សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការងារក្នុង និង ក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជា-ជប៉ុន

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **សាម សុកុល**
ឌុក សុបិន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ម៉ៅ បុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ១៩

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៥
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៩

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **សាម សុភុល** និង**ឌុក សុមិន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្រ្ត ជំនាន់ទី១៩ ថ្នាក់ L_4C_2 ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច។

សូមសម្តែងការគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

លោកឪពុក **អៀម សាម** និងអ្នកម្តាយ **ស៊ឹម ស៊ីថា**

លោកឪពុក **ឌួន សម្បត្តិ** និងអ្នកម្តាយ **នន់ ពៅ**

អ្នកមានគុណ បានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ និងផ្តល់កម្លាំងចិត្ត សេចក្តីស្រឡាញ់ ការអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅ ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យកូនបានបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាដោយ លោកបានធ្វើពលិកម្មពុំអាចកាត់ថ្លៃបានដើម្បីឱ្យកូនទទួលបានការអប់រំ ប្រកបដោយចំណេះដឹងថ្លៃថ្លាបំផុត កូនៗនឹងចងចាំគុណលោកទុកនៅក្នុងចិត្តកូនៗជានិច្ច។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ **លុយ ចណ្ណា** និងសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រមទាំងសាស្រ្តាចារ្យ បុគ្គលិក នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ដែលបានខិតខំបង្រៀន ផ្តល់ចំណេះដឹង និងបង្កជាបរិយាកាសងាយស្រួលនានា ដើម្បីឱ្យយើងខ្ញុំបានទទួលយកចំណេះដឹង រហូតអាចបញ្ចប់ការសិក្សាបានដោយជោគជ័យ។

ជាពិសេសយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណជូនចំពោះ លោកសាស្រ្តាចារ្យ **ម៉ៅ បុណ្ណា** ដែលជាសាស្រ្តាចារ្យណែនាំ ដោយលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ លះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត មិនខ្លាចនឿយហត់ ដើម្បីជួយណែនាំ និងជំរុញការសរសេរស្នាដៃនេះ តាំងពីដើមរហូតដល់បញ្ចប់ជាស្ថាពរ។

យើងខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ និងអប់រំច្បាប់ជប៉ុន (CJL) ដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍មកឱ្យខ្ញុំបាទ **សាម សុភុល** ដើម្បីទទួលបានការសិក្សាផ្នែកភាសា និងផ្នែកច្បាប់ ជាពិសេស លោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលតែងតែផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត។

ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរីមង្គល វិបុលសុខ គ្រប់ប្រការ ជូនលោកអ្នកមានគុណទាំងឡាយ ឱ្យជួបប្រទះតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រជំនាន់ទី១៩ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩ បានសរសេរតាក់តែងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាក្រោមប្រធានបទ"**លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជា-ជប៉ុន**"។ ការស្រាវជ្រាវនេះ កើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់រយៈពេល៥ឆ្នាំ ទាំងនៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ទាំងនៅមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ និងអប់រំស្តីអំពីច្បាប់ជប៉ុន (CJL) នៃសាកលវិទ្យាល័យណាហ្គោយ៉ា ព្រមទាំងដំបូន្មាន និងការណែនាំដ៏មានតម្លៃរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ។

នៅក្នុងសង្គមដែលកំពុងតែមានការរីកចម្រើន គេសង្កេតឃើញមានប្រភេទការងារជាច្រើន ប៉ុន្តែដោយសារការប្រែប្រួលនៃទម្រង់ការងារ ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌនៃការងារជាដើមដែលនាំឱ្យប្រភេទអ្នកធ្វើការងារជាច្រើន ពិបាកនឹងធ្វើការបែងចែកឱ្យបានច្បាស់លាស់ថាជាប្រភេទអ្នកដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត ឬ ជាកម្មករនិយោជិត។ មានន័យថា បើមិនបានធ្វើការបែងបែងចែកឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេនោះ វានឹងនាំឱ្យមានវិវាទកើតឡើង។ ជាក់ស្តែង គឺមានការកើតបញ្ហានៅកម្ពុជា និងនៅជប៉ុន។ ដូច្នេះ ទើបយើងខ្ញុំលើកយកមូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យ នៅប្រទេសទាំងពីរឱ្យដឹងពីលក្ខណៈដូច និងខុសគ្នា ដើម្បីជាគន្លឹះក្នុងការវិភាគ ពិចារណា រកចំណុចល្អ និងចំណុចខ្វះខាត ទុកជាប្រយោជន៍ដល់ការអនុវត្តជាក់ស្តែងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹម និងជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថា សារណានេះនឹងអាចជួយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នកអានឱ្យកាន់តែយល់ច្បាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យពិតប្រាកដនៃ **កម្មករនិយោជិត** ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ។

ទោះបីជាមានការស្រាវជ្រាវសម្រិតសម្រាំងយ៉ាងណាក្តី ក៏សារណានេះជាស្នាដៃដំបូងបូករួមនឹងបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងតិចតួចស្តួចស្តើងរបស់យើងខ្ញុំការសរសេរនេះនៅមានការខ្វះខាតដោយប្រការណាមួយដូចជា ការបកស្រាយ ការប្រើពាក្យពេចន៍ ឃ្លាឃ្លោង អក្ខរាវិរុទ្ធ ជាដើមជៀសមិនផុតឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀតដោយការប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសជប៉ុនផង វានឹងមានកំហុសក្នុងការការបកប្រែ ឬ អាចធ្វើឱ្យអ្នកអានពិបាកយល់ពីអត្ថន័យ។ អាស្រ័យហេតុនេះយើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសជាមុនរាល់កំហុសទាំងឡាយដោយឥតព្រាងទុក និងទទួលយកមតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីឱ្យសារណានេះមានខ្លឹមសារកាន់តែល្អ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

១.មូលហេតុនៃការសិក្សា

២.ចំណោទបញ្ហា

ជំពូកទី១

សញ្ញាណទូទៅនៃការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ

១.១ ទម្រង់ទូទៅនៃការងារ ៣

១.១.១ និយមន័យ ៣

១.១.១.១ ការងារក្នុងប្រព័ន្ធ ៣

១.១.១.២ ការងារក្រៅប្រព័ន្ធ ៣

១.១.២ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារនៅកម្ពុជា ៤

១.១.២.១.និយមន័យ ៤

១.១.១.២ ទ្រឹស្តីសិក្សា ៤

១.១.៣ ប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលមានកម្មវត្ថុស្រដៀងកិច្ចសន្យាការងារ ៦

១.២ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់កំណត់ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ៧

១.២.១ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៨

១.២.១.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ៨

១.២.១.២.កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ ៩

១.៣ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៩

១.៣.១ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ៩

១.៣.២ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ១០

ជំពូកទី២

ការសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងការកំណត់ការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជា និងនៅជប៉ុន

២.១ លក្ខណៈទិនិច្ឆ័យ កិច្ចសន្យាការងារនៅជប៉ុន ១២

២.១.១ និយមន័យ ១២

២.១.២ ទ្រឹស្តីសិក្សា ១២

២.១.៣ កិច្ចសន្យាការងារ និងការកំណត់ឈ្មោះ ១៥

២.១.៣.១ កិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការ ១៥

២.១.២.២ កិច្ចសន្យាការងារដឹកជញ្ជូន ១៥

២.២ លក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារ ១៦

២.២.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ១៦

២.២.២ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ ១៦

២.៣ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ១៦

២.៣.១ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ១៧

២.៣.២ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ១៨

២.៤ ករណីសិក្សា និងដំណោះស្រាយ ១៩

២.៤.១ នៅប្រទេសកម្ពុជា ១៩

២.៤.២ នៅប្រទេសជប៉ុន ២០

ជំពូកទី៣

ការស្វែងយល់ពីករណីសិក្សាដែលកើតឡើងកន្លងមក

៣.១. និន្នាការទូទៅនៃទ្រឹស្តីសិក្សា និងករណីសិក្សានៅជប៉ុន ២៥

៣.១.១.ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីនិងគោលគំនិតនៃកម្មករនិយោជិត ២៥

៣.១.២ ភាពជារួមគោលគំនិតនៃកម្មករនិយោជិត ២៥

៣.១.៣ មូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យភាពជាកម្មករនិយោជិត ២៦

៣.២ ចំណុចជាបញ្ហានៃទ្រឹស្តីសិក្សា ករណីសិក្សា និងការសាកល្បងជាថ្មី ២៧

៣.២.១ ចំណុចជាបញ្ហានៃទ្រឹស្តីសិក្សា ករណីសិក្សា ២៧

៣.២.២ ការធ្វើការកែប្រែមូលដ្ឋានវិនិច្ឆ័យកម្មករនិយោជិត ២៨

៣.២.៣ ភាពមិនដាច់ខាតនៃគោលគំនិតកម្មករនិយោជិត ២៩
សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន ៣០
អនុសាសន៍ ៣២
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្ដីផ្ដើម

សេចក្តីផ្តើម

១. មូលហេតុនៃការសិក្សា

ប្រទេសកម្ពុជាបានឆ្លងកាត់ការវិវត្តជាច្រើនសម័យកាលមកហើយ និងបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីតថភាពសង្គម របបនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ ប្រពៃណី ទំនៀមទម្លាប់ រាប់មិនអស់ដែលបានជ្រួលជ្រាបក្នុងអារម្មណ៍ប្រជាជនម្នាក់ៗ ដែលបានយល់ដឹងការរស់នៅរបស់ខ្លួនបានយ៉ាងល្អ ជាពិសេសកម្ពុជាទទួលបានឯករាជ្យពីប្រទេសបារាំងនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៥៣ និងទទួលបានស្ថិរភាពសង្គម រហូតដល់ឆ្នាំ១៩៧៥។

នៅឆ្នាំ១៩៩២ រដ្ឋាភិបាលនៃរដ្ឋកម្ពុជាបានអនុម័តច្បាប់ដ៏ទូលំទូលាយមួយជាលើកដំបូង ទាក់ទងនឹងការជួលកម្មករនិយោជិតដែលគេហៅថាច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២។ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២ត្រូវបានបង្កើតបទដ្ឋាន និងបទបញ្ញាផ្សេងៗសម្រាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់នេះត្រូវបានយកលំនាំតាមច្បាប់ស្តីពីការងារពីមុនៗមក និងច្បាប់បារាំង ក្នុងការតាក់តែងឡើង។ គេសង្កេតឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២ មានទំនោរការពារនិយោជិតខ្លាំង។ ក្នុងនោះដែរច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២ ក៏បានដាក់ចេញដែរវិធានសម្រាប់បង្កើត និងបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ បង្កើតលក្ខខណ្ឌ និងវាក្យសព្ទលំអិតនៃការងារ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយគេឃើញចំណុចខ្សោយនៃច្បាប់នេះ ដូចជានិយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទោះជាកម្មករនិយោជិតពុំស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ ក៏ក្រសួងការងារមិនបានកំណត់ប្រាក់បៀវត្សអប្បបរមាមួយទេ គ្មាននីតិវិធីសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានដាក់បញ្ចូនទៅក្នុងច្បាប់ឡើយ គ្មានបទបញ្ញត្តិលំអិតសម្រាប់ដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការបំពានច្បាប់។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិតវ៉ាជាសមូហភាពខ្លះ ប៉ុន្តែមិនមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទេ។

ដោយមើលឃើញចំណុចខ្វះខាតរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩២ នៅខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ រដ្ឋសភាពនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបានចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី០៣ខែមីនាឆ្នាំ១៩៩៧។ លក្ខណៈនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ច្រើនប្រភេទ រាប់ទាំងកម្មករនិយោជិតខាងឧស្សាហកម្មសិប្បករ កម្មករនិយោជិតសេវា កម្មករនិយោជិតខាងកសិកម្ម និងកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូន។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧មានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើន ក៏ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មានភាពខុសប្លែកនូវចំនុចសំខាន់មួយចំនួន មានប្រព័ន្ធពិស្តារសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទ ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការងារលើសម៉ោង ហើយត្រូវតែមានសំណងទូទាត់អាត្រា បុព្វលាភសម្រាប់ការងារលើសម៉ោង សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុង

ការបង្កើតចូលជាសមាជិកសហជីពត្រូវបានរាប់បញ្ចូល សិទ្ធិតវ៉ារួមគ្នារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានពង្រីកបន្ថែម និងរួមទាំងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មផង។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណា ច្បាប់ស្តីពីការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏មានភាពខ្វះខាតត្រង់ចំណុចមាត្រាមួយចំនួនដែលបានបែងចែងការងារជាកម្មករនិយោជិត ឬ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជាក់លាក់ និងកុំឱ្យមានភាពភាន់ច្រឡំ។

ដើម្បីឱ្យកាន់តែមានភាពច្បាស់លាស់ និងស៊ីជម្រៅចំណុចវិវាទផ្សេងៗ ដែលកើតមានទាក់ទងនឹងភាពភាន់ច្រឡំរវាងប្រព័ន្ធច្បាប់ស្តីពីការងារ ទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់របបគតិយុត្តសព្វថ្ងៃដែលគ្រប់គ្រងលើទំនាក់ទំនងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបច្ចុប្បន្នយើងខ្ញុំ និងធ្វើការបកស្រាយប្រធានបទ **"លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជា-ជប៉ុន"** ដែលជាស្នាដៃថ្មីមួយជាប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងការស្វែងយល់របបការងារ ដែលកើតមានពេលបច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជា ហើយក្នុងនោះដែរយើងខ្ញុំបានធ្វើការបែងចែកជាបីជំពូក ដោយជំពូកទី១ និយាយអំពី សញ្ញាណទូទៅនៃការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ ជំពូកទី២ ការសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងការកំណត់ការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជា-ជប៉ុន និងជំពូកទី៣ ការស្វែងយល់ពីករណីសិក្សាដែលកើតឡើងកន្លងមក។

២. ចំណោទបញ្ហា

ស្ថិតក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងជារឿយៗ យើងបានជួបប្រទះភាពខ្វះខាតជាច្រើនលើបច្ចុប្បន្នភាពគតិយុត្ត និងសព្វថ្ងៃមានភាពមិនប្រក្រតីភាគច្រើន ចំពោះសកម្មភាពផ្លូវច្បាប់លើបញ្ហាចម្បងៗលើវិស័យការងារនៅតាមស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនានារវាងការកំណត់ការងារជាកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមន័យច្បាប់ជាធរមាន។ តើមានភាពខ្វះចន្លោះអ្វីខ្វះដែលនាំឱ្យមានការភាន់ច្រឡំភាពជាកម្មករនិយោជិត? ហើយជាពិសេស មន្ត្រីអនុវត្តច្បាប់ត្រូវប្រតិបត្តិយ៉ាងណាដើម្បីឱ្យមានតម្លាភាពគតិយុត្តពេញលេញ? តើមានវិធីសាស្ត្រអ្វីខ្លះដើម្បីជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព?

