រធានសក្តិ និងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយករណីប្រធានសក្តិមានន័យថាកាលណាកាតព្វកិច្ចអាចត្រូវបានបំពេញដោយហេតុមានករណីប្រធានសក្តិលើសពី ៣ខែដូច្នេះអាចនឹងត្រូវបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយករណីប្រធានសក្តិ។

ប្រធានសក្តិគឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងឬមិនបានឃើញមុនមិនអាចប៉ានស្មានជាមុនបាន ឬបើអាចដឹងមុនតែពុំអាចទប់ទល់បានមិនអាចជៀសវាងបាន និងមិនអាចជំនះបាន។

ព្រឹត្តិការណ៍ក្រៅឆន្ទៈ ឬករណីប្រធំានសក្តិមានន័យថាជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលហួសពីការគ្រប់គ្រងរបស់អាជ្ញាធរនឹងបុគ្គលដែលរារាំងមិនឱ្យភាគីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្រោមកិច្ចសន្យាដែលអាចជាស្ថានភាពដូចមានខាងក្រោម ៖

• ទង្វើរបស់ព្រះ (ដូចជាអគ្គីភ័យ ការផ្ទុះ ការរញ្ជួយដី គ្រោះរាំងស្ងួត រលកទឹកជោរ ទឹកជំនន់ ខ្យល់ព្យុះ) ឬគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិផ្សេងៗជាដើម។

• សង្គ្រាម ការវាយប្រយុទ្ធ ឬភាពប្រទូសសារាយខាងយោធា (ថាតើសង្គ្រាមត្រូវបានប្រកាស ឬមិន) ការលុកលុយ ទង្វើនៃសត្រូវបរទេសកំណែនទ័ពការប្រមូលផ្តុំការរៀបចំការប្រុងប្រៀប ការហ៊ុមព័ទ ឬទណ្ឌកម្មសេដ្ឋកិច្ច។

• ការបះបោរ បដិវត្តន៍ កុបកម្ម អំណាចយោធា ឬសង្គ្រាមស៊ីវិល

• ការចម្លងមេរោគដោយវិទ្យុសកម្មពីប្រេងឥន្ធនៈនុយក្លេអ៊ែ ឬពីកាកសំណល់នុយក្លេអ៊ែណាមួយពីចំហេះនុយក្លេអ៊ែការផ្ទុះ សារធាតុពុលវិទ្យុសកម្ម ឬលក្ខណៈផ្សេងទៀតដែលគ្រោះថ្នាក់នៃការប្រមូលផ្តុំនុយក្លេអ៊ែ ឬគ្រឿងបន្លាស់នុយក្លេអ៊ែនៃការជួបប្រជុំបែបនោះ។

• ភាពចលាចល ការធ្វើកូដកម្ម ដំណើរទៅយឺត ភាពមិនប្រក្រតី

• សកម្មភាព ឬការគំរាមគំហែងនៃអំពើភេរវកម្ម

[75] មាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

• ឧប្បត្តិហេតុ ឬកាលៈទេសៈផ្សេងទៀតដែលមិនអាចមើលឃើញទុកជាមុនបានក្រៅពីការគ្រប់គ្រងរបស់ភាគីនានាដែលមិនសមហេតុសមផលសម្រាប់ភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ក្នុងការចាត់វិធានការប្រុងប្រយ័ត្ន និងដែលភាគីទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់មិនអាចជៀសវាងបានដោយការប្រើខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏ល្អបំផុតរបស់ខ្លួន។

២. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ

២.១. សិទ្ធិអំឡុងពេលព្យួរការងាររបស់កម្មករ បុគ្គលិក និយោជិត

កម្មករនិយោជិតនៅតែជាបុគ្គលិក ឬកម្មករបម្រើការងារដដែលដោយនិយោជកត្រូវរក្សាសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេនៅពេលដែលរយៈពេលព្យួរការងារនោះបានផុតរលត់។

២.២. សិទ្ធិអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក

និយោជកនៅតែជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬជាម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដដែរដោយនិយោជកមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់លើការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅពេលដែលរយៈពេលនៃការព្យួរការងារនោះបានផុតរលត់។

៣. អានុភាពគតិយុត្តនៃសិទ្ធិក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ក្រោយពីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្អាកការងារ ហើយនិយោជកត្រូវព្យួរការទូតទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នាដែរ។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោល គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករបុគ្គលិក និយោជិតត្រូវធ្វើឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករបុគ្គលិក និយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក[76] ដូច្នេះមានន័យថាក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីអាចបន្តកើតមានបានដរាបណាបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់ពិសេសនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគី ឬនៅក្នុងវិធាននៃនីតិវិធីណាមួយ។

កថាភាគទី២. ការអនុវត្ត និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

១. មូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

តើមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលអាចឈានដល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ?

ជាទូទៅការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគឺ មិនមែនចេះតែបញ្ចប់ដោយចិត្តឯងនោះដោយភាគីណាមួយបានទេ។ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើងឱ្យមានការទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាង កម្មករ បុគ្គលិក និយោជិតជាមួយ និងនិយោជក ដោយហេតុកិច្ចសន្យាបង្កើតចេញពីការព្រមព្រៀងរវាងភាគីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាក៏ត្រូវតែបញ្ចប់ដោយភាគីដូចគ្នា។ ប៉ុន្តែវាអាចមានករណីលើកលែងបើសិនជាមានច្បាប់ចែងក្នុងករណីណាមួយដូចគ្នានេះដែរហើយភាគីត្រូវតែអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បើសិនជាមានករណីបញ្ចប់

[76] មាត្រា ៧២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាណាមួយដោយពុំមានភាពប្រក្រតី និងស្របតាមច្បាប់នោះទេ។ ក្នុងករណីនេះដែលបើសិនជាមានវិការៈក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬកំពុងតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារអាចមានភាគីណាម្នាក់ធ្វើខុសនឹងលក្ខខណ្ឌក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនោះ ដូច្នេះភាគីដែលទទួលរងការបំពានមានលើកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបានភ្លាមៗ តែត្រូវតែបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះផងដែល។ មូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារអាចជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយសារតែមានវិបត្តិបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច សម្ភារៈធូន់ធ្ងរ(កង្វះវត្ថុធាតុដើម ឬជារបស់គោលសម្រាប់ដំណើរការផលិតកម្ម) ឬការលំបាកពេក(អាចមកពីមានបញ្ហាក្នុងដំណើរការផលិតកម្ម ឬមានគ្រោះហានិភ័យណាមួយកើតឡើងអាចជាមានអគ្គីភ័យជាដើម) និងមួយទៀតអាចមកពីការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីផងដែល។ ខាងក្រោមនេះជាការបកស្រាយលម្អិតទៅមូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ[77]។

២. ការអនុវត្ត និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់

២.១. ការអនុវត្ត

អនុលោមតាមមាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ការងារៈ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។

កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមិនត្រូវប្រកួតប្រជែងនឹងក្រុមហ៊ុនខ្លួនឯង ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងលើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។ កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលកំណត់ក៏ត្រូវតែមានសិទ្ធិស្មើនឹងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានថិរវេលាកំណត់ដែរជាអាទិ៍សិទ្ធិក្នុងការទទួលប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។

២.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់

២.២.១.ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការមកដល់នៃការបរិច្ឆេទរបស់កិច្ចសន្យា

យោងតាមមាត្រា៧៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៅពេលដែលកាលបរិច្ឆេទមកដល់កិច្ចសន្យាការងារត្រូវរលត់ទៅតាមនោះ។ កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹងមុនរបស់និយោជកគឺអាស្រ័យទៅតាមរយៈពេលកិច្ចសន្យា។

អនុលោមតាមមាត្រា៧៣ ចំណុច៥ បានកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ៖

- ១០ថ្ងៃ មុនការមកដល់នៃការបរិច្ឆេទបើកិច្ចសន្យាត្រូវបានចុះសម្រាប់រយៈពេលមួយដែលលើសពីប្រាំមួយខែឡើងទៅ។

[77] មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

• ១៥ថ្ងៃ មុនការមកដល់នៃការបរិច្ឆេទបើកិច្ចសន្យាត្រូវបានចុះសម្រាប់រយៈពេលមួយដែលលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ។

បើសិនជាគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលាដែលចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬគ្រាដើម ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានចិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដបើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីរយៈពេល២ឆ្នាំ មានន័យថាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់នេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តងទៀត ឬច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីនេះដែល ការគិតអតីតភាពការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់មកម្លេះ ពុំមែនរាប់ចាប់ពីពេលប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានចិរវេលាកំណត់នោះទេ។

២.២.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនមកដល់នៃការបរិច្ឆេទ

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយមានចិរវេលាកំណត់ច្បាស់លាស់មួយអាចត្រូវបានបញ្ចប់មុនកាលបរិច្ឆេទដោយមានមូលហេតុ ៣ យ៉ាងគឺៈ តាមរយៈការព្រមព្រៀង កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ និងករណីប្រធានសក្តិ។

១.ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយអត្ថិភាពនៃការព្រមព្រៀង

កិច្ចសន្យាការងារអាចបញ្ចប់មុនកាលកំណត់ទៅតាមការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យា។ក្នុងន័យថាការព្រមព្រៀងនេះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមវិធីបែបនេះភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានអធិការការងារធ្វើជាសាក្សីចំពោះការព្រមព្រៀងនេះដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ជៀសវាងមានអត្ថិភាពនៃវិការៈនៃការព្រមព្រៀងកើតឡើងដែលនាំឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់ភាគីទាំងសងខាង។

២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ប៉ុណ្ណោះ។ គួរបញ្ជាក់ថា ករណីកំហុសធ្ងន់គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សម្រាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដដោយអំណាចឆន្ទៈរបស់ភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោរហ៊ុយជម្ងឺចិត្តឡើយ ដោយហេតុតែមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងសមស្របតាមច្បាប់ជាធរមានដែលបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់របស់ខ្លួនបាន ប្រសិនបើមានអត្ថិភាពនៃការប្រព្រឹត្តិកុំហុសធ្ងន់ធ្ងរមែន។