ជំពូកទី១
សញ្ញាណទូទៅ
នៃការខារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ

ជំពូកទី១
សញ្ញាណទូទៅនៃការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ

១.១. ទម្រង់ទូទៅនៃការងារ

ពាក្យថា«ការងារ»បើនិយាយជាទូទៅ គឺមានប្រភេទផ្សេងៗគ្នាតាមរបៀបនៃការធ្វើការ។[1] ឧទាហរណ៍ បច្ចុប្បន្នមានដូចជា អ្នកបង្កើតក្រុមហ៊ុនរកស៊ីដោយខ្លួនឯង អ្នកប្រឹងប្រែងធ្វើការងារជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាដើម។ ច្បាប់ស្តីពីការងារពុំអាចកំណត់ប្រភេទនៃរបៀបនៃការងារទាំងអស់បានទេ។ របៀបនៃការធ្វើការ ហាក់បីដូចជាធ្វើការនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ថ្នាក់លើ ដោយជួលឱ្យធ្វើការដូចជាទទួលបានប្រាក់ខែពីក្រុមហ៊ុន។ ហេតុដូច្នេះ ទម្រង់នៃរបៀបធ្វើការទាំងអស់ តើច្បាប់គួរកំណត់បែបណា ដើម្បីកុំឱ្យការងារមានភាពភាន់ច្រឡំគ្នា? តើអាចនឹងត្រូវលើកឡើងដោយរបៀបណា?

១.១.១ និយមន័យ

១.១.១.១ ការងារក្នុងប្រព័ន្ធ

ការវិនិច្ឆ័យថាតើជាកម្មករនិយោជិត ឬ មិនមែននោះគឺវាកាន់តែមានភាពលំបាក។[2] ឋានៈនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬ ប្រភេទនៃមុខងារ ដូចជា បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន បុគ្គលិករោងចក្រ ជាដើមមានទំនាក់ទំនងភាពជាកម្មករនិយោជិត។ ក្រៅពីនេះ អ្នកធ្វើការងារក្រៅម៉ោង កម្មករដឹកជញ្ជូនជាដើមជាទូទៅត្រូវបានគេហៅថា កម្មករនិយោជិត ឬ មិនមែននោះ ក៏មានករណីវិវាទកើតឡើងដែរ។

១.១.១.២ ការងារក្រៅប្រព័ន្ធ

ជាទូទៅអ្នកទាំងនោះ ធ្វើការងាររបស់ខ្លួន សម្រេចការងារចំពោះភាគី ឬ ដៃគូក៏ដោយ ក៏មានអ្នកដែលមិនអាចវិនិច្ឆ័យឱ្យបានជាក់លាក់ថាតើជាកម្មករនិយោជិត ឬ មិនមែន ក៏មានមិនតិចនោះដែរ។[3] បច្ចុប្បន្នភាព កម្មករនិយោជិតមានដូចជា បុគ្គលិកធ្វើការក្រៅកិច្ចសន្យា អ្នកប្រមូលប្រាក់ អ្នកធ្វើការទាក់ទងនឹងសិល្បៈជាដើមមានបញ្ហាកើតឡើង។ លើសពីនេះទៀត ការធ្វើការងារម៉ៅការជាបុគ្គល អ្នកបើកបរដឹកជញ្ជូនទំនិញ អ្នកយកព័ត៌មានសេរី អ្នកថតរូប អ្នកធ្វើការងារផ្ទះ អ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកជួយការងាផ្ទះ អ្នកហាត់ការ អ្នកធ្វើការស្ម័គ្រចិត្តដោយមានប្រាក់ឈ្នួលជាដើម បើមើលឱ្យជាក់លាក់ថាជាកម្មករនិយោជិត ឬ មិនមែនគឺមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់។ តាមរយៈការប្រែប្រួលនៃប្រភេទការងារ តាមការយល់ឃើញរបស់មនុស្សដែលចង់បានការងារដែលឯករាជ្យក៏មានច្រើន។

---

[1] 浜村・彰 និង 唐津・博 និង 青野・覚（ベーシック労働法）［មូលដ្ឋាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារ］បោះពុម្ពលើកទី៤(有斐閣アルマ ២០១១)ទំព័រ ១។

[2] 高橋・均（労働法の紛争）［វិវាទស្តីពីច្បាប់ស្តីពីការងារ］（有斐閣 ឆ្នាំ២០១៤）ទំព័រ៤។

[3] 高橋・均（労働法の紛争）［វិវាទស្តីពីច្បាប់ការងារ］（有斐閣 ឆ្នាំ២០១៤）ទំព័រ៤។

១.១.២ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារនៅកម្ពុជា

១.១.២.១ និយមន័យ

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា បានកំណត់និយមន័យកិច្ចសន្យាការងារ ថាជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។[4] កិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ ហើយប្រសិនបើតម្រូវឱ្យចុះបញ្ជីការក៏មិនតម្រូវឱ្យបង់ពន្ធទេ។ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។

មាត្រា៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានឱ្យនិយមន័យនៃពាក្យ កម្មករនិយោជិតថា គឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់រូបវន្តបុគ្គល ឬ នីតិបុគ្គលសាធារណៈ ឬ ឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃនិយោជក ឬ លក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬ ច្រើនទេ។

មាត្រា៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏បានឱ្យនិយមន័យលើ កិច្ចសន្យាការងារថា គឺជាកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថាធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើពលកម្មនោះ។

១.១.១.២ ទ្រឹស្តីសិក្សា

បច្ចុប្បន្ននេះ គេមានការលំបាកនឹងធ្វើការបែងចែកការងារជាកម្មករនិយោជិត និងការងារឯករាជ្យដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាសហគ្រាស ដោយច្បាប់ពុំបានចែងនិយមន័យជាក់លាក់ដល់កិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។[5] ជាក់ស្តែងនិយមន័យកិច្ចសន្យាការងារចែងដោយមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពុំបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីចរិតនៃការងារដែលស្ថិតនៅក្រោមនីតិការងារឡើយ។ ចរិតលក្ខណៈនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ដើម្បីបែងចែកការងារកម្មករនិយោជិត ឬ ហៅម្យ៉ាងទៀតថាជាការងារក្រោមចំណុះរបស់អ្នកដទៃ ពីការងារឯករាជ្យម្ចាស់ការលើខ្លួនឯង។ ប៉ុន្តែគេអាចកំណត់ក្របខ័ណ្ឌ នេះបានដោយប្រើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបង្កើតឡើងដោយចៅក្រម។

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាអនុសញ្ញារួមមួយដែលក្នុងនោះបុគ្គលម្នាក់ (កម្មករនិយោជិត) សន្យាថា

---

[4] ច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្ពុជា១០ខែមករាឆ្នាំ១៩៩៧។

[5] ហៃល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ២០០៥) ទំព័រ៩៩។

ធ្វើការងារក្រោមអធិនភាពបុគ្គលម្នាក់ទៀត (និយោជក) ដោយទទួលបាននូវប្រាក់កម្រៃ។[6] លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារមានដូចតទៅ:

ក. ការងារ

តាវកាលិកខាងការងារ កម្មករនិយោជិតធានាបំពេញតាវកាលិកខាងការងារ បញ្ចេញនូវកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួនជាប្រយោជន៍និយោជក ប៉ុន្តែមិនសន្យាបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទៅខាងលទ្ធផលមួយនោះទេ គឺមានត្រឹមតែកាតព្វកិច្ចមធ្យោបាយប៉ុណ្ណោះ។[7] ហេតុដូច្នេះបានជាកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាបន្តបន្ទាប់។ តាវកាលិកប្រព្រឹត្តនៅក្នុងពេលវេលា ពុំមែនពេលភ្លាមៗមួយរំពេចនោះទេ។ ការងារនោះអាចជាការងារខាងហត្ថកម្ម និងការងារដោយប្រើប្រាជ្ញា។

ខ. ប្រាក់ឈ្នួល

តាវកាលិកខាងការងារត្រូវបំពេញដោយមានប្រាក់កម្រៃ គេឱ្យឈ្មោះថាប្រាក់ឈ្នួល។ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមូលាហើយក៏ជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញផងដែរពីព្រោះថា ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនគោរពតាមការងាររបស់ខ្លួនភាគីម្ខាងទៀតអាចសំអាងអញ្ញត្រកម្មមិនប្រតិបត្តិ។[8] ដូច្នេះហើយបានជាកម្មករនិយោជិត អាចបដិសេធដោយធម្មានុរូបមិនធ្វើការងារ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបង់ថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល។

គ. ចំណងអធិនភាព

ចំណងអធិនភាពនេះ អនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបែងចែក ការងារកម្មករនិយោជិត ឬ ជាការងារឯករាជ្យ។ ប៉ុន្តែអធិនភាពគតិយុត្ត នៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ជានិច្ចនោះទេ ពោលគឺត្រូវសំអាងលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ នៃអធិនភាពសេដ្ឋកិច្ចទៀតដែលលក្ខណៈនេះអនុញ្ញាតឱ្យគេធ្វើការបែងចែកមេធាវីដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាលក្ខណៈឯករាជ្យ និងមេធាវីនិយោជិត។[9] ចំពោះមេធាវីប្រភេទទីមួយមានអតិថិជនផ្ទាល់ខ្លួន ចំណែកឯមេធាវីប្រភេទទីពីរពុំមានទេ ហើយអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចមួយដែលមិនចំណុះឱ្យខ្លួនទាំងស្រុងទេ។ វិធិនភាពមានពីរប្រភេទគឺ៖

វិធិនភាពសេដ្ឋកិច្ច ជាការសមស្របដែលនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតមានការរស់នៅដោយផ្អែកលើសេដ្ឋកិច្ចរបស់និយោជក (កម្មករនិយោជិតមានប្រាក់កម្រៃ ដោយសារការងារ

---

[6] ហៃល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥)ទំព័រ ៩៩,១០០។
[7] ហៃល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយឆ្នាំ ២០០៥)ទំព័រ ៩៩។
[8] ហៃល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥)ទំព័រ ១០០។
[9] ហៃល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥)ទំព័រ ១០០។

ដែលប្រគល់ឱ្យដោយនិយោជក)។ [10] ប៉ុន្តែវិធិនភាពសេដ្ឋកិច្ច មិនមែនជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារទេ ពីព្រោះបើពឹងតែទៅវិធិនភាពសេដ្ឋកិច្ច គេនឹងមានការភាន់ច្រឡំរវាងកិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាផ្សេងទៀតដែលមានកម្មវត្ថុជាការបំរើសេវាកម្ម។

វិធិនភាពគតិយុត្ត គឺកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារមួយដោយស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ វិធិនភាពគតិយុត្តអាចបង្ហាញឱ្យយើងឃើញ (ឧទាហរណ៍) ៖

- ធ្វើតាមការបង្គាប់បញ្ជារបស់និយោជក
- និយោជកកំណត់ទីកន្លែងឱ្យនិយោជិតធ្វើការ
- ផ្តល់មធ្យោបាយ និង វត្ថុធាតុដើម
- កំណត់ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត

១.១.២ ប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលមានកម្មវត្ថុស្រដៀងកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ អាចមានការច្រឡំជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាដទៃទៀត ដែលមានកម្មវត្ថុជាការបំពេញសេវាដូចគ្នា។[11]

កិច្ចសន្យាសហគ្រាស ខុសពីកិច្ចសន្យាការងារដែលជាកិច្ចសន្យាចងភ្ជាប់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត កិច្ចសន្យាសហគ្រាស គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបុគ្គលម្នាក់ (អ្នកទទួលធ្វើ) ទទួលបន្ទុកទទួលធ្វើការងារឱ្យបុគ្គលម្នាក់ទៀត (អ្នកជួល) ដោយថ្លៃសមស្របនឹងទំហំការងារនោះ។[12]

កិច្ចសន្យាម៉ៅការ គឺសំដៅទៅលើកិច្ចសន្យាមួយ ដែលភាគីម្ខាងមានករណីកិច្ចសម្រេចការងារដែលបានព្រមព្រៀង ហើយភាគីម្ខាងទៀតមានករណីកិច្ចផ្តល់កម្រៃចំពោះលទ្ធផលការងារដែលបានធ្វើនោះ។[13]

កិច្ចសន្យាម៉ៅការ ជាកិច្ចសន្យាដែលយកតម្លៃថ្នូរ និងជាកិច្ចសន្យាទ្វេភាគី ដែលគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាត្រូវផ្តល់តាវកាលិកឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ [14] ចំពោះការបង្កើតកិច្ចសន្យាម៉ៅការពុំមានទាមទារលក្ខណៈពិសេសណាមួយទេ គឺឱ្យតែគូភាគីមានការព្រមព្រៀងគ្នាជាការគ្រប់គ្រាន់នឹងបង្កើតកិច្ចសន្យាបានហើយ។

---

[10]លី ច័ន្ទតុលា នីតិការងារ (ឯកសារជំនួយស្មារតីសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំ២០១៧)។

[11] លី ច័ន្ទតុលា នីតិការងារ (ឯកសារជំនួយស្មារតី សម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំ២០១៧) ទំព័រ១០។

[12] មាត្រា៧២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨តុលាឆ្នាំ១៩៨៨។

[13] ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា៦៥២ ឆ្នាំ២០០៧។

[14] ហេង បូរ៉ា នីតិកិច្ចសន្យាពិសេស (ឯកសារជំនួយស្មារតី សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំ២០១៦) ទំព័រ១១៦។

អានុភាពកិច្ចសន្យា ជាគោលការណ៍ អ្នកម៉ៅការមានករណីកិច្ចសម្រេចការងារ ដោយគ្មានវិការៈចំពោះម្ចាស់ការ។ ប្រសិនបើ ការងារពុំមានលក្ខណៈដូចការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវចាត់ទុកថាជាការងារមានវិការៈ។ ក្នុងករណីដែលមិនមានការព្រមព្រៀង អំពីលក្ខណៈបើការងារនោះពុំត្រឹមត្រូវក្នុងការប្រើប្រាស់ ដែលបានសន្មតនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ ក្នុងករណីដែលពុំបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាប្រើប្រាស់ដែលបានកំណត់ បើការងារនោះមិនត្រឹមត្រូវក្នុងការប្រើប្រាស់ជាប្រក្រតីទេ ត្រូវចាត់ទុកថាជាការងារមានវិការៈ។

ប្រសិនបើអ្នកម៉ៅការបានធ្វើការផ្ទុយនឹងការបញ្ជា ឬ បើការងារដែលបានធ្វើនោះមិនគ្រប់ចំនួនទេ ត្រូវចាត់ទុកថាជាការងារមានវិការៈ។[15] ម្ចាស់ការអាចមានសិទ្ធរំលាយកិច្ចសន្យា នៅពេលណាក៏បាន ដោយសងសំណងការខូចខាតរហូតដល់ពេលដែលអ្នកម៉ៅការបានសម្រេចការងារ។[16] មានន័យថាចំពោះការងារដែលម្ចាស់ការលែងត្រូវការម្ចាស់ការគ្មានភាពចាំបាច់ក្នុងការឱ្យធ្វើការងារនោះសម្រេចដោយបង្ខំទេ។ ដូច្នេះម្ចាស់ការអាចរំលាយកិច្ចសន្យាពេលណាក៏បានដែរ មុនពេលបញ្ចប់ការងារនោះដោយអ្នកម៉ៅការ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ត្រូវសងនូវសំណងសោហ៊ុយដែលអ្នកម៉ៅការ បានចេញរួចហើយព្រមទាំងផលប្រយោជន៍ដែលអ្នកម៉ៅការ នឹងអាចទទួលបានពេលខ្លួនសម្រេចការងារនោះ។[17] ម្យ៉ាងវិញទៀតទាំងម្ចាស់ការ និងអ្នកម៉ៅការអាចរំលាយកិច្ចសន្យាម៉ៅការដោយផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាបាន ប្រសិនបើភាគីម្ខាងទៀត បានបំពានកិច្ចសន្យាធ្ងន់ធ្ងរ។

១.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់កំណត់ប្រភេទកម្មករនិយោជិត

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារគេសង្កេតឃើញ មានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួនបីប្រភេទ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការកត់សម្គាល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមប្រភេទផ្សេងៗពីគ្នា។[18] លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនោះមានស្ថិរភាពនៃមុខការរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល និងថេរវេលានៃកិច្ចសន្យា។

ផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃស្ថិរភាពនៃមុខរបរ គេអាចបែងចែកកម្មនិយោជិតជាពីរប្រភេទ គឺកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ និងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថិរ។ [19]

[15] មាត្រា៦៥៥ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧។

[16] មាត្រា៦៦៣ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧។

[17] ហេង បូរ៉ា នីតិកិច្ចសន្យាពិសេស (ឯកសារជំនួយស្មារតី សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំ២០១៦) ទំព័រ១២៣។

[18] លី ច័ន្ទតុលា នីតិការងារ (ឯកសារជំនួយស្មារតី សម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំ២០១៦) ទំព័រ១០៤ ។

[19] មាត្រា៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ សំដៅលើជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល សម្គាល់ចំពោះជនទាំងឡាយណា ដែលចុះកិច្ចសន្យា ៖

១) ធ្វើការមួយជាប្រាកដ ហើយតាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលខ្លី

២)ធ្វើការមួយពេលៗធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ។ គួរបញ្ជាក់ដែរថា ទោះបីជាមុខការត្រូវបានបំពេញតាមរបៀបខុសគ្នាក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលទាំងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ត្រូវប្រតិបត្តិវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នា ហើយមានសិទ្ធិដូចគ្នាលើកលែងតែមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ។ ដោយយកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើមូលដ្ឋាន កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានបែងចែកជាបីប្រភេទគឺៈ

ក) កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់តាមពេល (ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង) ដែលត្រូវគេបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬ រាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ឬ មួយខែ។

ខ) កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬ មៅការ។

៣) កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកម្រៃជើងសា។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចុងក្រោយ អនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបែងចែកកម្មករនិយោជិតជាពីរប្រភេទ តាមថេរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលកម្មករនិយោជិត បានចុះជាមួយនិយោជក មានន័យថាកម្មករនិយោជិតដែលជាប់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ និងកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមិនកំណត់។

១.២.១ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានបែងចែកកិច្ចសន្យាការងារជា២ប្រភេទខុសគ្នាគឺកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថេរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់។[20] មាត្រា៦៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចែងថា«ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលាទោះក្នុងពេលថេរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះការងារណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថេរវេលាមិនកំណត់ក្តី»។

១.២.១.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់

ជាគោលការណ៍មូលដ្ឋាន នៃការព្រមព្រៀងនិយមដែលជាវិធានអាជ្ញាគតិក្នុងទ្រឹស្តីទូទៅនៃកិច្ចសន្យាត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារនេះ។[21] ពោលគឺកិច្ចសន្យាការងារមិនតម្រូវឱ្យមានលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ ទោះបីជាលិខិតឯកជនក្តី លិខិតយថាភូតក្តី ដើម្បីជានា

[20] ហែល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណានបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ ២០០៥) ទំព័រ១០៣។

[21] ហែល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណានបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥) ទំព័រ ១០៣,១០៥។

សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា។ កិច្ចសន្យានេះអាចយកជាការបានជានិច្ច ទោះបីជាធ្វើដោយមាត់ទទេក្ដី ដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរក្ដី។ ភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរគ្រាន់តែជាវិធានបន្ទាល់ប៉ុណ្ណោះ។ គោលការណ៍នេះមិនមែនជាឧបសគ្គឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងសងខាង ដែលអាចតម្រូវឱ្យកិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងជាទ្រង់ទ្រាយលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ។

កិច្ចសន្យាការងារ មានថេរវេលាមិនកំណត់ជាកិច្ចសន្យានៃនីតិរូម បានសេចក្ដីថាត្រូវគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាគ្រប់ប្រភេទ ដែលមាន៣យ៉ាងគឺការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរីសមត្ថភាពនៃកិច្ចសន្យា និងកម្មវត្ថុជាក់លាក់អាចធ្វើកើត និងស្របច្បាប់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬ ទំនៀមទម្លាប់ដ៏ល្អប្រពៃ។ ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌសុពលភាពទាំងនេះមិនត្រូវបានបំពេញទេ កិច្ចសន្យានឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ តែកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ត្រូវធ្វើឡើងដោយបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀត។

១.២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់

លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមួយអាចចាត់ទុកថា ធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថេរវេលាកំណត់ត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយព្រមគ្នារួមគ្នាដូចតទៅគឺ

- ពេលចុះកិច្ចសន្យាលើកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវមានថៃងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។
- កិច្ចសន្យានេះមិនត្រូវមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ។ តែកិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មី ឬ ច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានថេរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំឡើយ។ ការបន្តនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយជាក់លាក់ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។
- កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

កាលណាលក្ខខណ្ឌទាំងបីខាងលើមិនត្រូវបានបំពេញទេកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបាត់បង់គុណភាពជាកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ហើយក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ដោយពេញច្បាប់។

១.៣ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

១.៣.១ ការកាត់ផ្ដាច់ការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់

គោលការណ៍សេរីភាពនៃការរំលាយជាឯកតោភាគី ដែលជាគោលការណ៍កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី របស់និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិត។គោលការណ៍នេះត្រូវបានកំណត់ឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដោយបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ

ឆ្នាំ១៩៩៧ ក្នុងគោលបំណងការពារស្ថិរភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត និងបន្ទុចបង្អាក់ដល់និយោជក ដែលមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនចេញពីការងារ។[22] ស្ថិតក្នុងទស្សនៈនេះហើយ ទើបមានការបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌដ៏ជាក់លាក់មួយ និងត្រូវបានបែងចែកជា២ប្រភេទទៅតាមមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់នេះ បើការបញ្ឈប់មានមូលហេតុសមរម្យទាក់ទងទៅនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិតនេះជាការបញ្ឈប់ជាបុគ្គល។ ប៉ុន្តែបើការបញ្ឈប់ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសារការបន្ថយសកម្មភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ មកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៃការបញ្ឈប់រួមគ្នា។

១.៣.២ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមានកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ គឺជាមធ្យោបាយមួយរបស់និយោជក ក្នុងការជៀសវាងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តេញចេញ ដែលត្រូវទម្លាក់បន្ទុកទៅលើនិយោជកនូវកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត បន្ថែមលើកាតព្វកិច្ចផ្តល់ដំណឹងជាមុន។[23] ដោយហេតុថាកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានកំណត់ថេរវេលាជាក់លាក់ ទើបពុំអាចត្រូវបានរំលាយមុនពេលកំណត់ដោយសេរី តាមឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងបានឡើយ។

ក្នុងកាលៈទេសៈដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យសម្រាប់ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចនេះ សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធទាមទារត្រឹមតែសំណងជំងឺចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជក ទទួលយកខ្លួនទៅកាន់ការងារដើមបានឡើយ។

ការកំណត់ទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានកំណត់តាមរយៈច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសផ្សេងៗ។[24] កាបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភេទគឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់។

យោងតាមមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ដែលធ្វើឡើងដែលមានរយៈពេលលើសពី៦ខែឡើងទៅ និយោជកត្រូវជូនដំណឹង១០ថ្ងៃជាមុនទៅកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការរំលាយកិច្ចសន្យា ឬ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលលើសពី១ឆ្នាំឡើងទៅត្រូវជូនដំណឹងជាមុនរយៈពេល១៥ថ្ងៃ។ ករណីមិនជូនដំណឹងជាមុនកិច្ចសន្យានឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាដំបូង ឬក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់។

---

[22] ហៃាល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥) ទំព័រ ២៥៩។

[23] ហៃាល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥) ទំព័រ២៥០។

[24] 夏山・宗平 និង 芝・清隆　カンボジア進出・展開・撤退の実務 （ការអភិវឌ្ឍ ភាពជឿនលឿន និង ការបញ្ឈប់ពីការងារ នៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥）។

ករណីកិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ថេរវេលា វាបញ្ចប់តាមរយៈការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាង នៃភាគីម្ខាងនៃគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ភាគីដែលចង់បញ្ចប់កិច្ចជាមុន ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ម្យ៉ាងទៀតមិនអាចបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយហេតុផលមិនសមរម្យទាក់ទងទៅនឹង ឥរិយាបថ ឬ ទម្លាប់របស់កម្មករនិយោជិតបានឡើយ។ ពោលគឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់អាចបញ្ចប់តាមរយៈឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយនិយោជកដោយគុណភាព ជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការងារ ចរិតលក្ខណៈ ឬ ចរិយារបស់កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវទាមទារហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការរំលាយទាក់ទងនឹងសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស។

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានបែងចែកកិច្ចសន្យាការងារជា២ប្រភេទខុសគ្នាគឺ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថេរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់។[25] មាត្រា៦៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចែងថា (ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងពេលថេរវេលាកំណត់ក្តីចំពោះការងារណាមួយជាកំណត់ទោះក្នុងថេរវេលាមិនកំណត់ក្តី)។

[25] ហៃល ចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥) ទំព័រ១០៣។

ជំពូកទី២

ការសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈម និង ដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងការ កំណត់ការងារក្នុងនិងក្រៅប្រព័ន្ធ នៅកម្ពុជា និងនៅជប៉ុន

ជំពូកទី២
ការសិក្សាពីបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងការកំណត់ការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជា និងនៅជប៉ុន

២.១. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ កិច្ចសន្យាការងារនៅជប៉ុន

ការវិនិច្ឆ័យភាពជាកម្មករនិយោជិត គឺការវិនិច្ឆ័យជារួមដែលមានលក្ខខណ្ឌជាច្រើន ដែលមានបញ្ហាខ្វះវិធីក្នុងការកំណត់ឱ្យបានជាក់លាក់។ ពាក់ព័ន្ធជាមួយបញ្ហានេះ ការវិនិច្ឆ័យចំណុចវិវាទគ្នារវាង កម្មករនិយោជិតនឹងអ្នកមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតគឺមានការលំបាក។[26] ចំពោះបញ្ហានេះ ត្រូវបានគេមើលឃើញផងដែរនូវ គោលជំហរដែលគួរតែគោរពនូវឆន្ទៈរបស់គូភាគីចំពោះអ្នកដែលមានប្រភេទជា កម្មករនិយោជិត និងម្ចាស់សហគ្រាស (អ្នកមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត)។ ប៉ុន្តែគោលជំហរបែបនេះ វាមិនត្រឹមត្រូវទេដែលអាចជឿជាក់ក្នុងការបែងចែកតាមរយៈឆន្ទៈរវាងគូភាគីដែលមានគម្លាតទំនាក់ទំនងអំណាច ដែលមាន ឬ មិនមានការអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តង់ដាការងារ។ ទោះបីជាមានការវិនិច្ឆ័យក៏ដោយ ក៏មូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យកម្មករនិយោជិត នូវគោលជំហរដែលឈានដល់ចំណុចនៃការភាន់ច្រឡំ (ការបែរទៅរកទ្រឹស្តីដែលបដិសេធភាពជាកម្មករនិយោជិត) និងគោលជំហរដែលភាន់ច្រឡំនូវមូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យ ដែលគាំទ្រទៅអ្នកដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត (មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតប៉ុន្តែទទួលស្គាល់ថាជាកម្មករនិយោជិត)។

២.១.១ និយមន័យ

កិច្ចសន្យាការងារ ជាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងន័យនិយោជកជាអ្នកចំណាយប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតជាអ្នកធ្វើការងារដែលបញ្ជាដោយនិយោជក។[27]