៣. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយអត្ថិភាពក្នុងករណីប្រធានសក្តិ

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង និងអត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់ធ្ងរនោះទេកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់អាចបញ្ចប់មុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិតែប៉ុណ្ណោះដូចជាករណីសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបិទទ្វារទៅតាមបទបញ្ជារបស់អាជ្ញាធរ ឬដោយសារមានគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិជាដើម។ និយោជកអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់មុនកាលកំណត់បាន ប្រសិនបើមានអត្ថិភាពនៃករណីប្រធានសក្តិកើតមានឡើង។

៣. ការបញ្ចប់ដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ពិប្រាកដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ លុះត្រាតែមានអត្ថិភាពនៃស្ថានភាព ឬសកម្មភាពដូចមានរៀបរាប់នៅចំណុចខាងក្រោមនេះ៖

• ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយឯកតោភាគី

• កាលណាមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដដោយឆន្ទៈឯកឯង ឬដោយឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងមុនពេលកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់អស់សុពលភាព ដោយពុំមានការយល់ព្រមជាមុនពីភាគីម្ខាងទៀតក្រៅពីករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវបានសន្មតថា ជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់កំណត់។ ប្រសិនបើនិយោជកជាអ្នករំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគីនោះ មានន័យថាគាត់បញ្ឈប់ការងារបុគ្គលិកមុនពេលកំណត់កិច្ចសន្យាការងារ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារសំណងជំងឺចិត្តពីនិយោជកបាន។ ច្បាប់ការងារចែងថា សំណងជម្ងឺចិត្តនេះត្រូវមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជិតត្រូវទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ ដូចគ្នានេះដែលបើសិនជានិយោជិតជាអ្នកលាឈប់ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់វិញដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនដោយគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកដោយគ្មានចូលក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬប្រធានសក្តិ ច្បាប់បានបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទាមទារសំណងជំងឺចិត្តដើម្បីជួសជុលរាល់ការខូចខាតដែលបង្កឡើងដោយនិយោជិតដែលលាឈប់នោះ[78]។

ក្រៅពីការព្រមព្រៀងករណីកំហុសធ្ងន់ ករណីប្រធានសក្តិ និងករណីការផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យារាល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ត្រូវចាត់ទុកថាជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយខុសច្បាប់។[79]

៤. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានចិរវេលាកំណត់

៤.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

[78] មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

[79] មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

៤.១.១.ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យដោយភាគីតាមច្បាប់កំណត់

ជាគោការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ក៏ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ច្បាស់លាស់ដែលរាល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់គឺ ត្រូវធ្វើឡើងដោយភាគីទាំងសងខាងទើបមានភាពត្រឹមត្រូវ និងគោរពទៅតាមគោការណ៍ដែលច្បាប់បានកំណត់ហេតុនេះរាល់កិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់អាចត្រូវបានបញ្ចប់ដោយនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ[80]។

១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយភាគីនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត អាចធ្វើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់តាមឆន្ទៈជាឯកតោភាគីបានលុះត្រាតែមានមូលហេតុសមស្របណាមួយក៏បានដោយត្រូវអនុវត្តតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀតដោយពុំចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជកជាមុននោះទេ ដោយហេតុថាច្បាប់តម្រូវជាកាតព្វកិច្ចលើការជូនដំណឹងជាមុនសម្រាប់ភាគីកម្មករនិយោជិតមុននឹងធ្វើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារប្រភេទនេះ[81]។

២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយភាគីនិយោជក

គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយដោយពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងគ្មានហេតុផលសមរម្យអាចធ្វើទៅបានទេទាក់ទងនឹងសម្បទាឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ មានន័យថានិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់បាន លុះត្រាតែមានហេតុផលសមរម្យដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងជំនាញ អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ឬតម្រូវការផ្សេងៗរបស់សហគ្រាស[82]។

ហេតុដូច្នេះ(សម្បទា ឬចរិយា) របស់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកអាចលើកយកមកធ្វើជាហេតុផលក្នុងការបញ្ឈប់ការងារបានគឺទាល់តែមានជាប់ទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់សហគ្រាស។បញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនជាលក្ខណៈឯកជនដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការរបស់សហគ្រាសដូចជា ករណីកម្មករនិយោជិតអត់ចេះគួរសម អត់ចេះយកចិត្ត អែបអប លើកដៃលើកជើងចៅហ្វាយនាយទាំងអស់នេះមិនអាចយកមកធ្វើជាហេតុផលក្នុងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានទេ[83]។

[80] មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧
[81] មាត្រា ៧៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧
[82] មាត្រា ៧៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧
[83] មាត្រា ៧៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

៤.១.២. ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុន។ រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងផ្អែកទៅលើរយៈពេលនៃការងារដែលកំណត់ដូចមានខាងក្រោមនេះ៖

- សម្រាប់បុគ្គលិកដែលបានធ្វើការងារតិចជាង ៦ខែ ត្រូវជូនដំណឹងមុនរយៈពេល ៧ថ្ងៃ
- សម្រាប់បុគ្គលិកធ្វើការងារចាប់ពី ៦ខែ រហូតដល់ ២ឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹងមុនរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ
- សម្រាប់បុគ្គលិកធ្វើការងារលើសពី ២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹងមុនរយៈពេល ១ខែ
- សម្រាប់បុគ្គលិកធ្វើការងារលើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹងមុនរយៈពេល ២ខែ
- សម្រាប់បុគ្គលិកធ្វើការងារលើសពី ១០ឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹងមុនរយៈពេល ៣ខែ[84]។
- ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀតដែលមានកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុនតិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់[85]។

៤.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

នៅក្នុងច្បាប់ការបណ្តេញចេញដោយខុសច្បាប់ដែលអាចហៅម៉្យាងទៀតថាជាការបញ្ចប់ដោយខុសច្បាប់គឺជា ស្ថានការណ៍មួយដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយនិយោជក ដែលការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះរំលោភលើលក្ខខណ្ឌការងារមួយ ឬច្រើននៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិលក្ខន្តិកៈ ឬវិធាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយនត្ថភាពសមរម្យ

មានតែអត្ថិភាពនៃហេតុផលចាំបាច់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលរៀបរាប់ខាងលើប៉ុណ្ណោះដែលអាចបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានស្របច្បាប់ក្នុងការបញ្ឈប់ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីដែលលក្ខខណ្ឌពាក់ព័ន្ធនឹងសម្បទា ឬចរិយាដែលបំពានបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការសហគ្រាសមិនមានអត្ថិភាពនោះទេ ការបញ្ឈប់នោះត្រូវចាត់ទុកជាការរំលាយខុសច្បាប់ និងជាកំហុសរបស់និយោជក[86]។

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចតឹងរឹងលើភាគីកម្មករនិយោជិតយ៉ាងណាក្តីដោយអនុញ្ញាតឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនដោយគ្រាន់តែធ្វើការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ[87] ទៅភាគី

[84] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧
[85] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[86] មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧
[87] មាត្រា ៧៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

និយោជកក្តី ប៉ុន្តែអត្ថិភាពនៃហេតុផលសុពលភាពសមរម្យគួរណាស់តែបង្ហាញដើម្បីបញ្ចៀសជម្លោះដោយថាហេតុណាមួយដែលកើតឡើងក្នុងការអនុវត្ត។

៤.២.២ នត្ថភាពនៃការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីនិយោជកឬកម្មករនិយោជិតមុនពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជារឿងចាំបាច់មួយដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដើម្បីជាការដាស់តឿន និងក្រើនរំលឹកទៅដល់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារដូច្នេះអត្ថិភាពនៃការជូនដំណឹងឬាយការណ៍ជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនេះនឹងបង្កើតបានជាមូលហេតុស្របច្បាប់ក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ ហើយនឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យភាគីទាមទារផលប្រយោជន៍នានាតាមផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការបញ្ឈប់ដោយខុសឆ្គងមួយនេះដរាបណាអត្ថិភាពនៃកំហុសត្រូវបានបង្ហាញ។

ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជក និងនិយោជិត ត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន[88]។

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វឱ្យដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ ៖

១. ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា

២. ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ

៣. ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតរទៅបាន[89]។

ក្នុងករណីកំហុសធ្ងន់មានចែកចេញជាពីរគឺ៖ កំហុសរបស់និយោជក និងកំហុសរបស់និយោជិត[90]។

កំហុសរបស់និយោជក

១. កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេបើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត។

២. ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំង ឬមួយភាគខ្លះ។

៣. ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

៤. ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ។

៥.ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល។

៦. ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

[88] មាត្រា ៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[89] មាត្រា ៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[90] មាត្រា ៨៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត

១. ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់

២.អំពើក្លែងក្លាយបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា(ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា) វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម(ខ)នៃកិច្ចសន្យាការងារផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។

៣. ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។

៤. ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។

៥. ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។

៦. ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន[91]។

កថាភាគទី ៣. របបគតយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាកើតឡើងនៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដើម្បីបន្ថយផលិតកម្ម ឬបន្ថយកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួនដោយសារតែកង្វះការងារ ឬបន្ថយការងារ ឬសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសឡើងវិញ ឬដើម្បីបង្កើតផលិតផលដូចជាការរៀបចំផ្ទៃក្នុងជាដើម[92]។ ការបញ្ឈប់ពីការងារគឺមានន័យថា គឺជាការបញ្ឈប់ពីការងារនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាកំពុងតែមានអត្ថិភាព ឬកំពុងតែអនុវត្ត និងមិនទាន់ផុតរលត់[93]។ ជាការទទួលខុសត្រូវ រាល់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាដោយនិយោជិកជាពិសេសនៅលើមាត្រដ្ឋានធំដែលប៉ះពាល់ដល់សីលធម៌ និងការពេញចិត្តលើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានមធ្យោបាយ ឬយន្តការចុងក្រោយបំផុតក្នុងអំឡុងពេលលំបាករបស់ខ្លួន។

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាសំដៅទៅលើការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិតឬបុគ្គលិក។ និយោជកអាចសម្រេចចិត្តបញ្ឈប់បុគ្គលិកតិច ឬច្រើនដោយមានមូលហេតុដូចខាងក្រោមដើម្បី ៖