កម្មករនិយោជិត គឺជាអ្នកដែលត្រូវគេប្រើឱ្យការងារទូទៅ ឬ ការងារការិយាល័យ ដោយមិនគិតពីប្រភេទការងារ ហើយជាការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីការងារនោះ។[28]

២.១.២ ទ្រឹស្តីសិក្សា

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាការសម្រេចការងារដោយកម្មករនិយោជិតដោយស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំបញ្ជារបស់និយោជក ហើយនិយោជកត្រូវចំណាយប្រាក់ឈ្នួលជាតម្លៃតបស្នងនៃការងារនោះ។

---

[26] 荒木・尚志　労働法（ច្បាប់ស្តីពីការងារ）ពេងពុម្ព 有斐閣 ២០១៣) ទំព័រ៥៥,៥៦។

[27] 契約法 第 6 条 (មាត្រា៦ ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ)។

[28] 労働基準法 第 9 条 (មាត្រា៩ ច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដាការងារ)។

អ្នកដែលធ្វើការងារជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធនៅក្នុងសហគ្រាសមានជីវភាពការងារឆ្លងកាត់រយៈពេលវែង ការបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងការងារនៅពេលបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រៅពីកម្រិតនៃដំណាក់កាលនៃការសម្រេចការងារ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារតាមបែបគតិយុត្តជាដើម។ ហើយទំនាក់ទំនងការងារបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនមិនពេញសិទ្ធដែលមានដូចជា អ្នកធ្វើការងារក្រៅម៉ោង បុគ្គលិកធ្វើការដឹកជញ្ជូនជាដើម ត្រូវបានបង្កើតតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារតាមលក្ខណៈគតិយុត្ត។ សរុបមក វាជាកិច្ចសន្យាដែលមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់គាំទ្រការងារសង្គម និងទំនាក់ទំនងការងារ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យាការងារបង្កើតឡើងដោយត្រូវគ្នា នៃការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់គូភាគីប៉ុណ្ណោះ។ ដោយសារតែវាមិនមានភាពសំខាន់ខាងទម្រង់ពិសេស ដូច្នេះហើយ បើសិនជាមានឆន្ទៈត្រូវគ្នារវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ចាត់ទុកថាកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ផ្ទុយទៅវិញ ទំនាក់ទំនងដោយខ្វះនូវលក្ខខណ្ឌនៃការចំណាយប្រាក់ (ឧទាហរណ៍ អ្នកធ្វើការងារស្ម័គ្រចិត្ត) មិនមែនជាកិច្ចសន្យាការងារឡើយ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យលក្ខណៈកម្មករនិយោជិតមានការស្រាវជ្រាវជាច្រើនបានលើកឡើង។

ដើម្បីទទួលបានការការពាររបស់ច្បាប់ស្តង់ដាការងារជាបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីការពាកម្មករនិយោជិត កំណត់ដោយច្បាប់នេះគឺវាមានភាពចាំបាច់ណាស់។ [29] ប៉ុន្តែតាមរយៈនៃការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងនៃប្រភេទការងារ ដែលមានដូចជា បុគ្គលិកដឹកជញ្ជូន បុគ្គលិកកិច្ចសន្យា ការងារមៅការការងារអាណត្តិជាដើម មានការកើនឡើងដែលធ្វើឱ្យពិបាកក្នុងការពិបាកវិនិច្ឆ័យភាពជាកម្មករនិយោជិត។[30] ឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីដែល ការងារទទួលអាណត្តិ និងការងារមៅការជាដើមដែលត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការសម្រេចការងារដែលបានទទួលពីម្ចាស់ការនោះការប្រើអ្នកដែលធ្វើការ គឺមិនចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិតទេ ហើយអ្នកដែលធ្វើការនោះ ជាគោលការណ៍គឺមិនទទួលបានការពារ និងសិទ្ធដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តង់ដារការងារ និងច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ប៉ុន្តែប្រភេទនៃការងារ ផ្តល់អាណត្តិ ក៏មានករណីជាកិច្ចសន្យាការងារច្រើនដែរ ក្នុងករណីដែលទទួលស្គាល់ថាជាកម្មករនិយោជិត នោះច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបានគេយកមកអនុវត្ត។

ការមាន ឬ មិនមានភាពជាកម្មករនិយោជិត គឺគេវិនិច្ឆ័យលើមូលដ្ឋានពីរយ៉ាង ហើយមូលដ្ឋានទាំងពីរនេះហៅថា **ភាពនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងបញ្ជា**។ ការងារដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំការបញ្ជាមានន័យថា តើមានប្រភេទជាការងារដែលសម្រេច ឬ យ៉ាងណា។ ការចំណាយ

[29] http://furushimalaw.com/column/312?fbclid=IwAR183NTUP4IEutifTeYoUmzYA020zoT26d2xm0UFV2zAItK-3aqKth6QfX8 (ចូលមើលលើកចុងក្រោយថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩)។

ប្រាក់ខែ មានន័យថា តើមានជាលក្ខណៈជាតម្លៃតបស្នងចំពោះការងារនៃប្រាក់ឈ្នួល ឬ យ៉ាងណា។ ការវិនិច្ឆ័យភាពគ្រប់គ្រងបញ្ហាខាងលើគឺវា មានភាពចាំបាច់ណាស់ក្នុងការក្នុងការពិចារណាជារួមពីកម្រិតការគ្រប់គ្រងទៅនឹងតម្លៃប្រាក់ចំណូលជាដើម។ ខាងក្រោមនេះគឺជាមូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យដែលជាក់លាក់។

១. ការមាន ឬ មិនមានសេរីភាពក្នុងការបដិសេធ

- ✓ តើមានសេរីភាពក្នុងការបដិសេធចំពោះការបញ្ជាក្នុងការធ្វើការងារ ការពឹងពាក់ការងារដែលជាក់លាក់របស់និយោជក ឬ យ៉ាងណា។
- ✓ ករណីដែលមាន គឺវាក្លាយជាលក្ខខណ្ឌសំខាន់ក្នុងការកំណត់ទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រងបញ្ហា។
- ✓ ករណីដែលមិនមានគឺវាក្លាយជាលក្ខខណ្ឌសំខាន់ដែលអាចទទួលស្គាល់នូវទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រងបញ្ហា។

២. ការមានឬ មិនមានការគ្រប់គ្រងបញ្ហា ក្នុងការសម្រេចការងារ

- ✓ តើមានការទទួលការដឹកនាំបញ្ហាដែលជាក់លាក់របស់និយោជកក្នុងការសម្រេចការងារ និងខ្លឹមសារនៃការងារឬ យ៉ាងណា (ជាទូទៅ ការបញ្ជាក្នុងកម្រិត ជាម្ចាស់ការមិនត្រូវបានចាត់ចូលទេ)។

៣. មាន ឬ មិនមានការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ទីកន្លែងធ្វើការ

- ✓ តើមានការកំណត់ និងគ្រប់គ្រងពេលវេលាធ្វើការងារ ទីកន្លែងធ្វើការងារដែរ ឬ ទេ។
- ✓ ក្នុងករណីដែលមានការគ្រប់គ្រង ការចង្អុលបញ្ហា ជាទូទៅវានឹងក្លាយជាលក្ខខណ្ឌមូលដ្ឋាននៃទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រងបញ្ហា។
- ✓ ប៉ុន្តែជាករណីលើកលែង ផ្អែកលើភាពជាក់ស្តែងនៃការងារ (ការងារសំដែងជាដើម) លើភាពចាំបាច់នៃការរក្សាសុវត្ថិភាព (ការសាងសង់) ជាដើមដោយសារតែវាក៏មានករណីចាំបាច់ដែលត្រូវកំណត់ទីកន្លែងធ្វើការងារ ពេលវេលាធ្វើការងារដោយផ្អែកលើភាពជាក់ស្តែង។

៤. មាន ឬ មិនមានអ្នកជំនួស

- ✓ តើមានអ្នកដទៃមកជំនួសសមីខ្លួន ក្នុងការអនុញ្ញាត ក្នុងការសម្រេចការងារដែរ ឬ ទេ។
- ✓ តើសាមីខ្លួនបានអនុញ្ញាតក្នុងការប្រើប្រាស់អ្នកជំនួស តាមរយៈការវិនិច្ឆ័យរបស់ខ្លួនដែរ ឬ ទេ។
- ✓ ក្នុងករណី ដែលមានការអនុញ្ញាតជំនួសក្នុងការសម្រេចការងារ វានឹងក្លាយជាលក្ខខណ្ឌដែលមិនអាចបដិសេធទំនាក់ទំនងការគ្រប់គ្រងបញ្ហា។

៥. ទំនាក់ទំនងបន្ទុកឧបករណ៍ម៉ាស៊ីន

- ✓ ក្នុងករណីដែលសាមីខ្លួនមាននូវម៉ាស៊ីន ឬ ឧបករណ៍ដែលមានតម្លៃថ្លៃ មានន័យថា មានចរិតលក្ខណៈជាអ្នកធ្វើការសម្រេចការងារជារបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ហើយភាពជាកម្មករនិយោជិតមានលក្ខខណ្ឌខ្សោយ។

៦. តម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួល

- ✓ ក្នុងករណីដែល តម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុគ្គលិកពេញសិទ្ធដែលកំពុងធ្វើការងារដូចគ្នា ជាទូទៅទទួលស្គាល់ការចំណាយប្រាក់ក្នុងនាមជាអ្នកធ្វើការងារ ហើយភាពជាកម្មករនិយោជិតមានលក្ខខណ្ឌខ្សោយ។

៧. កម្រិតនៃការគ្រប់គ្រង

- ✓ ក្នុងករណីដែល ការធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្សេងត្រូវបានកម្រិត និងបញ្ហាលើភាពជាក់ស្តែងនៃពេលវេលាមានន័ យថាកម្រិតនៃការគ្រប់គ្រងពេលវេលាខ្ពស់ដែលក្លាយជាលក្ខខណ្ឌមួយដែលសង្កត់ធ្ងន់ភាពជាកម្មករនិយោជិត។

២.១.៣ កិច្ចសន្យាដែលមានកម្មវត្ថុស្រដៀងកិច្ចសន្យាការងារ

២.១.៣.១ កិច្ចសន្យាការងារនឹងកិច្ចសន្យាម៉ៅការ

អ្នកដែលធ្វើការក្នុងទម្រង់មិនមែនជាកម្មករនិយោជិត គឺជាអ្នកធ្វើការដោយកិច្ចសន្យាសម្រេចការងារក្រៅពីកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ឱ្យបានតឹងរឹងទេ។

ការងារក្រៅទម្រង់ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់មានដូចជា ការងារម៉ៅការ ការងារអាណត្តិជាដើម។ ដូច្នេះហើយ អ្នកធ្វើការងារក្រៅប្រព័ន្ធ មិនអាចទទួលបានទទួលបានការពារដោយច្បាប់ស្តង់ដាការងារទេ។ ភាពខុសគ្នារវាងកិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការគឺមាន ឬ មិនមានការគ្រប់គ្រង។

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈ កម្មករនិយោជិតធ្វើការស្ថិតនៅក្រោមការចង្អុលបញ្ជារបស់និយោជក។ ផ្ទុយទៅវិញ កិច្ចសន្យាម៉ៅការ គឺជាការចំណាយប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការសម្រេចការងារនោះ។ ហើយម្ចាស់ការមិនមានការគ្រប់គ្រងបញ្ជា តាមរយៈវិធីឱ្យសម្រេចការងារនោះទេ។ នេះគឺជាចំណុចក្នុងការបែងចែក កិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការ ថាតើវាមានការគ្រប់គ្រងបញ្ជាឬ អត់។ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងកិច្ចសន្យាម៉ៅការដែលមានការចង្អុលបញ្ជាលំអិត និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានការចង្អុលជាក់លាក់ គឺវាមិនមានភាពងាយស្រួលនោះទេ តើកម្រិតប៉ុណ្ណាជាកម្មករនិយោជិត កម្រិតប៉ុណ្ណាមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត។ រវាងកិច្ចសន្យាការងា និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការ គឺមានបញ្ហាជុំវិញភាពជាកម្មករនិយោជិតបានកើតឡើង។

២.១.២.២ កិច្ចសន្យាការងារដឹកជញ្ជូន

ម្ចាស់សហគ្រាសដែលប្រើកម្មករដឹកជញ្ជូន ចុះកិច្ចសន្យាការងារដឹកជញ្ជូនរវាងអ្នកទទួលសម្រេច

ការងារនូវតួនាទីការងារដឹកជញ្ជូន ខ្លឹមសារនៃការធ្វើការងាររបស់កម្មករដឹកជញ្ជូន ទីកន្លែងធ្វើការងារ អ្នកគ្រប់គ្រងបញ្ជា ពេលវេលាដឹកជញ្ជូន ថ្ងៃដឹកជញ្ជូន ម៉ោងការងារ សុវត្ថិភាពការងារ ការចង្អុលទាក់ទងការគ្រប់គ្រងស្ថានភាពជាដើម និងត្រូវកំណត់ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងភាពខុសគ្នានៃការងារនៃចំនួនកម្មករដឹកជញ្ជូន។[31] អ្នកដែលទទួលសម្រេចការងារជាកម្មករដឹកជញ្ជូនត្រូវតែប្រឹងប្រែងក្នុងគោលបំណងកំណត់ពិសេស នៃកម្មករដឹកជញ្ជូននៅពេលដែលចុះកិច្ចសន្យាជាកម្មករដឹកជញ្ជូន។ អ្នកដែលទទួលបុគ្គលិកដឹកជញ្ជូនសម្រេចតួនាទីការងារ មិនអាចរំលាយកិច្ចសន្យាបុគ្គលិកដឹកជញ្ជូនដោយហេតុផល សញ្ជាតិរបស់អ្នកដឹកជញ្ជូន សេចក្តីទុកចិត្ត ភេទ ឋានៈនៃសង្គម និងបុគ្គលិកដឹកជញ្ជូនដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពជាដើមបានឡើយ។ បុគ្គលិកដឹកជញ្ជូនអាចរំលាយកិច្ចសន្យាដឹកជញ្ជូន ឬ ផ្អាកការដឹកជញ្ជូនបាន នៅពេលដែលម្ចាស់សហគ្រាសប្រព្រឹត្តិផ្ទុយទៅនឹងប្រកាសទាក់ទងនឹងការងារដឹកជញ្ជូន។

២.២. លក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារ

២.២.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានកំណត់ថេរវេលាគឺជាកិច្ចសន្យាដែលមិនមានកំណត់ពេលវេលានៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។ ម្យ៉ាងទៀតកិច្ចសន្យានេះកើតឡើងដោយសារការផ្លាស់ប្តូរពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់នៅក្នុងករណី ដែលបានធ្វើការងារជាមួយនិយោជករយៈពេលចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ បន្ទាប់ពីការដាក់ពាក្យសុំពីកម្មករនិយោជិត នោះវានឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់។

២.២.២ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមានកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថេរវេលាគឺជាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយការចុះកិច្ចសន្យាការងាររដែលមានកំណត់ពេលវេលាធ្វើឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងសហគ្រាស។ [32]យោងតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ជាគោលការណ៍អាចធ្វើបានរយៈពេល៣ឆ្នាំ។ ហើយកិច្ចសន្យាការងារនេះ នៅពេលបន្តសារជាថ្មី នៅពេលដល់រយៈពេល៥ឆ្នាំ គឺអាចផ្លាស់ប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានកំណត់ពេលវេលា តាមរយៈការដាក់ពាក្យសុំរបស់កម្មករនិយោជិត។

២.៣. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

[31] 菅野 和夫　労働法 (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០១៧)　បោះពុម្ពលើកទី១០។

[32] https://best-legal.jp/fixed-term-employment-contract-10613?fbclid=IwAR306imrd0wgq9JOVppVMscOxgO9Cbq20R4jwRl_RFm37TURQJK8ufci4pw(ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩)។

២.៣.១ ការកាត់ផ្តាច់ការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់

ក្នុងករណីដែលគូភាគីមិនបានកំណត់ពេលវេលា ភាគីនីមួយៗអាចធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យាបានគ្រប់ពេល។ ក្នុងករណីនេះ រយៈពេលពីរសប្តាហ៍គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលយកកិច្ចសន្យាបានកន្លងផុតទៅគឺត្រូវបានទទួលស្គាល់។ ក្នុងករណីដែលបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈពេលវេលាការទទួលយកកិច្ចសន្យារំលាយ គឺអាចធ្វើក្រោយពេលបន្ទាប់នៅពាក់កណ្តាលពេលវេលាមកដល់។ ក្នុងករណីបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលលើសពី៦ខែឡើងទៅ ការទទួលយកកិច្ចសន្យាត្រូវតែធ្វើរយៈពេល៣ខែជាមុន។

ច្បាប់ថ្មីបានចែង ដោយសារតែការពារសេរីភាពក្នុងការឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការកែប្រែដើម្បីឱ្យនិយោជកទទួលយកការរំលាយកិច្ចសន្យាពីកម្មករនិយោជិត។ ហើយការរំលាយកិច្ចសន្យារបស់និយោជកត្រូវជូនដំណឹងជាមុនរយៈពេល៣០ថ្ងៃ។[33]

១. ការក្ស័យធនរបស់និយោជក

ក្នុងករណីដែលមានការសម្រេចចាំបាច់ផ្តើមនីតិវិធីក្ស័យធនចំពោះនិយោជក ទោះបីជាមានកំណត់កំឡុងពេលធ្វើការក៏ដោយ កម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកទូទាត់ទ្រព្យសម្បត្តិក្ស័យធនមិនអាចទាមទារសំណងការខូចខាតដែលកើតឡើងតាមរយៈការរំលាយកិច្ចសន្យាបានទេ។[34] ការដាក់ពាក្យរំលាយកិច្ចសន្យាមិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចទេ។ ការទទួស្គាល់នូវការទទួលយកការរំលាយកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត អាចនិយាយបានថាជាប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវការពារក្នុងនាមសិទ្ធបំណុលមូលនិធិ ហើយការដែលអភិបាលគ្រប់គ្រងបណ្តោះអាសន្នគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតចំពោះកិច្ចសន្យាការងារក្នុងនាមជាគូភាគីមិនមែនជាការត្រឹមត្រូវនោះឡើយ។ ការមិនទទួលស្គាល់សំណងជំងឺចិត្តរបស់អភិបាលបណ្តោះអាសន្ន គឺដើម្បីការពារសេរីភាពរំលាយកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ហើយការមិនទទួលស្គាល់ការទាមទារសំណងជំងឺចិត្ត របស់កម្មករនិយោជិតដោយសារតែវាមិនក្លាយជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរទៅនឹងការការពារ នៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដាការងារស្តីពីការទទួលយកការរំលាយកិច្ចសន្យារបស់អភិបាលបណ្តោះអាសន្ន។

២. មរណៈភាពរបស់គូភាគី

ការស្លាប់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាមូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯ ការស្លាប់របស់និយោជក ជាគោលការណ៍ មិនអាចក្លាយជាមូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបានឡើយ។

[33] 中田博康（契約法 (ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យា ,រោងពុម្ពៈ 有斐閣 ឆ្នាំ២០១៧) ទំព័រ៤៩២។

[34] 中田博康（契約法） (ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យា ,រោងពុម្ពៈ 有斐閣 ឆ្នាំ២០១៧) ទំព័រ៤៩៣។

ប៉ុន្តែនៅពេលដែលមានការកំណត់ដោយនិយោជកនៅក្នុងកិច្ចសន្យា នោះវានឹងក្លាយជាមូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យា។

២.៣.២ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថេរវេលា មិនអាចរំលាយដោយភាគីតែម្ខាងបានទេ គឺបញ្ចប់ទៅតាមពេលវេលា ឬ ប្រសិនជាមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីវាក៏អាចកែប្រែជាថ្មីបានដែរ។

ក. ការរំលាយមុនពេលវេលាមកដល់

១. សិទ្ធរំលាយទាក់ទងការងាររយៈពេលវែង

នៅពេលការងាររយៈពេលវែងពេក អាចកើតឡើងនូវភាពមិនប្រក្រតីផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និង ផលអាក្រក់ក្នុងការគ្រប់គ្រង។ ដូច្នេះហើយ ករណីរយៈពេលដល់៥ឆ្នាំ ឬ ក្នុងករណីដែលគូតែបន្ត ការងារមានភាពលំបាកចំពោះភាគីម្ខាងនៃគូភាគី ក្រោយកំណត់៥ឆ្នាំ ភាគីម្ខាងនៃគូភាគី បន្ទាប់ពីជូនដំណឹងរយៈពេល៣បីខែជាមុន គឺអាចរំលាយកិច្ចសន្យាបាន។ ប៉ុន្តែច្បាប់ថ្មីបានធ្វើការកែប្រែថា នៅពេលដល់រយៈ៥ឆ្នាំ ឬ ករណីនៃការមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់នៃការបញ្ចប់ក្រោយពីបញ្ចប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងមុន៣ខែ បើជាកម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងជាមុន២សប្តាហ៍។

២. ការរំលាយការងារដោយហេតុមិនអាចបន្ត

ទោះបីជាក្នុងករណីដែលមានកំណត់ពេលវេលាក៏ដោយ នៅពេលដែលមានរឿងហេតុដែលត្រូវឈប់ពីការងារ ភាគីនីមួយៗ អាចរំលាយកិច្ចសន្យាបាន។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលកើតដោយកំហុសរបស់ភាគីម្ខាងនៃគូភាគី គឺត្រូវទទួលខុសត្រូវសំណងខូចខាតចំពោះភាគីម្ខាងទៀត។

ខ. ការបញ្ចប់ដោយពេលវេលា និងការផ្លាស់ប្តូរជាថ្មី

កម្មករនិយោជិតនៅក្រោយពេលបញ្ចប់ពេលធ្វើការមកដល់ក៏នូវតែទទួលធ្វើការងារបន្តនិយោជកទោះបីជាដឹងក៏មិនមានលើកឡើងផ្ទុយទេនោះ ត្រូវបានធ្វើឡើងជាថ្មីដោយលក្ខខណ្ឌរួមដូចគ្នាទៅនឹងការងារពីមុន។ ប៉ុន្តែក្រោយពេលផ្លាស់ប្តូរជាថ្មី ភាគីនីមួយៗ អាចទទួលយកកិច្ចសន្យាកិច្ចសន្យាតាមរយៈការកំណត់ទាក់ទងការងារដោយមិនមានកំណត់ពេលវេលា។ នៅក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យាដែលទទួលយកក្នុងរយៈពេលពីសប្តាហ៍នឹងត្រូវបានបំពេញ។

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ទ្រឹស្តីច្បាប់ការបញ្ឈប់ការងារកំពុងតែមានការវិវត្តន៍។ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ពេលវេលានៅក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធចំពោះការបន្តជាថ្មីជាដើម ជាការបញ្ឈប់ការងារ(ការបដិសេធបន្តការងារជាថ្មីរបស់និយោជក) ក្នុងនាមជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានកំណត់ថេរវេលា គោលការណ៍ច្បាប់រំលោភបំពានសិទ្ធរំលាយកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ទៅតាមប្រភេទរបស់វា។

២.៤ ករណីសិក្សា និងដំណោះស្រាយ

២.៤.១ នៅប្រទេសកម្ពុជា

ក. សង្ខេបអង្គហេតុ

លោក **ក** ដែលជាដើមបណ្ដឹងបានចាប់ផ្ដើមធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនការសែត **ខ** ដោយមិនមានចុះកិច្ចសន្យាចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨។ ក្រោយមកនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩លោក **ក** ដែលជាដើមបណ្ដឹងបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុន **ខ** អំពីកន្លែងធ្វើការ របៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល លក្ខខណ្ឌការងារ និងទីកន្លែងធ្វើការងារ។ នៅឆ្នាំ២០០០លោក **ក** បានទទួលប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួន និងប័ណ្ណព័ត៌មានពីក្រុមហ៊ុន **ខ** ។ វិធីចំណាយប្រាក់ឈ្នួលគឺយោងទៅតាមបរិមាណការងារដែលបានសម្រេច។ ហើយបន្ទាប់ពីយកព័ត៌មាននីមួយៗបានគឺប្រគល់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន **ខ** ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយទៅតាមពេលវេលា។ នៅពេលឈប់សម្រាកគឺត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន។ នៅឆ្នាំ២០១៥ លោក **ក** ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ។

ខ. ចំណុចវិវាទ

លោក **ក** បានអះអាងថាខ្លួនបានធ្វើការងារដោយស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ហើយនៅពេលដែលឈប់សម្រាក គឺត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន ហើយខ្លួនបានទទួលប័ណ្ណព័ត៌មាន និងនាមប័ណ្ណក្នុងនាមជាអ្នកយកព័ត៌មាន និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការសម្រេចការងារតាមបរិមាណផលិតផល។ ដូច្នេះហើយលោក **ក** បានប្ដឹងទាមទារសំណងជំងឺចិត្ត តាមរយៈការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយលើកឡើងថាខ្លួនជាកម្មករនិយោជិកដោយផ្អែកលើមាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

ផ្ទុយពីការលើកឡើងរបស់លោក **ក** ខាងភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថាលោក **ក** មិនអាចចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិកទេ គឺជាអ្នកធ្វើការ ការងារម៉ៅការដោយសំអាងថាគាត់សម្រេចការងារមិនស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម៉ៅការជាមួយលោក **ក** គឺក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់គម្រោងការងារនេះ និងលោក **ក** ធ្វើការងារជាអ្នកយកព័ត៌មានឯករាជ្យ។ ព្រោះថាព័ត៌មានដែលលោក **ក** បានប្រគល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនគឺក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់កាត់តដោយខ្លួនឯងទៅតាមពេលវេលានៃការផ្សាយ។ ម្យ៉ាងទៀតកិច្ចសន្យាដែលក្រុមហ៊ុនបានចុះជាមួយ មែនជាកិច្ចសន្យាការងារទេ គឺវាជាប្រភេទកិច្ចសន្យាម៉ៅការ។

គ.សេចក្ដីសម្រេចរបស់តុលាការ

តុលាការបានធ្វើសេចក្ដីសម្រេចដោយផ្អែកទៅលើស្ថានភាពការងារដូចតទៅ៖

ទី១ ក្រុមហ៊ុនគ្រប់គ្រងទាក់ទងនឹងការសម្រេចការងាររបស់លោក **ក**។

ទី២ ដោយសារតែលោក **ក** ទទួលបានប័ណ្ណព័ត៌មាន និងនាមប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួនពីក្រុមហ៊ុន **ខ**។
ទី៣ នៅពេលឈប់សម្រាកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីភាគីក្រុមហ៊ុន។
ទី៤ រយៈពេលនៃការធ្វើការគឺពិតជាមានទម្រង់ និងមានលក្ខណៈដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារប្រាកដមែន។

២.៤.២ នៅប្រទេសជប៉ុន

ក.សង្ខេបអង្គហេតុ

លោក **ក** មានរថយន្តដឹកទំនិញដែលជាកម្មសិទ្ធរបស់ខ្លួន ហើយបានធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន **ខ** ដែលជាក្រុមហ៊ុនផលិត ក្រដាសកាតុង និងធុងធ្វើអំពីក្រដាស។ដោយគាត់បានធ្វើការជាអ្នកដឹកជញ្ជូនទំនិញរបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** តាមរយៈការចង្អុលបង្ហាញការងាររបស់ក្រុមហ៊ុននេះ។ ស្ថានភាពការងាររបស់ **ខ** មាន៥ចំណុចដូចតទៅៈ

ទី១ ការចង្អុលបង្ហាញទាក់ទងនឹងការសម្រេចការងារចំពោះ **ក** របស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ដែលជាគោលការណ៍គឺកំណត់ត្រឹមតែ ទំនិញដែលដឹកជញ្ជូនមុនពេលដឹកជញ្ជូន និងពេលវេលាដឹកជញ្ជូនប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះផ្លូវដឹកជញ្ជូន ម៉ោងចេញដំណើរ និងវិធីក្នុងការដឹកជញ្ជូនជាដើមមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលឡើយ។ ម៉្យាងទៀត ការចង្អុលបញ្ជាការងារបន្ទាប់ពីការដឹកជញ្ជូន លើកទី១នោះគឺមិនមានការចង្អុលបញ្ជាអ្វីផ្សេងទៀតឡើយ។