- កាត់បន្ថយចំណាយ
- បង្កើនប្រសិទ្ធិភាព
- កាតព្វកិច្ចការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងតម្រូវការចាំបាច់ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ឬបិទបញ្ចប់
- និងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ

១. នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា

[91] មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[92] មាត្រា ៩៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[93] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២/០៥ សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤

មុនពេលចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នានិយោជកត្រូវតែធ្វើតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម៖

• ជូនដំណឹងទៅប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងសហជីពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីគម្រោងបញ្ឈប់ការងារដើម្បីទទួលបានសេចក្តីស្នើអំពីជននោះនូវវិធានការសម្រាប់ប្រាប់នូវលការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បបរមានៅស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត[94]។

• ត្រូវផ្តល់ជូននូវព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួមនេះទៅអធិការការងារ[95]។

• ចូលរួមសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យមើលអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះតាមការកោះហៅរបស់អធិការការងារតាមសំណើររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក។

• ក្នុងករណីពិសេសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពី ៣០ថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ មានន័យថាអតិបរមានៃការព្យួរនេះអាចមានរយៈពេលសរុប ៦០ថ្ងៃ ដោយអាចធ្វើបាន ២លើក គិតទាំងការព្យួរដើម និងថ្មី[96]។

២. សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការឡើងវិញ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវគេបញ្ឈប់ពីការងារនោះត្រូវបានរក្សាទុករវាង២ឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នា ឬស្រដៀងគ្នាដោយយោងទៅតាមអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស[97]។ ក្នុងករណី ដែលមានកន្លែងទំនេរនិយោជកត្រូវប្រាប់សាមីលកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកតាមសំបុត្រអនុសិទ្ធដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកត្រូវតែបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុតចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង។

ផ្នែកទី ២. ការទូទាត់សំណង

កថាភាគទី ១. ការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូល

នៅការទូទាត់សំណងអាចមានពីរគឺ ការទូទាត់សំណងសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងមិនកំណត់ហើយក្នុងនោះផងដែលការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗចែកចេញជាពីរទៀតគឺ ការ

[94] មាត្រា ៩៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[95] មាត្រា ៩៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[96] មាត្រា ៧៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[97] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៤ ក្រុមហ៊ុន ខេមមីនតិចហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤

ទូទាត់សំណងដោយស្របច្បាប់ និងការទូទាត់សំណងមិនស្របច្បាប់។តើការទូទាត់សំណងដោយស្របច្បាប់និងមិនស្របច្បាប់ក្នុងន័យនេះចង់សំដៅលើការទូទាត់សំណងដោយរបៀបណាដែរ? ខាងក្រោមនេះជាការបកស្រាយអំពីការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូលក្នុងកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរ។

១. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

១.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ចប់ដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

ក្នុងករណីមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ពិប្រាកដនៅពេលដល់ការកំណត់ ឬដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីនៅចំពោះមុខអធិការការងារ ឬដោយមានករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកដែលខ្លួនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះនូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត(បើមាន)
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែលស្មើនឹងចំនួនដែលបានឯកភាពក្នុងអនុសញ្ញា ឬយ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបានបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា[98]។

១.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ចប់ដោយមូលហេតុខុសច្បាប់

ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នៅមុនពេលដល់កាលកំណត់ដោយឯកតោភាគីដោយមិនមានការឯកភាពយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិត ឬដោយមិនមានការជូនដំណឹងជាមុន ឬជូនដំណឹងមិនគ្រប់គ្រាន់ ឬដោយនត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលពេញនៃខែចុងក្រោយ
- ប្រាក់ជួលការជូនដំណឹងមុន និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត[99]
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត(បើមាន)
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែលស្មើនឹងចំនួនដែលបានឯកភាពក្នុងការអនុសញ្ញារួមឬយ៉ាងតិចស្មើនឹង៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបានបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា

[98] មាត្រា ៧៣ គ្រង់កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[99] មាត្រា ៧៣ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

• សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតនិងទទួលបានរហូតដល់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យា[100] ។

២. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់

២.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

ក្នុងករណីដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយមានការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងមានហេតុផលសមរម្យនោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជកដែលត្រូវបញ្ឈប់នូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចជា ៖

• ប្រាក់ឈ្នួលពុំទាន់បើក

• ការទូរទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ឬមិនទាន់បានប្រើនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត(បើមាន)

• ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ(ករណីមានអត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់ដែលបង្កើតបានជាមូលដ្ឋាននៃផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យបើកប្រាក់នេះទៅកម្មករនិយោជិតទេ)។

២.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុខុសច្បាប់

ក្នុងករណីដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍ជាមុននិងដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជកនូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោយ ៖

• ប្រាក់ឈ្នួលពុំទាន់បើក

• ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត (បើមាន)[101]

• ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន[102]

• ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ[103]

• សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត[104]

[100] មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[101] មាត្រា ១៦៧ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[102] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[103] មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[104] មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាប្រទេសដែលទើបតែក្រោកពីសង្គ្រាម ដែលមានទាំងសង្គ្រាមក្នុងផ្ទៃក្នុង និងសង្គ្រាមជាមួយប្រទេសជិតខាងហេតុនេះហើយការអភិវឌ្ឍន៍ក៏ទើបតែចាប់ផ្តើមដែល។ យើងឃើញថាប្រជាជនកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នមានការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុកច្រើនជាកត្តាមួយដែលជួយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យសេដ្ឋកិច្ច វិស័យពាណិជ្ជកម្ម ឧស្សាហ៍កម្ម ហើយជាពិសេសនោះគឺវិស័យការងារមានការលូតលាស់ដុះដូចផ្សិត។ជាក់ស្តែងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះបញ្ហាទាំងនេះ ដើម្បីបញ្ចៀសរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងមិនថាជាអាជីវករ ឬអ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើការឱ្យគេក្តីនៅក្នុងប្រទេសជឿនលឿនដែលមានក្រមខណ្ឌគតិយុត្តិត្រឹមត្រូវនិងគ្រប់គ្រាន់សកម្មភាពឬប្រតិបត្តិការពាណិជកម្មតូចធំគ្រប់ការងារទាំងអស់ត្រូវតែមានច្បាប់និងមានកិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវ។ប៉ុន្តែនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិញអាជីវកម្មមួយចំនួននៅមិនទាន់ប្រតិបត្តិតាមច្បាប់ឱ្យទាន់ពេញលេញមួយរយភាគរយនោះទេហើយមួយចំនួនដូចជាមិនទាន់បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ រីឯការងារមួយចំនួនធំនៅមិនទាន់មានកិច្ចសន្យានៅឡើយទេ។ហេតុផលមិនមានកិច្ចសន្យាការងារច្បាស់លាស់ពេលខ្លះអាចបណ្តោយមកពីចេតនារបស់ម្ចាស់អាជីវកម្មដោយហេតុថាពួកគេមិនចង់ឱ្យមានចំណងតាមផ្លូវច្បាប់ និងពេលខ្លះទៀតកើតចេញពីចេតនារបស់កម្មករនិយោជិតទៅវិញទេពីព្រោះពួកគេចង់មានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារនៅពេលណាដែលពួកគេចង់។

យ៉ាងណាមិញបន្ទាប់ពីបានការធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើនេះលំហូរផ្លែផ្កានៃសមិទ្ធិផលដែលបានចម្រាញ់ឡើងត្រូវបានបកស្រាយពន្យល់ និងលម្អិតជាទិដ្ឋភាពជំពូកៗក្នុងនោះរួមមានសញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ អនុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងចុងក្រោយគឺការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ជាមួយគ្នានេះដែរប្រធានបទមួយនេះក៏បានពាំនាំនូវអំណះអំណាង និងគំនិតថ្មីជាច្រើនដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើចន្លោះខ្វះខាតនានាស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជា។ ជាក់ស្តែងក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវសារជាថ្មីបូករួមជាមួយនឹងការដកស្រង់វិធានចាស់ៗមួយចំនួនយកមកបកស្រាយគួបផ្សំនិងការវិសោធនកម្មច្បាប់ថ្មីដែលស្ថិតនៅក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវក្នុងការបញ្ចប់ការសិក្សានេះមានលក្ខណៈលម្អិតបកស្រាយមួយៗច្បាស់ៗធ្វើឱ្យយុវជនក៏ដូចជាអ្នកអាន អ្នកស្តាប់ងាយយល់ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍កាន់តែច្រើន និងតាមទាន់រាល់ព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងច្បាប់ការងារនេះកាន់តែស៊ីជម្រៅទៀតផង។

មិនតែប៉ុណ្ណោះការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទមួយនេះ បានផ្តល់នូវចំណេះដឹងរួមផ្សំទាំងបទពិសោធន៍មួយបែបដែលអាចឱ្យយុវជនក៏ដូចជាប្រជាជនទាំងអស់បានយល់ដឹងនូវច្បាប់ស្តីពីការងារបានច្បាស់លាស់ស៊ីជម្រៅ និងលម្អិតដើម្បីបញ្ចៀសរាល់ការកេងប្រវ័ញ្ចមិនថាកម្លាំងពលកម្ម ឬការកេងប្រវ័ញ្ចលើផលប្រយោជន៍ក្នុងរូបភាពណាមួយក៏ដោយ។