ទី២ ចំពោះពេលវេលាធ្វើការងារ គឺមិនត្រូវបានកំណត់ជាក់លាក់អំពី ពេលពេលវេលាចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ដូចបុគ្គលិកធ្វើការងាទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ឡើយ គឺបន្ទាប់ពីការដឹកជញ្ជូនការងារដឹកជញ្ជូនថ្ងៃនេះ ទទួលការចង្អុលដឹកជញ្ជូនការងារនៅថ្ងៃស្អែក បើសិនជាអស់ទំនិញហើយគឺអាចត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញបាន ថ្ងៃបន្ទាប់ទៀត គឺមិនចាំបាច់ទៅធ្វើការ ឬ ធ្វើការដឹកជញ្ជូនជាមុន។

ទី៣ ប្រាក់ឈ្នួល គឺធ្វើការចំណាយលើការងារដែលសម្រេចបានតាមរយៈតារាងតម្លៃដែលបានកំណត់ទៅតាមចម្ងាយផ្លូវដែលដឹកជញ្ជូន និងបរិមាណដែលរថយន្តផ្ទុកបាន។

ទី៤ តម្លៃចំណាយទៅលើរថយន្តរបស់ **ក** ដូចជា ថ្លៃសាំង ថ្លៃជួលជុល ថ្លៃទៅលើផ្លូវល្បឿនលឿនជាដើមជាបន្ទុករបស់លោក **ក** ដោយខ្លួនឯង។

ទី៥ ការចំណាយថ្លៃឈ្នួលចំពោះ ក គឺមិនមានការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់សង្គមនៃការកាត់ពន្ធប្រាក់ចំណូលទេដែលគេហៅថាជាប្រាក់ចំណូលការងារ ទទួលបានបន្ទាប់ពីការចំណាយលើពន្ធ។

លោក **ក** នៅពេលដែលកំពុងធ្វើការដាក់ទំនិញដែលដឹកជញ្ជូនទៅក្នុងរថយន្តនៅក្នុងឃ្លាំងរោងចក្ររបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ក៏បាន បណ្តាលឱ្យគ្រោះថ្នាក់របួសក្បាល សួតខាងស្តាំ បាក់ឆ្អឹងជំនី និង

បាក់ឆ្អឹងជើង។ លោក **ក** បានទាមទារប្រាក់ឈប់សម្រាកការងារ និងថ្លៃព្យាបាលនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ ប៉ុន្តែភាគីក្រុមហ៊ុនបានបដិសេធមិនព្រមចេញថ្លៃសំណងដែល **ក** បានទាមទារនោះទេ ដោយសំអាងលើហេតុផលថា **ក** មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ដូច្នេះហើយ ទើបបានជា **ក** បានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ចំពោះការដិសេធខាងលើនេះ។

ខ.សេក្តីសម្រេចរបស់សាលាដំបូង

សេចក្តីសម្រេចរបស់សាលាដំបូង បានទទួលស្គាល់ថា **ក** គឺជាកម្មករនិយោជិត ដោយយោងទៅលើច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលស្គាល់ការទាមទារនោះ ដោយសំអាងលើមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

ទី១ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ គឺមានភាពស្របគ្នាក្នុងការបកស្រាយជារួមជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារ។ ហើយ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារ គឺជាអ្នកដែលសម្រេចការងារស្ថិតនៅក្រោម ទំនាក់ទំនងក្រោមបង្គាប់នៃការប្រើរបស់និយោជក ហើយជាអ្នកដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ជាតម្លៃប្រាក់ឈ្នួល។ ហើយការមាន ឬ មិនមានទំនាក់ទំនងក្រោមបង្គាប់ការងារចំពោះខ្លឹមសារ មាន ឬ គ្មានទំនាក់ទំនងដឹកនាំបញ្ជាក្នុងការសម្រេចការងារ រវាងអ្នកដែលជាកម្មករនិយោជិត និងអ្នកដែលជានិយោជក មិនទាក់ទងទៅនឹងការងារម៉ៅការទេ។ កម្រិតនៃការមាន ឬ គ្មានលក្ខណៈជាការគ្រប់គ្រងទីកន្លែង និងពេលវេលា មាន ឬ មិនមានអ្នកជំនួសការងារ ទំនាក់ទំនងបន្ទុកនៃម៉ាស៊ីនប្រើប្រាស់ក្នុងការងារ ដោយមាន ឬ មិនមានបទបញ្ជារបស់និយោជក លក្ខណៈនៃប្រាក់ឈ្នួល ទំនាក់ទំនងបន្ទុកសាធារណៈ ដូចជាពន្ធរដ្ឋ និងការពិចារណាទៅលើស្ថានភាពទូទៅផ្សេងៗទៀត ស្ថានភាពនេះគួរតែវិនិច្ឆ័យថាតើវាសមស្រប ឬ យ៉ាងណាចំពោះការវាយតម្លៃនិងការសម្រេចការងារស្ថិតនៅក្រោមទំនាក់ទំនងក្រោមបង្គាប់និយោជក។

ទី២ លោក **ក** បានធ្វើកិច្ចសន្យារវាងក្រុមហ៊ុន **ខ** ប៉ុន្តែវាជាទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យាម៉ៅការដឹកជញ្ជូន នៅក្នុងទម្រង់ជា បុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ហើយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវចំណាយទៅតាមការងារសម្រេចបាន។ មុនពេលដែលទទួលគ្រោះថ្នាក់លោក **ក** ផ្ទាល់ក៏បានទទួលស្គាល់ថាខ្លួនមិនមែនជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ដែរ។ ប៉ុន្តែ បើពិចារណាឱ្យល្អិតល្អន់ចំពោះការងារជាក់ស្តែងរបស់លោក **ក** ឃើញថាក្រុមហ៊ុន **ខ** បានប្រើអ្នកបើកបរដឹកទំនិញត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងមុខទំនិញរបស់ខ្លួនទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធជំនួញរបស់ខ្លួន ការផ្តល់នូវសមត្ថភាពដឹកជញ្ជូនដែលចាំបាច់ក្នុងការសម្រេចការងារ។ នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ថ្ងៃឈប់សម្រាក និងម៉ោងចាប់ផ្តើមបញ្ចប់ការងាជាដើមអាចនិយាយបានថាមិនមានចង្អុលបង្ហាញឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេ។ ជារៀងរាល់ថ្ងៃម៉ោងចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់ការងារ

គឺពេលវេលាមុនពេលនៃការដឹកជញ្ជូនទំនិញទាំងអស់ ត្រូវមានការចង្អុលបញ្ជាពីអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ចម្ងាយផ្លូវមុនពេលដឹកជញ្ជូន ពេលវេលាបញ្ជាដឹកជញ្ជូននៅថ្ងៃបន្ទាប់ការកំណត់ពេលវេលាចាំបាច់នូវទំនិញដែលត្រូវដឹកជញ្ជូននៅពេលក្រោយ បរិមាណកំណត់ដែលផ្ទុកសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនស្ទើរតែមិនមាន។ លើសពីនេះ ករណីឈប់សម្រាកដោយស្ថានភាពខ្លួនឯង ត្រូវដាក់ពាក្យសុំជាមុនសិន ហើយកម្រិតនៃការគ្រប់គ្រងពេលវេលា គឺស្ទើរតែមិនខុសពីបុគ្គលិកទូទៅឡើយ។ ក្រៅពីពេលវេលាដឹកជញ្ជូន មុនពេលដឹកជញ្ជូន ចំនួនបរិមាណទំនិញដឹកជញ្ជូន ខ្លឹមសារនៃការងារដឹកជញ្ជូនដែលមានចម្ងាយផ្លូវជាដើមគឺតត្រូវកំណត់ដោយចង្អុលបង្ហាញដោយអ្នកគ្រប់គ្រងតែម្ខាង ហើយអ្នកដឹកជញ្ជូនមិនអាចធ្វើការជ្រើសរើសបានទេ។ អាចនិយាយបានថាអ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញធ្វើការដឹកជញ្ជូនធ្វើការងារក្រៅពីក្រុមហ៊ុន **ខ** ឬ ក៏មិនមានការហាមឃាត់នូវការឱ្យបើកបរជំនួសដោយតតិយជនក៏ដោយ ប៉ុន្តែត្រឹមតែមានរថយន្តដឹកទំនិញមួយគ្រឿង ការបង្កើតកន្លែងធ្វើការងារក្រៅពីនេះជាដើម ដោយសារតែមិនមានជួលបុគ្គលិកផ្សេងទៀតជាដើម។ ជាក់ស្តែង ក្រៅពីធ្វើការងារក្រោមបង្គាប់ការងារដឹកជញ្ជូនរបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** តែម្នាក់ឯង ដូចជាធ្វើការងារដឹកជញ្ជូនជាមួយកន្លែងផ្សេងក្រៅពីក្រុមហ៊ុន **ខ** ឬ មានអ្នកដទៃជួយបើកបរជំនួសនោះឡើយ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលគឺក្រុមហ៊ុន**ខ**ធ្វើការគ្រប់គ្រងថ្លៃដឹកជញ្ជូននូវស្តង់ដារដែលដែលខ្លួនបានកំណត់។ ហើយភាពផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញដែលកំណត់នៅក្នុងតារាងថ្លៃដឹកជញ្ជូននោះមិនមាននៅក្នុងអង្គហេតុទេ។ ចំពោះតារាងនៃថ្លៃដឹកជញ្ជូននោះ គឺស្តង់ដារនៃបរិមាណដែលអាចផ្ទុករបស់រថយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលឆ្លើយតបនឹងចម្ងាយផ្លូវដឹកជញ្ជូនអាចចូលទៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃម៉ោងធ្វើការងាររបស់អ្នកដឹកជញ្ជូន។ ហើយតម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួលជារៀងរាល់ខែដែលទទួលបានតាមរយៈតារាងតម្លៃដឹកជញ្ជូននោះ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងប្រាក់ខែអ្នកបើកបរទូទៅ ក៏មិនអាចនិយាយបានថាជាតម្លៃដែលខ្ពស់ដែលអាចបដិសេធភាពជាកម្មករនិយោជិតឡើយ។

ទី៣ បើសិនជាពិចារណាជារួមពីស្ថានភាពទាំងនេះទៅ ការគ្រប់គ្រងទីកន្លែង ម៉ោងធ្វើការ និងការចង្អុលទាក់ទងការសម្រេចការងារចំពោះលោក **ក** របស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ដែលកើតឡើងក្នុងទំហំនៃការគ្រប់គ្រងដែលកើតចេញពីចរិតលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យា និងការចង្អុលបញ្ជាចំពោះអ្នកម៉ៅការរបស់ម្ចាស់ការដោយផ្អែកលើកិច្ចសន្យាម៉ៅការ។ ហើយស្ថានភាពការងាររបស់ **ក** ដែលធ្វើការងារស្ថិតនៅក្រោមស្ថានភាពនោះគួរតែវាយតម្លៃទៅនឹងការសម្រេចការងារស្ថិតនៅក្រោមទំនាក់ទំនង ក្រោមបង្គាប់ការងារក្រុមហ៊ុន **ខ** ហើយប្រាក់ឈ្នួលនោះមានលក្ខខណ្ឌជាប្រាក់ឈ្នួលការងារ។ ចំពោះការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ទទួលស្គាល់ថា **ក** គឺជាកម្មករនិយោជិត។

គ.សេចក្តីសម្រេចឧទ្ធរណ៍

សេចក្ដីសម្រេចសាលាដំបូងបានលើកឡើងមូលដ្ឋានការវិនិច្ឆ័យ ថាកម្មករនិយោជិតនៅ ក្នុងច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ គឺមានភាពរួមគ្នាជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារ។ សាលាឧទ្ធរណ៍បានលើកឡើងថា លោក **ក** មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតទេ ហើយបានច្រានចោលសេចក្ដីសម្រេចរបស់សាលាដំបូង នឹងបានច្រានចោលការទាមទារ ដោយសំអាងលើមូលហេតុដូចខាងក្រោមៈ

ទី១ អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញ មានបញ្ចូលទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃក្រុមហ៊ុន **ខ** ទទួលការគ្រប់គ្រងកម្រិតពេលវេលា ទីកន្លែងធ្វើការ ការចំណាយចំពោះការធ្វើការងារប្រាក់ឈ្នួល ការចំណាយមិនមានគំលាតធំធេងជារៀងរាល់ខែជាដើមគឺមានផ្នែកដែលជាកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែបើប្រៀបធៀបជាមួយបុគ្គលិកទូទៅ ការគ្រប់គ្រងបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ទំហំនិងខ្លឹមសារតូចនិងខ្សោយ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាក៏ខ្សោយ ការចំណាយប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមការងារសម្រេចបាន ហើយបន្ទុកគ្រោះថ្នាក់ដោយសារការសម្រេចការងារជាឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងការងារ ការដឹងថាខ្លួនមិនមែនជាបុគ្គលិកជាដើម ដែលខុសគ្នាទៅនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងទម្រង់នៃច្បាប់ស្តង់ដារការងារបើនិយាយទៅ គឺជាប្រភេទពាក់កណ្ដាលម្ចាស់ការងារនិងកម្មករនិយោជិត។

ទី២ ភាពជាកម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះ វាផ្ទុយនឹងប្រកាស ផ្ទុយទៅនឹងករណីដែលដែលមានស្ថានភាពមិនអាចទទួលស្គាល់ស្របតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងសងខាងគឺត្រូវវិនិច្ឆ័យតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

ទី៣ អ្នកបើកបររថយន្តដឹកទំនិញនៃក្រុមហ៊ុន **ខ** មានរថយន្តដឹកទំនិញដែលជាគ្រឿងម៉ាស៊ីនចម្បងសម្រាប់ដឹកទំនិញដែលស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាម៉ៅការដឹកទំនិញ។ នៅក្នុងអង្គហេតុ ការធ្វើការងារដឹកជញ្ជូន ដែលធ្វើការងារម៉ៅការស្ថិតនៅក្រោមបញ្ជា ហើយបន្ទុកទំនួលខុសត្រូវសំណងការខូចខាតក្នុងករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងចំណាយសេដ្ឋកិច្ចដែលសំខាន់សម្រាប់ការដឹកជញ្ជូនដោយសារតែមិនមែនជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ដូច្នេះជាគោលការណ៍មិនត្រូវអនុវត្តឡើយហើយក៏មិនអាចទទួលបានថ្លៃធានាសុខភាពបានដែរ។ ប្រសិន ជាកម្មករនិយោជិត ជាទូទៅគឺត្រូវបានធានារ៉ាប់រងដូចជា ការធានារ៉ាប់រងការងារ ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព ប្រាក់ធានារ៉ាប់រងប្រចាំឆ្នាំជាដើម។ ប្រភេទការងារបែបនេះទោះបីជាផ្ទុយទៅនឹងប្រកាស ហើយនិងច្បាប់ពន្ធក៏ដោយ គឺត្រូវបានគេគិតថាមានផលប្រយោជន៍ចំពោះភាគីទាំងសងខាងតិចតួច។ ហើយក៏មិនអាចនិយាយថាទទួលបានផលប្រយោជន៍តែភាគីក្រុមហ៊ុន **ខ** នោះទេ។ ការងារប្រភេទនេះបើទទួលស្គាល់ថាជា កម្មករនិយោជិកនៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារគឺវាមានភាពលំបាកដោយសារតែ **ក** ជាអ្នកបើកបរដឹកទំនិញ

ឱ្យក្រុមហ៊ុន ខ មិនអាចចាត់ទុកជាកម្មករនិយោជិកផ្អែកច្បាប់ស្តងដារការងារឡើយ។ តាមរយៈនេះ មិនអាចនិយាយថាជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារបានឡើយ។

ឃ. សេចក្តីសម្រេចរបស់សាលាកំពូល

ទី១ ការវិនិច្ឆ័យរបស់សាលាដំបូងដែលយល់ថា កម្មករនិយោជិកនៅក្នុងច្បាប់ហានិភ័យការងារដូចគ្នាទៅនឹងកម្មករនិយោជិកក្នុងច្បាប់ស្តង់ដាការងារជាការត្រឹមត្រូវ។

ទី២ លោក **ក** ដែលមានរថយន្តដឹកទំនិញដែលជាគ្រឿងម៉ាស៊ីនប្រើប្រាស់ក្នុងការងារ ហើយបានធ្វើការងារដឹកជញ្ជូនដែលស្ថិតនៅក្រោមការគណនា និងគ្រោះថ្នាក់ដោយខ្លួនឯង។ ចំណែកឯក្រុមហ៊ុន **ខ** ត្រូវការដឹកជញ្ជូនទំនិញជាការចាំបាច់មែន ប៉ុន្តែក្រៅពីការចង្អុលបញ្ជា ម៉ោងដឹកជញ្ជូន និងការដឹកជញ្ជូនជាមុន ទាក់ទងទៅនឹងការសម្រេចការងាររបស់ **ក** គឺមិនមានការគ្រប់គ្រងបញ្ជាពិសេស កម្រិតការគ្រប់គ្រង ទីកន្លែងពេលវេលា បើប្រៀបធៀបជាមួយបុគ្គលិកទូទៅគឺមានភាពធូរលុង។ ចំពោះលោក **ក** អាចវិនិច្ឆ័យថាសម្រេចការងារស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** គឺមានភាពខ្វះចន្លោះ។ វិធីក្នុងការចំណាយប្រាក់ឈ្នួលលើពន្ធគឺមិនមានស្ថានភាពអាចយល់ថាស្ថិតនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌកម្មករនិយោជិកនៃច្បាប់ស្តង់ដារការងារបានឡើយ។ លោក **ក** ធ្វើការងារដឹកជញ្ជូនទំនិញរបស់ក្រុមហ៊ុន **ខ** ដែលស្ថិតនៅក្រោមបង្គាប់ដោយមិនមានសេរីភាពបដិសេធការចង្អុលបញ្ជាទាក់ទង ទៅនឹងការដឹកជញ្ជូនឡើយ។ ជារៀងរាល់ម៉ោងចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ និងបញ្ចប់ការកំណត់ក្នុងអង្គហេតុតាមរយៈខ្លឹមសារជារួមនៃការចង្អុលបញ្ជានូវទំនាក់ទំនងដឹកជញ្ជូន ថ្លៃដឹកជញ្ជូនដែលបានកំណត់នៅក្នុងតារាង ទោះបីជាសាលាដំបូងពិចារណាទំនាក់ទំនងអង្គហេតុដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់សារធាតុក៏ ដោយក៏លោក **ក** មិនអាចជាកម្មករនិយោជិកនៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារបានឡើយ។ ហើយក៏មិនអាចជាកម្មករនិយោជិកដែលផ្អែកនៅលើច្បាប់ធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារបានដែរ។ ការវិនិច្ឆ័យរបស់សាលាដំបូងគឺមិនអាចទទួលស្គាល់ឡើយ។

ជំពូកទី៣
ការស្វែងយល់ពីករណីសិក្សា
ដែលកើតឡើងកន្លងមក

ជំពូកទី៣
ការស្វែងយល់ពីករណីសិក្សាដែលកើតឡើងកន្លងមក

៣.១. និន្នាការទូទៅនៃទ្រឹស្តីសិក្សា និងករណីសិក្សានៅជប៉ុន

៣.១.១.ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យានៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីនិងគោលគំនិតនៃកម្មករនិយោជិត

កិច្ចសន្យាការងារ គឺមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់នៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី។[35] នៅក្នុងទ្រឹស្តីសិក្សាជាទូទៅច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានកំណត់នៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារ ត្រូវបានគេយល់ថាទោះបីជាវារក្សានូវគោលការណ៍ខុសគ្នាក៏ដោយ ក៏ខ្លឹមសាររបស់វាហាក់បីដូចជារួមបញ្ចូលគ្នា។ ប៉ុន្តែបញ្ហានៅត្រង់ថា (ទម្រង់) នៃកិច្ចសន្យាត្រូវបែងចែកឱ្យបានដាច់ដោយឡែកពីគ្នាដូចម្តេច។ សរុបមកអ្នកផ្តល់ការងារ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ការងារ ដែលនឹងចុះកិច្ចសន្យាដោយ (ទម្រង់) ជាកិច្ចសន្យាម៉ៅការ ឬកិច្ចសន្យាផ្តល់អាណត្តិនោះថាតើជា កម្មករនិយោជិតដែលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមែនឬ មិនមែននោះវាមិនទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចសន្យានោះទេ គឺគួរតែវិនិច្ឆ័យតាមរយៈស្ថានភាពនៃការសម្រេចការងារ។ចំណុចនេះគឺមានសារៈសំខាន់ដើម្បីការពារពីកាគេចវេសរបស់និយោជកតាមរយៈការអះអាងថាមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត។ ករណីសិក្សាជប៉ុនបច្ចុប្បន្ន មានការបង្ហាញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់នៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី គឺវាទាក់ទងទៅនឹងការវិនិច្ឆ័យភាពជាកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែល មានបញ្ហាកើតឡើងច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវយកមកអនុវត្តដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់កុំឱ្យមានការលើកឡើង (ទម្រង់) កិច្ចសន្យាម៉ៅការកិច្ចសន្យាអាណត្តិជាដើម។ ដោយសារតែការប្រើប្រាស់គោលគំនិតកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺវាមានភាពត្រឹមត្រូវជាង។

៣.១.២ ភាពជារួមនៃគោលគំនិតនៃកម្មករនិយោជិត

គោលគំនិត (កម្មករនិយោជិត) នៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារមិនធ្វើការបែងចែកតាមរយៈការកំណត់ផ្សេងគ្នានៅក្នុងច្បាប់មូលដ្ឋានការងារជាទូទៅទេ គឺធ្វើការវិនិច្ឆ័យជារួម។កម្មករនិយោជិតដែកកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ហានិភ័យការងារ និងច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺបានថៃងរួមគ្នា ហើយគោលគំនិត កម្មករនិយោជិតនៅក្នុង ច្បាប់នេះ ក៏ត្រូវបានរួមបញ្ចូលផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ ទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងច្បាប់សហជីពនិងច្បាប់ស្តីពីការងារគឺមានវិវាទនឹងគ្នា។ ពីមុន (កម្មករនិយោជិត) នៅក្នុងច្បាប់សហជីពមានការគ្រប់គ្រងជារួមទៅនឹង (កម្មករនិយោជិត) នៅក្នុងច្បាប់ស្តង់

[35] 角田邦重 និង 毛塚勝利 និង 浅倉むつ子 「労働法の争点」(ចំណុចវិវាទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)ទំព័រ ៤,៥។

ជារការងារលើកលែងតែករណីអ្នកដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ។ ប៉ុន្តែពេលបច្ចុប្បន្ន ដោយសារតែគោលបំណងនៃច្បាប់នីមួយៗខុសគ្នា ដូច្នេះមានការយល់ឃើញថាគោលគំនិតនៃ (កម្មករនិយោជិត) គួរតែវិនិច្ឆ័យទៅលើចំណុចផ្សេងៗគ្នា។[36] អ្នកដែលត្រូវបានការពារ ដោយច្បាប់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ និងច្បាប់ធានារ៉ាប់រងសុខភាព ពាក្យថា (អ្នកដែលត្រូវគេប្រើ) អាចត្រូវបានគេប្រើហើយទំហំមួយដែលសង្កត់ធ្ងន់ជាទូទៅជាមួយនឹង (កម្មករនិយោជិត) នៃច្បាប់ស្តង់ដារការងារ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងចរិតលក្ខណៈនៃជនដែលត្រូវបានគេការពារ រួមទាំងអ្នកអនុវត្តតួនាទី និងអ្នកតំណាងដោយនីតិបុគ្គលគឺមានលក្ខណៈពិសេសដែលត្រូវបានគេទទួលស្គាល់។

៣.១.៣ មូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យភាពជាកម្មករនិយោជិត

ការបកស្រាយផ្នែករដ្ឋបាលទ្រឹស្តីសិក្សាករណីសិក្សាស្តីពីស្មារតីចំពោះការបង្ហាញថាជា (អ្នកដែលគេប្រើ) នៃគោលគំនិត (កម្មករនិយោជិត) នៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារ នៅក្នុងមាត្រា៩ ថា តើមានទំនាក់ទំនងបញ្ជាគ្រប់គ្រងរវាង អ្នកផ្តល់ការងារ និងអ្នកទទួលការងារដែរ ឬទេ នោះគឺត្រូវបានគេធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យ។ [37] មិនតែប៉ុណ្ណោះគេក៏បានវិនិច្ឆ័យដោយពិចារណាដោផ្សារភ្ជាប់ជាមួយមូលដ្ឋានផ្សេងៗទៀតផងដែរ។ តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយពីការស្រាវជ្រាវច្បាប់ស្តង់ដារការងារនៅឆ្នាំ១៩៨៥ ដែលបានរៀបរៀងករណីសិក្សាកន្លងមក ដែលវិនិច្ឆ័យជាមូលដ្ឋាននូវ (លក្ខខណ្ឌនៃការគ្រប់គ្រងបញ្ជា) ត្រូវបានវិនិច្ឆ័យទៅលើចំណុចដូចខាងក្រោម៖

១.ការពឹងពាក់ឱ្យធ្វើការងារនិងមានឬ មិនមានហេតុផលក្នុងការបដិសេធឬ យល់ព្រមចំពោះការចង្អុលបង្ហាញការធ្វើការងារ

២. មាន ឬ មិនមានការដឹកនាំគ្រប់គ្រងបញ្ជា ក្នុងការសម្រេចការងារ

៣. ទីកន្លែងធ្វើការងារ និងមាន ឬ មិនមានគ្រប់គ្រងទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការងារ

៤. មាន ឬ មិនមានការជំនួសក្នុងការធ្វើការងារ

៥. ការផ្តល់ឱ្យលក្ខណៈនៃតម្លៃតបស្នងការងារ នៃប្រាក់ឈ្នួល។ លើសពីនេះ គឺលក្ខខណ្ឌរឹងមាំវិនិច្ឆ័យ (លក្ខណៈជាកម្មករនិយោជិត)

៦. មាន ឬ មិនមានភាពជាអ្នកធ្វើការងាររបស់ខ្លួន (ទំនាក់ទំនងបន្ទុកឧបករណ៍ ឬ ម៉ាស៊ីនតម្លៃនៃប្រាក់ឈ្នួល បន្ទុកចំពោះការខូចខាតក្នុងការសម្រេចការងារជាដើម)

៧. កម្រិតនៃការផ្តល់ឱ្យជាលក្ខណៈផ្តាច់មុខនូវមធ្យោបាយធ្វើការងារ

[36] 菅野和夫. 労働法 (ច្បាប់ស្តីពីការងារ,រោងពុម្ព 弘文栄、បោះពុម្ពលើកទី៦,ឆ្នាំ២០០៣) ទំព័រ៨៨៦។

[37]角田邦重 និង 毛塚勝利 និង 浅倉むつ子「労働法の争点」(ចំណុចវិវាទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)ទំព័រ ៤,៥។

នៅក្នុងករណីសិក្សាមានការវិនិច្ឆ័យតាមបែបទម្រង់ដែលជាក់លាក់នៃលក្ខណៈ (កម្មករនិយោជិត)។[38] ប៉ុន្តែជាមូលដ្ឋានដែលបានលើកឡើងខាងលើ ឬ អាចនិយាយបានថា គេបានធ្វើការវិនិច្ឆ័យទៅលើភាពជាក់ស្តែងជារួមមួយផ្នែក។ ករណីការប្រគល់ឱ្យធ្វើការណែនាំបច្ចេកទេសក្នុងការគូរគំនូរត្រូវបានទទួលស្គាល់ (កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានការអនុវត្តដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ)។[39] ក្រៅពីនេះលក្ខណៈជា (កម្មករនិយោជិត) ទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តនូវច្បាប់ស្តីពីការងារមានដូចជាច្បាប់ធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ និងទ្រឹស្តីច្បាប់រំលោភបំពានសិទ្ធក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាជាដើម ត្រូវបានបដិសេធចំពោះ អ្នកដែលមានរថយន្តដឹកទំនិញកាន់កាប់ដោយខ្លួនឯង។[40] ករណីអ្នកថតកុនដែលបានស្លាប់នៅទីកន្លែង ត្រូវបានទទួលស្គាល់។[41] ករណីសមាជិកក្រុមតន្ត្រីដែលសម្តែងនៅឧទ្យានរបស់ក្រុមហ៊ុនពាណិជ្ជកម្មត្រូវបានទទួលស្គាល់។[42] ហើយ (កម្មករនិយោជិត)នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺមានការយល់ស្រប ចំពោះករណីក្នុងក្រុមតន្ត្រីដែលកាន់កាប់ផ្តាច់មុខដោយ ប៉ុស្តិ៍ផ្សព្វផ្សាយ។[43] ការអនុវត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះកីឡាករបេសបល។[44] ប៉ុន្តែសមាជិកនៃគណកម្មការមានវិវាទដែលអះអាងជាកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងបទបញ្ជាការងារ និងការកម្រិត ការរំលាយកិច្ចសន្យាជាដើមគឺមានច្រើន។ ក្នុងករណីនេះគឺមានការវិនិច្ឆ័យ ដោយឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពការងារក្នុងនាមអ្នកធ្វើការងារនោះ។