ជាចុងក្រោយនេះគួរបញ្ជាក់ឱ្យដឹងផងដែរថាអត្ថបទស្រាវជ្រាវមួយនេះ គឺក្តោបសំខាន់ទៅលើវិស័យការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូលដែលមានការដកស្រង់ និងស្រាវជ្រាវទៅលើច្បាប់ស្តីពីការងារតាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ក្រោយពីកម្ពុជាទទួលបានសន្តិភាពរហូតដល់ច្បាប់ស្តីពីការងារដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើវិសោធន៍កម្មលើមាត្រាខ្លះដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍ និងការពារសិទ្ធិឱ្យទាំងកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិករួមទាំងនិយោជកផងដែរ។ ហើយចំណុចដែលគួរតែដឹងផងដែលនោះពីប្រធានបទនេះគឺ ផ្តោតយ៉ាងសំខាន់ទៅលើការកំណត់អត្តិភាពនៃទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារនិងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកហើយអ្វីដែលពិសេសនោះគឺ អានុភាពខាងផ្លូវច្បាប់ក្រោយការចុះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគី។ ការអះអាងយ៉ាងនេះដោយហេតុថាអត្ថប្រយោជន៍នៃភាពជោគជ័យរបស់ស្ថានប័នគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស គឺពុំអាចខ្វះបានឡើយនូវការថែរក្សា និងការគាំពារបរិយាកាសនៃទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីឈានឆ្ពោះទៅរកផលិតភាព ប្រសិទ្ធិភាព និងភាពគ្មានជម្លោះ និងការក្លែងបន្លំគ្រាប់រូបភាពទៅថ្ងៃអនាគតក្នុងវិស័យការងារ។

អនុសាសន៍

សព្វថ្ងៃអ្វីដែលគួរកត់សម្គាល់ខ្លាំងគឺ បញ្ហាប្រឈមប្រជាជនសឹងតែ ៥០% ពុំបានយល់ច្បាស់អំពីថាតើអ្វីទៅច្បាប់ការងារ ហើយយើងគួរតែយល់នូវបញ្ហាអីខ្លះក្នុងរឿងនេះដើម្បីបញ្ចៀសរាល់ហានីភ័យដែលកើតមានចំពោះនិយោជិត និងភាគីនិយោជកខាងក្រោមនេះគឺជាកត្តាមួយចំនួនដែលគួរកត់សម្គាល់៖

• បញ្ហាពាក់ព័ន្ធ និងចំណេះដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋពុំសូវមានអ្នកដល់ដឹងអំពីច្បាប់តម្រូវឱ្យមានការបកស្រាយបំភ្លឺ និងលម្អិតទៅលើខ្លឹមសារច្បាប់ក្នុងមាត្រាមួយឱ្យមានភាពងាយស្រួលយល់

• ច្បាប់ការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយចំណុចមួយចំនួនមានលក្ខណៈជាគន្លឹះតម្រូវឱ្យអ្នកសិក្សាផ្នែកច្បាប់ត្រូវមានការស្រាវជ្រាវនិងបកស្រាយជាលក្ខណៈមួយដែលមនុស្សទូទៅដែលមិនបានសិក្សាលើផ្នែកនេះមានលក្ខណៈពិបាកយល់បន្តិច

• ការអនុវត្តនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារមានលក្ខណៈក្លែងបន្លំ និងកេងចំណេញដោយយល់ថាភាគីខាងណាមួយមិនបានដឹងនូវការអនុវត្តច្បាប់ការងារ

• ទំនាក់ទំនងនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារឱ្យស្របតាមច្បាប់ គឺមិនមានភាពច្បាស់លាស់ជាក់លាក់និងមិនមានភាពទូលំទូលាយ

• ទំនាក់ទំនងការងារមានភាពច្បាស់លាស់ប៉ុន្តែមិនច្បាស់តើនិយោជកជាអ្នកណាហើយកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកជាអ្នកណាមានសិទ្ធិអ្វីខ្លះហើយមានតួនាទីនិងទំនួលខុសត្រូវអ្វីខ្លះ

• កង្វះការអនុវត្តច្បាប់ និងការតាមដានការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត

រាល់បញ្ហាដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ គឺជាភាពចាំបាច់មួយដើម្បីស្វែងរកច្រកចេញនៃដំណោះស្រាយឱ្យទាន់ពេលវេលា និងឆាប់រហ័សដើម្បីស្តាឡើងវិញនូវចំណុចខ្វះខាតដែលជាជំងឺការងារហើយជាក្តីកង្វល់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងជាពិសេសភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតែម្តង។ខាងក្រោមនេះគឺជាអនុសាសន៍ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមខាងលើដែលកំពុងជួបប្រទះនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីចូលរួមចំណែកធានាដល់លក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងប្រាក់ចំណូលល្អក៏ដូចជាទាក់ទាញវិនិយោគទុន និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា៖

• ស្នើឱ្យភាគីរួមគ្នារក្សាការងារ និងបង្កើតការងារថ្មីៗថែមទៀតដោយធ្វើការពង្រីក និងបង្កើនទីផ្សារបន្ថែម

• ស្នើឱ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាព និងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនស្របតាមខ្លឹមសារ និងគតិច្បាប់ពិតប្រាកដក

• ស្នើឱ្យមានការរួមគ្នាបង្កើតប្រាក់ចំណូលដោយបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិកស្នើឱ្យនិយោជកអនុវត្តនូវសិទ្ធិគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេក្នុងការជួល ឬដកកម្មករនិយោជិតដោយសមរម្យ និង

ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម្បីជៀសវាងនូវការលំបាកនានាលើផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតដូចជាការអនុវត្ត សិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរទីតាំងថ្មីការបិទឬបញ្ចូលគ្នានៃរោងចក្រសហគ្រាសនិងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជាជំនួសពលកម្មជាដើម

• ស្នើឱ្យសមីភាគីជម្លោះនៃកិច្ចសន្យាការងារឈរលើមូលដ្ឋានវប្បធម៌សន្ទនាគោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមក និងប្រឹងប្រែងដោះស្រាយជម្លោះដោយសន្តិវិធីតាមដំណាក់កាលនីមួយៗជាលំហូរ ដូចជាការសម្រុះសម្រួល ការផ្សះផ្សារ ការចូលរួមពីតំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារ សន្ទាកម្ម មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ(ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) និងតុលាការជាអាទិ៍

• ស្នើឱ្យមានការដោះស្រាយជារង្វង់សហគ្រាសដោយមិនចាំបាច់មានការអន្តរាគមន៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល ចំពោះបញ្ហាមួយចំនួនដែលគិតថាអាចដោះស្រាយបាន

• ស្នើឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីរាជរដ្ឋាភិបាលផ្តល់កិច្ចគាំពារចំពោះកម្មករកម្មការិនី ដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសដោយធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយប្រទេសដៃគូរ ដើម្បីផ្តល់នូវបែបបទលិខិតបទដ្ឋានផ្លូវច្បាប់នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក

• ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារគួរយកភាពជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ជាគោលក្នុងការតាក់តែងកិច្ចព្រមព្រៀង និងគួរណាស់តែប្រាប់ ឬបង្ហាញឱ្យច្បាស់នូវអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ឬមិនត្រូវធ្វើក្នុងកិច្ចសន្យាជាមុនផងដែរព្រោះបញ្ហាខ្លះភាគីនិយោជិតពុំបានដឹង ឬមានការខ្វះការយល់ដឹងពីបញ្ហាមួយចំនួនដែលកើតមានជាការកេងប្រវ័ញ្ចបាន។

• ជាចុងក្រោយដើម្បីធានាឱ្យបាននូវតុល្យភាពគ្នាក្នុងនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតព្រមទាំងធានានូវសិទ្ធិ ស្ថិរភាព ប្រសិទ្ធិភាព គណនេយ្យភាព និងនិរន្តភាពនៃវិស័យពាណិជ្ជកម្មជាតិ អន្តរជាតិ និងការទាក់ទាញការវិនិយោគសម្រាប់វិស័យការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាការឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសន្យាដែលជាឧបករណ៍គតិយុត្តដ៏សំខាន់ និងការអភិវឌ្ឍន៍ក្របខណ្ឌគតិយុត្តដែលគឺជាភាពចាំបាច់ និងជាចំណុចអាទិភាពមួយដើម្បីទទួលបានការការពារ និងសមធម៌រវាងភាគីនៃទំនាក់ទំនងការងារឱ្យស្របតាមស្ថានភាពសង្គមជាក់ស្តែងសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើនខ្លាំងឡើងៗ។

គន្ថនិទ្ទេស

ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតយុត្តជាត

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣

- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧

- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩២០

- ក្រមការងារ ថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧២

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

- ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និង ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧

- ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩, ៩០,៩១, ៩៤, ១១០, ១២០ និង មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨

- ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨

- អនុក្រឹត្យលេខ ១៤០ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ០១ ស្តីពីការបង្កើត របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទ ប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

- ប្រកាសរួមលេខ ឆ្នាំ២០០៨ ១១០ ស្តីពីការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា

- ប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

- ប្រកាសលេខ ៤៩៣ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨

- ប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១

-ប្រកាសលេខ ៣៩៦ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

- ប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ស ស្តីអំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់ កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជាប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀតទាត់និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប្រពៃណីជាតិ

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញាឆ្នាំ ២០១៧

- សារាចរលេខ ១៨៥ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧

ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរជាតិ

- អនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

- អនុសញ្ញាលេខ ១០៥ ស្តីពីការធ្វើនិរាក្រឹត្យនៃការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧

- ILO Convention No. 158 on Termination of Employment, 1982

- ILO Notification No. 166 on Termination of Employment Contract, 1982

- Legal Consequences of Fixed Duration Employment Contract by CLEC, 2009

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២/០៤ - សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៤- ក្រុមហ៊ុន ខេមមីនតិចហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៦/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៩/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៧/០៦ - នូវ ឧប ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៤/០៦ ករណីហ្គោល ហ្វេម ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៧ - ផាកវីយូ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១/០៨ ករណីជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៣/០៨ - ឡឺហ្គ្រង់ កាហ្វេ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨

- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៥/១៧ អេច អ ហ្វ្រេន ហ្គាម៉ិន(ខេមបុឌា)ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧

- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧២/១៤ កំចាយមារ ត្រេឌីង (កម្ពុជា)

សៀវភៅ និងអត្ថបទផ្សេងៗ

- ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

- ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ២០២២
- សៀវភៅណែនាំស្តីពីច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរឆ្នាំ២០០៥ និងកែសម្រួល ២០១៣ ដោយ ILO
- នីតិការងាររបស់សាស្តាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥
- សៀវភៅជំនួយស្មារតីនីតិការងារ របស់មេធាវី លី ច័ន្ទតុលា ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤

គេហទំព័រ

•https://mlvt.gov.kh/index.php/%E1%9E%9B%E1%9E%80%E1%9F%92%E1%9E%81%E1%9E%81%E1%9E%8E%E1%9F%92%E1%9E%8C%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%84%E1%9E%B6%E1%9E%9A.html

•http://www.skpcambodia.com/storage/uploads/files/Labour/Labour%20law%20(Khmer).pdf

•https://m.facebook.com/p/%E1%9E%9F%E1%9F%92%E1%9E%9C%E1%9F%82%E1%9E%84%E1%9E%99%E1%9E%9B%E1%9F%8B%E1%9E%96%E1%9E%B8%E1%9E%85%E1%9F%92%E1%9E%94%E1%9E%B6%E1%9E%94%E1%9F%8B%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%84%E1%9E%B6%E1%9E%9A-%E1%9E%93%E1%9E%B7%E1%9E%84%E1%9E%9B%E1%9E%80%E1%9F%92%E1%9E%81%E1%9E%81%E1%9E%8E%E1%9F%92%E1%9E%8C%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%84%E1%9E%B6%E1%9E%9A-100070312772796/

• https://noplegal.com/wp-content/uploads/2020/05/features-of-labor-law-khmer-version.pdf

•https://mlvt.gov.kh/index.php?option=com•k2&view=item&id=88:%E1%9E%85%E1%9F%92%E1%9E%94%E1%9E%B6%E1%9E%94%E1%9F%8B%E1%9E%9F%E1%9F%92%E1%9E%8A%E1%9E%B8%E1%9E%96%E1%9E%B8%E1%9E%80%E1

%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%84%E1%9E%B6%E1%9E%9A-labour-law &I tem

id=116&lang=km

•https://www.google.com/search?client=safari&sca•esv=3f99e2d73d683bd3&channel=iphone•bm&sxsrf=ADLYWIIyFkigm5KUPvf4JTcyufI1CODiBw:1722481750959&q=%E1%9E%85%E1%9F%92%E1%9E%94%E1%9E%B6%E1%9E%94%E1%9F%8B%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%84%E1%9E%B6%E1%9E%9A+1997&sa=X&ved=2ahUKEwjymJfH6NKHAxXdxDgGHXcYHEoQ1QJ6BAg8EAE&biw=414&bih=719&dpr=3

•https://www.google.com/search?client=safari&sca•esv=3f99e2d73d683bd3&channel=iphone•bm&sxsrf=ADLYWIIyFkigm5KUPvf4JTcyufI1CODiBw:1722481750959&q=%E1%9E%85%E1%9F%92%E1%9E%94%E1%9E%B6%E1%9E%94%E1%9F%8B%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%84%E1%9E%B6%E1%9E%9A+%E1%9F%A2%E1%9F%A0%E1%9F%A2%E1%9F%A2+pdf&sa=X&ved=2ahUKEwjymJfH6NKHAxXdxDgGHXcYHEoQ1QJ6BAg2EAE&biw=414&bih=800&dpr=3

ឧបសម្ព័ន្ធ

ទម្រង់គំរូកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថេរវេលាកំណត់

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

* * * * *

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យានេះ (តទៅហៅថា "**កិច្ចសន្យា**") ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី.......... ខែ.......... ឆ្នាំ.......... និងកំណត់អំពីទំនាក់ទំនងការងារ រវាងគូភាគីដូចខាងក្រោម៖

(១) ក្រុមហ៊ុន...................... ជាក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវមានកម្រិត ដែលបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវនៅប្រទេសកម្ពុជា មានទីស្នាក់ការនៅ...................... តំណាងដោយ................. មានតួនាទីជា............... (តទៅហៅថា "**និយោជក**")។ និង

(២) លោក/លោកស្រី.......................... សញ្ជាតិ............. កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ/លិខិតឆ្លងដែនលេខ .... មានទីលំនៅ................ (តទៅហៅថា "**និយោជិត**")។

និយោជក និងនិយោជិត (តទៅហៅរួមគ្នាថា "**គូភាគី**" និងដោយឡែកៗពីគ្នាថា "**ភាគី**") ព្រមព្រៀងគ្នាទៅវិញទៅមកដោយឆន្ទៈពិតប្រាកដ និងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ចំពោះបញ្ញត្តិ និងលក្ខខណ្ឌទាំងអស់ដូចតទៅ៖

ប្រការ ១៖ ទំនាក់ទំនងការងារ និង ភារកិច្ច

១.១. ក្នុងករណីដែលនិយោជិតឆ្លងកាត់ដោយជោគជ័យនូវរយៈពេលសាកល្បងការងារ ដូចកំណត់ខាងក្រោម និយោជកយល់ព្រមជួលនិយោជិត ឲ្យបម្រើការងារក្នុងតួនាទីជា................ សម្រាប់ថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី.......... ខែ.......... ឆ្នាំ............។ ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ កិច្ចសន្យានេះត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ហើយនិយោជិតត្រូវបានចាត់ទុកជានិយោជិតសាកល្បង។

១.២. និយោជិតយល់ព្រមធ្វើការឲ្យនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិ និងលក្ខខណ្ឌនានា ដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យានេះ។ ភារកិច្ចរបស់និយោជិត មានជាអាទិ៍៖

- ....
- .... និង
- បំពេញការងារ ភារកិច្ច កិច្ចការ ការទទួលខុសត្រូវ តួនាទី និង/ឬ មុខងារទាំងឡាយផ្សេងៗទៀត ដែលនិយោជក ឬគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនចាត់តាំងឲ្យធ្វើជាក់ស្តែង។

១.៣. នៅពេលចាប់ផ្តើមដំបូង និយោជិតត្រូវបំពេញការងារនៅទីស្នាក់ការក្រុមហ៊ុនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ប៉ុន្តែនិយោជកមានសិទ្ធិតម្រូវឬចាត់តាំងឲ្យនិយោជិតធ្វើដំណើរ ឬបំពេញការងារនៅទីតាំងផ្សេងពីនេះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់និយោជិតគឺប្រធាន .... ប៉ុន្តែនិយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរបាន។

១.៤. និយោជិតសូមបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានលើកទឹកចិត្ត ឬធ្វើអន្តរាគមន៍ ឲ្យនិយោជិតឈប់ធ្វើការ ឬបញ្ឈប់ការងារចាស់របស់ខ្លួនឡើយ ហើយសូមបញ្ជាក់ថា ក្នុងការទទួលយកការងារតាមកិច្ចសន្យានេះ និយោជិតមិនបានរំលោភបំពានលើកិច្ចសន្យា ឬកាតព្វកិច្ច ចំពោះនិយោជកមុនឡើយ។

១.៥. គូភាគីបញ្ជាក់ និងព្រមព្រៀងថា ទាំងកិច្ចសន្យានេះ និងទាំងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងកិច្ចសន្យានេះ ពិតជាមិនត្រូវបានធ្វើឡើងនោះឡើយ ប្រសិនបើពុំមានការព្រមព្រៀង ការសន្យា និងការបំពេញកាតព្វកិច្ចនានារបស់និយោជិត ស្របតាមកិច្ចសន្យានេះទេនោះ។

ប្រការ ២៖ រយៈពេលសាកល្បងការងារ

២.១. និយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងាររយៈពេល .... ចាប់ផ្តើមចាប់ពីថ្ងៃទី.......... ខែ......... ឆ្នាំ........ រហូតដល់ថ្ងៃទី......... ខែ......... ឆ្នាំ......... (តទៅហៅថា "**រយៈពេលសាកល្បងការងារ**")។ រយៈពេលសាកល្បងការងារនេះ ជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ដែលត្រូវបំពេញជាមុន មុននឹងឈានទៅដល់ការបង្កើតទំនាក់ទំនងការងាររវាងគូភាគី ដើម្បីឲ្យនិយោជកអាចវិនិច្ឆ័យលើកម្រិតវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជិត និងដើម្បីឲ្យនិយោជិតស្វែងយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងតម្រូវការនានានៃមុខតំណែងរបស់ខ្លួន។

២.២. ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារនេះ ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិរំលាយកិច្ចសន្យានៅពេលណាក៏បាន ដោយមិនតម្រូវឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវឬសំណងអ្វីឡើយ។ ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ កិច្ចសន្យានេះត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ ហើយនិយោជិតត្រូវបានចាត់ទុកថាជានិយោជិតសាកល្បងរហូតទាល់តែបញ្ចប់រយៈពេលសាកល្បងការងារដោយជោគជ័យ ទើបកិច្ចសន្យានេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិយោជិតក្លាយជានិយោជិតជាប់លាប់បាន។

ប្រការ ៣៖ ថិរវេលាធ្វើការងារ

៣.១. ថិរវេលាធ្វើការធម្មតាប្រចាំសប្តាហ៍របស់និយោជិតមានចំនួន *៤០ម៉ោង* ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដែលជាទូទៅចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ០៨៖០០ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១២៖០០ថ្ងៃត្រង់ និងពីម៉ោង ០១៖០០រសៀល ដល់ម៉ោង ០៥៖០០រសៀល ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍គឺ *ថ្ងៃសៅរ៍ និង* ថ្ងៃអាទិត្យ។

៣.២. ក្នុងករណីចាំបាច់ ឬមានកិច្ចការប្រញាប់ និយោជិតយល់ព្រមបំពេញការងារក្រៅពីពេលវេលាខាងលើ។

ប្រការ ៤៖ ប្រាក់ឈ្នួល

៤.១. និយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមុនកាត់ពន្ធ ចំនួន........ (តទៅហៅថា "**ប្រាក់បៀវត្ស**") សម្រាប់កិច្ចការទាំងអស់ ដែលនិយោជិតបំពេញជូននិយោជក តាមកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ ប្រាក់បៀវត្សនេះត្រូវជាប់ពន្ធតាមច្បាប់តម្រូវ ហើយនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់ទុកចំនួនប្រាក់ពន្ធជាក់ស្តែង ដើម្បីបង់ជូនអាជ្ញាធរពន្ធដារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

៤.២. បន្ថែមទៅលើប្រាក់បៀវត្សខាងលើ និយោជិតអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្សេងៗទៀត តាមការកំណត់ និងផ្តល់ជូនដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជក។

៤.៣. បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃការងារឆ្នើមអាចទទួលបានការតំឡើងប្រាក់បៀវត្ស និង/ឬ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ តាមការកំណត់ដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជក។

ប្រការ ៥៖ ការឈប់សម្រាក

ការឈប់សម្រាកត្រូវធ្វើឡើងដូចខាងក្រោម។ ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយបំពាន ត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់ និងត្រូវទទួលនូវទណ្ឌកម្មវិន័យយ៉ាងតឹងរ៉ឹង រាប់បញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ពីការងារដោយពុំចាំបាច់ជូនដំណឹងមុន និងដោយពុំមានសំណងអ្វីទាំងអស់។

៥.១. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

និយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន១,៥ថ្ងៃក្នុងមួយខែ។
ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវបន្ថែមចំនួនមួយថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។

និយោជិតត្រូវសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន និងជៀសវាងកុំឲ្យមានផលប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយសារអវត្តមានរបស់និយោជិត។

៥.២. ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ

ក្នុងករណីមានជំងឺ ឬរងរបួស និយោជិតត្រូវជូនដំណឹងនិងសុំច្បាប់និយោជកឲ្យបានឆាប់រហ័សបំផុត។ ចំពោះការឈប់សម្រាកដោយជំងឺដែលមានរយៈពេលពីរថ្ងៃឡើង និយោជិតត្រូវបង្ហាញសំបុត្រពេទ្យ នៅពេលត្រឡប់មកធ្វើការវិញ។

ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ដែលបណ្តាលមកពីជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ ឬរ៉ាំរ៉ៃ និយោជកនឹងពិនិត្យមើលដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាន។

៥.៣. ការឈប់សម្រាកពិសេស

និយោជិតអាចសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស ចំនួន ០៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ផ្ទាល់ខ្លួនដូចជា ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសម្រាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ឬប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។ ប៉ុន្តែការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយត្រូវកាត់កងជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

៥.៤. ថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានផ្តល់ជូនស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានប្រចាំឆ្នាំ ចេញដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

៥.៥. ការឈប់សម្រាកដទៃទៀត

ការឈប់សម្រាកដទៃទៀតពុំមានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៀយ និងត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកជាមុន។

ប្រការ ៦៖ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង វិធានការខារ

និយោជិតត្រូវគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង វិន័យ និងវិធានផ្សេងៗទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះការប្រតិបត្តិរបស់និយោជិត។ គូភាគីព្រមព្រៀងថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង វិន័យ និងវិធានទាំងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចែងបញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចសន្យានេះ ហើយរាល់ការប្រព្រឹត្តរបស់និយោជិត ដែលបំពាននឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង វិន័យ ឬវិធានទាំងនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាការរំលោភបំពានលើកិច្ចសន្យាការងារនេះដូច្នោះដែរ ដែលត្រូវទទួលពិន័យតាមទម្ងន់នៃកំហុសនោះ រាប់បញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយពុំចាំបាច់ជូនដំណឹងមុន និងពុំផ្តល់សំណងអ្វីទាំងអស់ ក្នុងករណីកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ។

ប្រការ ៧៖ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.១. កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវរំលាយក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

ក. ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងនិយោជក និងនិយោជិត។ ឬ

ខ. ដោយករណីប្រធានស័ក្តិ។ ឬ

គ. ដោយមូលហេតុដទៃទៀត ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រការនេះ។

៧.២. កិច្ចសន្យានេះ ក៏អាចត្រូវបានរំលាយដោយភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាបានដែរ ក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងទៀតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ (ពាក្យថា "**កំហុសធ្ងន់**" នេះ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវបានបំពេញបន្ថែមដោយកិច្ចសន្យានេះ និង/ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង វិន័យ និងវិធានផ្សេងៗទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន)។

៧.៣. កិច្ចសន្យានេះក៏អាចរំលាយដោយភាគីណាមួយបានដែរ ដោយភាគីដែលចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនទៅភាគីម្ខាងទៀត ស្របតាមច្បាប់កំណត់។ ការសុំលាឈប់ពីការងារ ជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារពីសំណាក់និយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត ហេតុផលទាក់ទងនឹងភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃនិយោជិត ត្រូវចាត់ទុកជាហេតុផលសមរម្យ ដែលអាចឲ្យនិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ដោយពុំតម្រូវឲ្យបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តឡើយ។

៧.៤. នៅពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ទោះជាក្នុងលក្ខណៈឬមូលហេតុណាក៏ដោយ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងគូភាគីត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ទាំងស្រុង។

ប្រការ ៨៖ អនុប្បទាន(ការផ្ទេរ)សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ច

៨.១. និយោជិតមិនអាចធ្វើអនុប្បទាន(ផ្ទេរ)សិទ្ធិ ឬភាតព្វកិច្ចណាមួយរបស់ខ្លួន ក្នុងកិច្ចសន្យានេះឡើយ។

៨.២. និយោជកមានសិទ្ធិធ្វើអនុប្បទាន(ផ្ទេរ)សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ច ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យានេះ ទៅឲ្យសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុនណាមួយរបស់ខ្លួនបាន ដោយជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនិយោជិត ប៉ុន្តែពុំចាំបាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬបង់ប្រាក់បំណាច់អ្វីទាំងអស់។ តាមរយៈកិច្ចសន្យានេះ និយោជិតផ្តល់នូវការយល់ព្រមអនុញ្ញាត និងឯកភាពចំពោះការធ្វើអនុប្បទាន(ផ្ទេរ)ដូចខាងលើដោយស្ម័គ្រចិត្តទាំងស្រុង។

៨.៣. កាលបើមានការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ ការបន្តមរតក ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារនានា (រួមទាំងកិច្ចសន្យានេះផង) ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃដែលមានការកែប្រែនោះ ត្រូវមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តដដែល និងចងភាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជកថ្មី និងនិយោជិត។

ប្រការ ៩៖ ព័ត៌មានសម្ងាត់

៩.១. និយោជិតមិនត្រូវផ្សព្វផ្សាយ ប្រើប្រាស់ ឬបញ្ជូនព័ត៌មានសម្ងាត់ ទាក់ទងនឹងអាជីវកម្ម ឬកិច្ចការរបស់និយោជក ឬ អតិថិជន ភ្នាក់ងារ ឬដៃគូអាជីវកម្មរបស់និយោជក ឲ្យដឹងដល់បុគ្គល ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពណាមួយ ទោះជាដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលក៏ដោយ លើកលែងតែនិយោជកអនុញ្ញាតជាក់លាក់។

៩.២. ក្នុងករណីបំពានលើភាតព្វកិច្ចរក្សាការសម្ងាត់ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់និយោជិតដោយពុំចាំបាច់ជូនដំណឹងមុន ឬផ្តល់សំណងអ្វីទាំងអស់ ហើយមានសិទ្ធិទាមទារសំណងពីនិយោជិត ក្នុងចំនួនស្មើនឹងការខូចខាតដែលនិយោជកទទួលរង។

ប្រការ ១០៖ ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់និយោជក និង កម្មសិទ្ធិលើផលិតផលការងារ

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃទំនាក់ទំនងការងារ ទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលការងារទាំងអស់ដែលបង្កើតឡើងដោយនិយោជិត ឬសម្រាប់និយោជិត ក្នុងការបំពេញការងារ ត្រូវចាត់ទុកជាកម្មសិទ្ធិរបស់និយោជកដែលនិយោជិតត្រូវប្រគល់ឲ្យនិយោជកនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ឬនិយោជកអាចទាមទារឲ្យនិយោជិតប្រគល់នៅពេលណាក៏បាន។

ប្រការ ១១៖ កិច្ចសន្យាទាំងមូល និង ការព្រមព្រៀងដោយឆន្ទៈពិតប្រាកដ

១១.១. កិច្ចសន្យានេះ បង្កើតជាកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងស្រុងរវាងគូភាគី។ រាល់ការយោគយល់ ឬការព្រមព្រៀងដែលមានមុនចុះកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានលុបចោល និងចាត់ទុកជាមោឃៈ។

១១.២. ការកែប្រែ ឬវិសោធនកម្មណាមួយលើកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខាដោយគូភាគីទើបមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តបាន។

១១.៣. គូភាគីសូមបញ្ជាក់ថា រាល់បញ្ញត្តិដែលចែងក្នុងកិច្ចសន្យានេះពិតជាឆ្លុះបញ្ចាំងនូវឆន្ទៈពិតប្រាកដរបស់ភាគីនីមួយៗ ហើយភាគីនីមួយៗចុះកិច្ចសន្យានេះដោយសេរី ដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយគ្មានការដាក់គំនាបបង្ខិតបង្ខំ ឬគំរាមកំហែងពីភាគីម្ខាងទៀត ឬពីតតិយជនណាមួយឡើយ។

១១.៤. ភាគីនីមួយៗយល់ព្រមទទួលខុសត្រូវចំពោះភាគីម្ខាងទៀត លើផលវិបាកឬហានិភ័យដែលកើតឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងការមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមកិច្ចសន្យានេះ។

ប្រការ ១២៖ មោឃភាពដោយផ្នែក

ក្នុងករណីដែលខចែងណាមួយនៃកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនមានប្រសិទ្ធភាព ឬមិនអាចអនុវត្តបាន គូភាគីត្រូវបន្តអនុវត្តនូវចំណុចដែលនៅសល់ទាំងអស់។

ប្រការ ១៣៖ ច្បាប់គ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យា និង យន្តការដោះស្រាយវិវាទ

១៣.១. កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា។

១៣.២. រាល់វិវាទដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវដាក់ជូនដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្ដាល និង/ឬ តុលាការនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងករណីដែលដំណោះស្រាយដោយសន្តិវិធីមិនអាចធ្វើទៅបាន។

ដើម្បីជាសក្ខីភាពនៃការព្រមព្រៀងគ្នា គូភាគីបានចុះកិច្ចសន្យានេះ នៅកាលបរិច្ឆេទដូចមានចែងខាងដើម ដោយបានតាក់តែងកិច្ចសន្យានេះជាពីរច្បាប់ដើម សម្រាប់ប្រគល់ជូនភាគីនីមួយៗរក្សាទុកមួយច្បាប់រៀងៗខ្លួន។

និយោជក	**និយោជិត**
....	....
លោក/លោកស្រី..................	លោក/លោកស្រី..................
តំណាងឲ្យក្រុមហ៊ុន...............	

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 .... កាន់អត្តសញ្ញាណបណ្ណលេខ ....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................ គិតជាដុល្លារអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលសាកល្បងភាគី · ខ · នឹងត្រូវបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់បៀវត្សចំនួនតែ...គិតជាដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ។

៤.២: ការបង់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សគឺជា ការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីនិយោជិក ប៉ុន្តែភាគីនិយោជក អាចដើរតួនាទីជាបង់ពន្ធជំនួសទៅតាមតម្លៃពន្ធដែលរដ្ឋបានកំណត់ ហើយការបង់ពន្ធនេះទៀតសោតត្រូវកាត់ពីប្រាក់ខែរបស់និយោជិក។

ប្រការ៥: ការតំឡើងឋានៈ

៥.១: ក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និយោជកត្រូវតំឡើងប្រាក់ខែជូនដល់និយោជិករយៈពេលពាខែម្តង 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 ដែលការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមិនត្រូវរូវគ្នាទេនោះ ភាគីទាំងពីរយកការដោះស្រាយតាមផ្លូវតុលាការហើយព្រមទទួលយកតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ។

ប្រការ១៤: បញ្ញត្តិផ្សេងៗ

១៤.១: ភាគីនិយោជិក យល់ព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យានេះទាំងស្រុង ហើយបានអានចប់សព្វគ្រប់នូវខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យានេះ។

១៤.២: កិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ មានចំនួន ....ច្បាប់ ។

ហត្ថលេខា និងត្រា (ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស)	ហត្ថលេខា និងឈ្មោះ (និយោជិក)

ឯកសារសម្រាប់កិច្ចប្រជុំ
ថ្ងៃទី..២៤..ខែ..ធ្នូ.....ឆ្នាំ២០១៧

សេចក្តីព្រាង

ប្រកាស -- which Article of Labour Law empowers
ស្តីពី to establish the Prakas

ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់

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 និងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- យោងតាមការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ១ .-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ សំដៅដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ថិរវេលាមួយជាកំណត់។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយត្រូវបញ្ជាក់ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ឬ/និង ត្រូវកំណត់កាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើមនិងការបញ្ចប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់។

CS Scanned with CamScanner

រាល់កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ប្រការ២ ._

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១ ត្រូវមានថិរវេលាយ៉ាងតិចបំផុត ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និងអតិបរមាមិនលើសពី ២(ពីរ)ឆ្នាំ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ហើយនៅតែរក្សាគុណភាពជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ដដែល ដរាបណាមានការជូនដំណឹងជាមុនត្រឹមត្រូវទៅតាមថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងថិរវេលាសរុបនៃការបន្តសារជាថ្មីនោះមិនលើសពី ២(ពីរ)ឆ្នាំ។

ក្នុងករណីមិនមានការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា នោះកិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាលើកទី១ ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ២(ពីរ)ឆ្នាំ។

ដូច្នេះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់អាចមានថិរវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤(បួន)ឆ្នាំដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការបន្តសារជាថ្មី។

ប្រការ៣ ._

ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់អាចតិចជាង ៦(ប្រាំមួយ)ខែបាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន ការងាររយៈពេលមួយរដូវ និងកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៦៧ ចំណុច៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ករណីនេះ និយោជកត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនពីអធិការការងារ។

ប្រការ៤ ._

រៀងរាល់មុនពេលបន្ត ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់នីមួយៗ និយោជកត្រូវទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយអនុវត្តទៅតាមអនុសញ្ញារួម។ ក្នុងករណីគ្មានអនុសញ្ញារួម ឬអនុសញ្ញារួមមិនបានកំណត់ទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្មើនឹង ៥%(ភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ។

ចំពោះអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវគិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាលើកទី១ រៀងមក។

ប្រការ៥ ._

ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់មិនត្រូវបានបន្ត ឬត្រូវបានបន្តជាបន្តបន្ទាប់ដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និយោជកអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែល សម្រាប់ការងារដដែលឬប្រហាក់ប្រហែលបាន លុះត្រាតែ

Scanned with CamScanner

មានគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ៤(បួន)ខែ រវាងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ថ្មី ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។

ករណីនេះ មិនអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន ការងាររយៈពេលមួយរដូវ និងកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៦៧ ចំណុច៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ប្រការ៦ .–

ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើសម្រាប់ទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាពីមុនៗរួចហើយនោះ មិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលដើម្បីគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សម្រាប់កិច្ចសន្យាថ្មីឡើយ។

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារត្រូវគិតជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមកាលបរិច្ឆេទនៃប្រវត្តិការងារដែលបានចុះក្នុងសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបានផ្លាស់ប្តូរការងារពីសហគ្រាសមួយទៅសហគ្រាសមួយផ្សេងទៀតក៏ដោយ ឬទោះបីជាកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ក្តី ឬកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី។

ប្រការ៧ .–

កម្មករនិយោជិតអាចផ្លាស់ប្តូរពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់វិញបាន ដោយត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមៈ

១. ការផ្លាស់ប្តូរនេះត្រូវផ្តើមដោយកម្មករនិយោជិត

២. ត្រូវមានការព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក និង

៣. ត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។

ប្រការ៨ .–

រាល់ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។

ប្រការ៩ .–

កម្មករនិយោជិត ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនត្រូវបានរំលាយ ឬបញ្ចប់ អាចប្តឹងមកអធិការការងារ ក្នុងករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថាការរំលាយ ឬបញ្ចប់នេះ មិនសមហេតុផល។

Scanned with CamScanner

ប្រការ១០.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី ខេត្ត ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំរកា ព.ស. ២៥៦១

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ គ.ស ២០១៧

រដ្ឋមន្ត្រី

កន្លែងទទួល៖

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- សាលារាជធានី ខេត្ត
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- តំណាងកម្មករនិយោជិត
- សមាគមនិយោជក

  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ១០

  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

Scanned with CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
Kingdom of Cambodia
Nation Religion King
--

កិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា
UNFIXED DURATION EMPLOYMENT AGREEMENT

កិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលានេះ (តទៅនេះហៅថា "**កិច្ចសន្យាការងារ**") ត្រូវបានធ្វើឡើង និងមានអនុភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី[*] ខែ[*] ឆ្នាំ[*]

This Unfixed Duration Employment Agreement (the "**Employment Agreement**") is made and takes into effect from this [Date]

រវាង

By and Between

ក្រុមហ៊ុន [*] [ទម្រង់គតិយុត្តនៃក្រុមហ៊ុន] ចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មជាមួយនឹងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មលេខ [*] តំណាងដោយ [ឈ្មោះអ្នកតំណាង] សញ្ជាតិ [*] កាន់លិខិតឆ្លងដែនលេខ[*] ចុះថ្ងៃទី[*] ខែ[*] ឆ្នាំ[*] (ដែលតទៅនេះហៅថា "**ក្រុមហ៊ុន**")

[The Company's name], a [legal form] duly registered with the Ministry of Commerce with Registration No. Co. [*], duly represented by [*], of [*] nationality, holding [Nationality] passport No. [*], issued on [*] (the "**Company**")

និង

And

[ឈ្មោះនិយោជិត] សញ្ជាតិ[*] កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬលិខិតឆ្លងដែនលេខ[*] ចុះថ្ងៃទី[*] ខែ[*] ឆ្នាំ[*] មានសៀវភៅ និងប័ណ្ណការងារលេខ[*] ចុះថ្ងៃទី[*] ខែ[*] ឆ្នាំ[*] ព្រមទាំងមានអាស័យដ្ឋាននៅ[*] ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ដែលតទៅនេះហៅថា "**និយោជិត**")

[The employee's name], of [*] nationality, holding identity card or passport number [*], issued on [*], employment book and card No. [*] issued on [*], and residing at [*], Cambodia (the "**Employee**");

(ដែលតទៅនេះ ក្រុមហ៊ុន និងនិយោជិតរួមគ្នាហៅថា "**គូភាគី**" និងដោយឡែកពីគ្នាហៅថា "**ភាគី**")។

(hereinafter collectively referred to as the "**Parties**" and individually and separately as the "**Party**").

គូភាគីបានយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យាការងា តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដូចខាងក្រោម៖

The Parties agree to enter into the Employment Agreement in compliance with the Labor Law of the Kingdom of Cambodia as follows:

ប្រការ ១	និយោជិតយល់ព្រមចូលបំពេីការងារអោយក្រុមហ៊ុន ក្នុងមុខតំណែងជា [*] ចាប់ពីថ្ងៃទី[*] ខែ[*] ឆ្នាំ[*]។ កិច្ចសន្យាការងារនេះអាចបញ្ចប់ក្នុងករណីដូចបានកំណត់ក្នុងប្រការ១០ខាងក្រោម។
Article 1.	The Employee agrees to work for the Company under position of **[Position]** commencing from [Date]. This Employment Agreement may be terminated in the case as stated in Article 10 hereof.
ប្រការ ២	មុននឹងអាចក្លាយជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការងារសាកល្បងចំនួន [*] ខែ ដោយគិតចាប់ពី ថ្ងៃទី [*] ខែ [*] ឆ្នាំ [*] រហូតដល់ ថ្ងៃទី [*] ខែ [*] ឆ្នាំ [*] ។

CS Scanned with CamScanner

	ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងការងារនេះ: ភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិដូចគ្នាក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះនៅពេលណាក៏បាន ដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងជាមុនជាលាយល័ក្ខអក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀតក្នុងរយៈពេល ៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបានផ្តាច់ដោយភាគីក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់មូលហេតុ និងក្នុងការបង់ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះឡើយ។
Article 2.	Before becoming a regular employee, the Employee shall undertake a probationary period of [*] months beginning from [*] until [*]. During the probationary period, either party has the rightto terminate this contract any time by giving a prior written notice to another party within 7 days. If the contract is terminiated by the Company, the Company has no obligation to provide neither reason nor severance pay.
ប្រការ ៣	និយោជិតទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ [ដុល ឬសុទ្ធ] ចំនួន[*] ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ការដំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ គឺអាស្រ័យទៅតាមការបំពេញការងាររបស់និយោជិត និងអាស្រ័យទៅតាមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់និយោជិត ត្រូវបើកស្របតាមនីតិវិធីបើកប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុន។
Article 3.	The Employee is entitled to a basic [gross or net?] monthly salary of USD[amount] ([amount in letter] US Dollars) per month. Salary increment if any will be based on the working performance of the Employee and the decision of the Company. The Employee's salary shall be payable in compliance with the Company's standard payroll procedure.
ប្រការ ៤	និយោជិតត្រូវធ្វើការងារចំនួន ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ (៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ) និង៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ម៉ោងធ្វើការ គឺពីម៉ោង ៧:០០ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១១:០០ព្រឹក និងពីម៉ោង ០១:០០រសៀល ដល់ម៉ោង ០៥:០០រសៀល។ និយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក រួមមានការឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងការឈប់សម្រាកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (គឺថ្ងៃអាទិត្យ) ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការអាជីវកម្ម ក្រុមហ៊ុនអាចស្នើនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីនិយោជិត។
Article 4.	The Employee shall work for 48 hours per week (8 hours per day) and 6 days per week. The regular working hours is from 7:00AM to 11:00AM and from 1:00PM to 5:00PM. The Employee has right to take leaves including public holiday and weekly day off (which is Sunday) in compliance with the applicable Labor Law and regulations of Kingdom of Cambodia. Under business requirement, the Company may suggest the Employee to work overtime which is subject to voluntary basis of the Employee.
ប្រការ ៥	និយោជិតមានសិទ្ធិប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺចំនួន ១.៥ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំនៃសេវាការងារ។ និយោជិតអាចប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលណាដែលនិយោជិតបំពេញការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនបានរយៈ១២ ខែបន្តបន្ទាប់គ្នា។ និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយមូលហេតុណាមួយដែលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដល់គ្រួសាររបស់និយោជិត រួមមានមូលហេតុដូចខាងក្រោមនេះ៖ - អាពាហ៍ពិពាហ៍របស់និយោជិត - ការឈប់សម្រាប់បិតុភាព - អាពាហ៍ពិពាហ៍របស់កូន របស់និយោជិត ឬ - ជំងឺ ឬការស្លាប់របស់របស់សហព័ទ្ធ កូន ឬឪពុកម្តាយរបស់និយោជិត។ រាល់ការស្នើសុំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាក់ពិសេសត្រូវជូនដំណឹងជាមុន និងមានការយល់ព្រមពីក្រុមហ៊ុន លើកលែងក្នុងកាលៈទេសៈពិសេស។ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិកាត់ការឈប់សម្រាកពិសេស ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់និយោជិតដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

CS Scanned with CamScanner

Article 5.	The Employee is entitled to annual leave in compliance with the Labor Law, 1.5 day per month or 18 days per year of service. The Employee may use the annual leave only when the Employee has continuously worked with the Company for 12 months. The Employees is also entitled to special leave up to 7 working days per year for any reason affecting the Employee's immediate family including the following reasons: - Personal wedding; - Paternity leave; - Wedding of the Employee's child; or - Illness or death of the Employee's spouse, child or parent. Any use of annual leave and special leave shall be subject to prior notice and approval of the Company, except in emergency circumstances under which the event occurs. The Company may deduct the special leave from the Employee's annual leave in compliance with the Labor Law.
ប្រការ ៦	និយោជិតត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត និងពេលវេលាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។
Article 6.	The Employee shall devote substantially all efforts and time for the Company.
ប្រការ ៧	ក្រុមហ៊ុនអាចសម្រេចកែប្រែបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួននៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងការងារ រួមមានជាអាទិ៍ ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែង កន្លែងការងារ ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។ និយោជិតត្រូវគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន និងគោរពទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីដ៏ល្អរបស់ប្រជាជនមូលដ្ឋាន។
Article 7.	The Company by sole voluntary may modify some provisions of this Agreement pertaining to employment management including but not limited to change of position, working place, in the extent permitted by the applicable law and regulations. The Employee must abide by the internal regulation of the Company, the applicable Labor Law and regulations, good custom of local people.
ប្រការ ៨	ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិដាក់ទណ្ឌកម្មវិន័យ រហូតទៅដល់ការបញ្ឈប់និយោជិតពីការងារក្នុងករណីដែលនិយោជិតមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ជាធរមានដទៃទៀតនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្នុងករណីដែលនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬក្នុងករណីដែលនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលៗបន្ទាប់ពីមានលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួនពីរដងរួចហើយ ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់និយោជិតពីការងារភ្លាម ដោយសារកំហុសធ្ងន់។ អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ចំនួន៦ដង (ចំនួនមួយដងគឺត្រូវបានរាប់ជាអតិបរមាមួយថ្ងៃ) ក្នុងមួយខែ គឺត្រូវបានចាត់ទុកថានិយោជិតបានបោះបង់ការងារ ឬលាលែងពីការងាររបស់ខ្លួន។ និយោជិតត្រូវប្រគល់រាល់ឯកសារ ប្រាក់កាស សម្ភារៈការងារ និងទ្រព្យសម្បត្តិដ៏ទៃទៀតដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនជូនដល់ក្រុមហ៊ុនវិញ យ៉ាងយូរបំផុតត្រឹមថ្ងៃបញ្ចប់ការងារ។
Article 8.	The Company has right to take disciplinary action up to terminate the Employee from work in the event that the Employee breaches the Employment Agreement, internal regulation, the Labor Law, and other applicable law of Kingdom of Cambodia. In case of the Employee's serious misconducts provided by the Labor Law and the Company's internal regulation or in case of repeating of a misconduct following 2 written warning letters, the Company may terminate the Employee immediately due to serious misconduct. Any unauthorized absence for 6 times (one time is counted at maximum one day) per month is considered abonnement of employment or resignation of the Employee. The Employee shall return to the Company all documents, effects, money, working materiel, and other property belonging to the Company, at the latest on the termination date of employment.
ប្រការ ៩	និយោជិតយល់ព្រមថារាល់កំណត់ត្រា និងសំណុំឯកសារ និងព័ត៌មាន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្ម ឬកិច្ចការ

Scanned with CamScanner

	ជំនួញ និងអតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាជាការសម្ងាត់ និងមិនត្រូវលាតត្រដាងដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ឬផលិតអោយដូចគ្នាឡើងវិញឡើយ ទោះជាក្នុងអំឡុងពេល ឬបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារក៏ដោយ។ និយោជិតយល់ព្រមថារាល់ការរំលោភបំពានការសម្ងាត់ចាត់ទុកជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ចប់ការងារ និង/ឬទទួលខុសត្រូវរដ្ឋប្បវេណី និង/ឬ ព្រហ្មទណ្ឌ។
Article 9.	The Employee agrees that all record and document of the Company and all information pertaining to its business and/or its affairs and that of its customers are absolutely confidential and unauthorized disclosure or reproduction of the same will not be made by the Employee at any time during or after the employment. The Employee agrees that any breach of confidentiality will constitute sufficient ground for immediate termination of the employment and/or civil and/or criminal liability.
ប្រការ ១០	កិច្ចសន្យានេះអាចនឹងត្រូវរំលាយនៅពេលមានហេតុការណ៍ណាមួយដូចខាងក្រោម៖ - ដោយការព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងក្រុមហ៊ុន និងនិយោជិត។ - ភាគីណាមួយបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារឬតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ - ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមានមូលហេតុសមរម្យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៧៤ និងដោយមានការជូនដំណឹងជាមុនតាមមាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
Article 10.	This Contract may be terminated in one of the following conditions: - by mutual agreement of both parties in writing; - In case of serious misconduct of one party as stated in the Labor Law and regulations or Internal Regulations of the Company or there is an Act of God. - A party has a valid reason as provided by article 74 and provides a prior written notice provided by article 75 of the Labor Law.
ប្រការ ១១	និយោជិតត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្វីដែលនិយោជិតបានបង្កឡើង ដោយផ្ទាល់ ដោយធ្វេសប្រហែស ឬដោយចេតនា ដែលបណ្តាលអោយមានការខូចខាត ឬការបាត់បង់ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ និយោជិតត្រូវទទួលខុសត្រូវការសងការខូចខាតទាំងនោះ និងសងសោហ៊ុយដល់ក្រុមហ៊ុនដែលទទួលរង។
Article 11.	The Employee shall be responsible for what the Employee has directly caused, whether by negligence or intentionally, damages to or loss of the Company's property. The Employee shall be responsible for payment of any such damages and indemnify the Company for any harm caused.
ប្រការ ១២	រាល់លក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ រាល់ទំនាស់ដែលមិនអាចដោះស្រាយដោយគូភាគី ត្រូវបញ្ជូនទៅដោះស្រាយនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងករណីមិនអាចដោះស្រាយបាន វិវាទត្រូវបានបញ្ជូនទៅតុលាការដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាន។ កិច្ចសន្យានេះអាចបញ្ចប់ ឬបន្តបានលុះត្រាណាមានការយល់ព្រមរវាងគូភាគីទាំងពីរខាងលើ។
Article 12.	Any other working terms and conditions that are not clearly stipulated in this Employment Agreement must be governed by the internal regulation of the Company, the Labor Law, and other applicable law of Kingdom of Cambodia. All labor disputes that cannot be solved by the Parties must be filed to the Ministry of Labor and Vocational Training. Still, the dispute cannot be solved, the disputes must be filed to the court in compliance with the applicable law. This Employment Agreement can be terminated or renewed only if there is consent between the Parties.

កិច្ចសន្យានេះត្រូវបានធ្វើឡើងជាពីរច្បាប់ដើម ដោយភាគីនីមួយៗ ត្រូវរក្សាទុកមួយច្បាប់ដើម។
This Employment Agreement is made in 2 original copies and each Party shall keep one original copy.

ដើម្បីជាសក្ខីភាព ភាគីនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានេះ នៅកាលបរិច្ឆេទដូចមានចែងក្នុងទំព័រដំបូង

CS Scanned with CamScanner