៣.២. ចំណុចជាបញ្ហានៃទ្រឹស្តីសិក្សា ករណីសិក្សា និងការសាកល្បងជាថ្មី

៣.២.១ ចំណុចជាបញ្ហានៃទ្រឹស្តីសិក្សា ករណីសិក្សា

ទ្រឹស្តីសិក្សា និងករណីសិក្សាដែលបានលើកឡើងខាងលើ វាមានចំណុចជាបញ្ហាជាច្រើន។[45]

ទី១ វិធីវិនិច្ឆ័យតាមរយៈការវាយតម្លៃជារួមពីលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ដែលជាក់លាក់នឹងលក្ខណៈនៃកម្មករនិយោជិត គឺវាមានបញ្ហាត្រង់ថាវាមានភាពខ្វះខាតលទ្ធភាពក្នុងការព្យាករណ៍ និងលក្ខណៈជាទូទៅ។ បើទោះបីជារក្សាទម្រង់ជាមូលដ្ឋានទ្រឹស្តីសិក្សា និងករណីសិក្សាក៏ដោយការ

[38] 証券外務員の労働者性を否定した山崎証券事件．最判昭和　３６．５．２５民集１５巻5号１３２２頁(រឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណី បដិសេធភាពជាកម្មករនិយោជិតក្រៅកិច្ចសន្យា)។

[39] 大平製紙事件．最判昭和３７．５．１８民集１６巻5号１１０８頁(សំណុំរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណីទាក់ទងនឹងផលិតផលក្រដាសធំ)។

[40] 横浜労基署長事件．最判平成８年１１月２８日労判７１４号１４頁(សំណុំរឿងក្តីច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

[41] 新宿労基署長事件．東京高判平成１４．７．１１労判８３２号１３頁(សំណុំរឿងក្តីច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

[42] チボリ．ジャポン事件．岡山地判平成１３．５．１６労判８３２号１３頁(សំណុំរឿងក្តីច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

[43] 中日放送事件．最判昭和５１．５．６民集３０巻４号４３７頁(សំណុំរឿងក្តីរដ្ឋប្បវេណីទាក់ទងនឹងករណីដឹកជញ្ជូន)។

[44] 東京地労委昭和６０(សំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណីទាកទងនឹងការងារដោយអណត្តិ)។

[45] 労働法の争点「労働者の概念」５頁(ចំណុចវិវាទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ,គោលគំនិតនៃកម្មករនិយោជិត) ទំព័រ៥។

បែងចែកប្រភេទខ្លះ នៃ (កម្មករនិយោជិត) ដោយកើតមាននូវបញ្ហា ក្នុងការលើកឡើងមូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យដែលជាក់លាក់ ដែលឆ្លងកាត់ករណីផ្សេងៗ ដែលបានក្លាយជាបញ្ហា។

ទី២ មានវិធីក្នុងការវិនិច្ឆ័យទុកជាមុន នូវទំនាក់ទំនងដឹកនាំបញ្ជា នៃភាពជា កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីជាក់ស្តែង និងតាមបែបទ្រឹស្តី ថាតើវាមានភាពត្រឹមត្រូវ ឬ យ៉ាងនោះ គឺមានការពិភាក្សាជាថ្មីឡើងវិញ។ មូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យបែបនេះ ចំពោះផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច វាចាំបាច់ក្នុងការការពារដូចគ្នាជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងច្បាប់ស្តង់ដារការងារក៏មិនបានគ្រប់គ្រងពេលវេលាធ្វើការ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលការបញ្ជាគ្រប់គ្រងដោយជាក់លាក់ក្នុងការសម្រេចការងារ ដែលប្រែប្រួលបន្តិចម្តងៗ ហើយការចងក្រងជាទ្រឹស្តីក៏មានបញ្ហាផងដែរ។

ទី៣ គោលជំហរខាងលើក្នុងការកំណត់គោលគំនិត (កម្មករនិយោជិត) ជារួម ដែលលទ្ធផលនៃការលុបចេញពីទំហំនៃការការពារអ្នកដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត ក៏នៅតែជាបញ្ហាបន្តកើតមាន។

ដូច្នេះហើយ ដើម្បីដោះស្រាយចំណុចជាបញ្ហាទាំងអស់នេះ នៅក្នុងទ្រឹស្តីសិក្សា បានមើលឃើញពីការសាកល្បងផ្សេងៗ។

៣.២.២ ការធ្វើការកែប្រែមូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យកម្មករនិយោជិត

រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះករណីសិក្សា ទ្រឹស្តីសិក្សា គេបានធ្វើការវិនិច្ឆ័យភាពជាកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើ ភាពមានឬ គ្មានទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រងបញ្ជា។ ផ្ទុយទៅវិញ គេបានផ្លាស់ប្តូរការគិតលើមូលដ្ឋានវិនិច្ឆ័យដោយសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើភាពនៅក្រោមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (កម្មសិទ្ធនៃមធ្យោបាយធ្វើការងារ ភាពមិនមានភាពស្មើភាពដែលកំណត់ក្នុងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាជាដើម) ភាពនៅក្រោមស្ថាប័ននៃកម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹង ចំណុចទី២ ខាងលើ គេអាចនិយាយបានថា ជាបង្ហាញទៅរកការកែប្រែជាមូលដ្ឋាន ប៉ុន្តែប្រហែលជាអាចនឹងមានការកើនឡើងនូវចំណុទី១ខាងលើដោយវាមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញចំពោះការកំណត់មូលដ្ឋានៃការវិនិច្ឆ័យ (កម្មករនិយោជិត)។

ផ្ទុយទៅវិញដើម្បីឆ្លើយតបដោយត្រឹមត្រូវ.ទៅនឹងស្ថានភាពដែលប្រែប្រួលយ៉ាងស្មុគស្មាញនេះ នៅពេលវិនិច្ឆ័យលក្ខណៈនៃ (កម្មករនិយោជិត) មានការយល់ឃើញថាគួរតែ បញ្ចូលនូវការពិចារណាផងដែរនូវឆន្ទៈរបស់គូភាគី មិនមែនត្រឹមតែស្ថានភាពទូទៅនៃការងារនោះទេ។ វាជាឆន្ទៈរបស់គូភាគី ដោយមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលមានការសម្រេចការងារក្នុងនាមមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត ហើយវាគឺជាករណីដែលឆ្លងកាត់ (ឆន្ទៈ) របស់អ្នកសម្រេចការងារ ក៏អាចមើលឃើញថាហាក់បីដូចជាមិនមានភាពសំខាន់ក្នុងការលុបចោលនោះ

ដែរ។ ប៉ុន្តែការប្រើប្រាស់ការលុបចោលនៃច្បាប់ស្តីពីការងារតាមរយៈ ឆន្ទៈត្រូវគ្នារបស់គូភាគីជាដើម ទោះបីវាផ្អែកលើឆន្ទៈនេះក៏ដោយ គួរតែកុំឱ្យផ្ទុយទៅនឹងចរិតលក្ខណៈតាមបែបចាប់បង្ខំរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣.២.៣ ភាពមិនដាច់ខាតនៃគោលគំនិតកម្មករនិយោជិត

គោលគំនិតនៃ (កម្មករនិយោជិត) មានអ្នកយល់ថាវាមិនមែនស្ថិតនៅត្រង់ថាជា (កម្មករនិយោជិត) ឬក៏យ៉ាងណានោះទេបញ្ហាស្ថិតនៅត្រង់ថាគួរទទួលស្គាល់ជាកម្មករនិយោជិតចំពោះអ្នកដែលលក្ខណៈត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ បើយើងមើលពីចំណុចនេះទៅគោលគំនិត(កម្មករនិយោជិត) នៃទ្រឹស្តីច្បាប់ជាយុត្តិសាស្ត្រ ច្បាប់ហានិភ័យការងារ ច្បាប់ស្តង់ដារការងារជាដើម វាបានកើតឡើងចម្ងល់ថាគួរតែដាក់បញ្ចូលរួមគ្នា ឬ ក៏យ៉ាងណា។ ពីព្រោះតែការកម្រិតម៉ោងធ្វើការងារការកំណត់ការរំលាយការងារ ប្រាក់ឈ្នួល សំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារជាដើម។ បើនិយាយឱ្យជាក់លាក់ទៅ គឺដោយសារតែគោលបំណងនៃការទាមទារសំណងផ្សេងៗគ្នា។ គោលជំហរនៃការកំណត់ភាពផ្ទុយគ្នា តាមរយៈគោលបំណងនៃច្បាប់ និងបទបញ្ញា គឺជាវិធីមួយដែលឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពដែលកើតឡើងជាក់ស្តែងដ៏ស្មុគស្មាញ។ តាមរយៈការប្រឈមជាមួយបញ្ហាទ្រឹស្តីច្បាប់យុត្តិសាស្ត្រ និងច្បាប់ស្តង់ដារការងារជាដើមត្រូវបានគេធ្វើការគិតពិចារណាឡើងវិញ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការបកស្រាយខាងលើ ធ្វើឱ្យយើងបានយល់ច្បាស់ពីការបែងចែកភាពខុសគ្នារវាង **ការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ** តាមរយៈសញ្ញាណទូទៅលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងលក្ខណៈពិសេសរបស់កិច្ចសន្យានីមួយៗ។ បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ ការស្វែងយល់ពីករណីសិក្សាដែលបានកើតឡើងកន្លងមកត្រូវបានគេលើកយកមកពិភាក្សា។ តាមការបកស្រាយក្នុងអត្ថបទសារណានេះ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា ការបែងចែក និងការកំណត់ឱ្យបានច្បាស់រវាងភាពខុសគ្នានៃការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតាមរយៈការកំណត់ឱ្យដឹងច្បាស់លាស់ថា ការងារក្នុងវិស័យឯកជនដែលខ្លួនកំពុងធ្វើ ស្ថិតនៅក្នុងភាពជាកម្មករនិយោជិត ឬមិនមែន ពីព្រោះថាវាជាប់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នៅពេលដែលការងារនោះត្រូវបញ្ចប់។

ដោយសារតែច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណីកម្ពុជា ដែលបានចងក្រងឡើងគឺមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា នឹងច្បាប់របស់ប្រទេសជប៉ុនផងដែរ ដូចជា សញ្ញាណព្រមទាំងនីតិវិធីផ្សេងៗទៀតជាច្រើន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីគឺមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ពោលគឺខ្លឹមសារទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាម៉ៅការរវាង ម្ចាស់ការ និងអ្នកម៉ៅការ គឺមានន័យប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

ថ្វីត្បិតតែសញ្ញាណដែលបានលើកឡើងខាងលើ មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ពោលគឺមានចំណុចដូចគ្នា និងរួមគ្នាច្រើនក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារជប៉ុនត្រូវបានបែងចែកតាមមុខងារខុសពីកម្ពុជាមួយចំនួនដូចជា ច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យាជាដើម។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារ ជប៉ុន និងកម្ពុជា នៅមិនទាន់អាចបែងចែករវាងការងារ ក្នុងប្រព័ន្ធ (កម្មករនិយោជិត) និងការងារក្រៅប្រព័ន្ធ (មិនមែនកម្មករនិយោជិត)ឱ្យបានជាក់លាក់នៅឡើយទេ ដោយយសារតែស្ថានភាពការងារបច្ចុប្បន្នមានការងារជាច្រើនដែលនាំឱ្យមានការភាន់ច្រឡំគ្នា។ ជាក់ស្តែង នៅប្រទេសជប៉ុន ដោយសារតែភាពរីកចម្រើនបានធ្វើឱ្យប្រភេទការងារថ្មីៗត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយក៏កើតមានឡើងបណ្តឹងជាច្រើន ដែលបង្កើតបានជាយុត្តិសាស្ត្រជាច្រើន ដោយគេបានធ្វើការស្រាវជ្រាវមូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យជាទូទៅ និងធ្វើការពិចារណាលើផលប្រយោជន៍របស់ភាគីទាំងសងខាង។ ចំណែកនៅកម្ពុជាទើបតែមានបណ្តឹងកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងភាពជាកម្មករនិយោជិតនេះ។ បើយើងពិនិត្យមើលប្រភេទនៃការងារ គឺពិតជាមានភាពភាន់ច្រឡំគ្នា តាមរយៈការវិនិច្ឆ័យរបស់តុលាការសង្កេតឃើញភាពមន្ទិលនៅឡើយ ពោលគឺស្ថានភាពការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យា

ការងារផង និងកិច្ចសន្យាម៉ៅការផង។ បើក្រឡេកមើលទ្រឹស្តីសិក្សាក៏ពុំទាន់មានភាពជាក់លាក់នៅឡើយ។

នៅក្នុងអត្ថបទសារណា ដែលលើកឡើងពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរវាងការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធ យើងឃើញថា មានចំណុចវិនិច្ឆ័យច្រើនដែលពិបាកក្នុងការចែកឱ្យដាច់ពីគ្នា ដោយយើងសង្កេតឃើញថាបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនមិនទាន់បានកំណត់ជាក់លាក់ និងពិបាកក្នុងការសិក្សាស្រាវជាវ។ ជាក់ស្តែងតាមរយៈសារណានេះ យើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថាមូលដ្ឋានក្នុងការវិនិច្ឆ័យការងារក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធនៅកម្ពុជាមិនសូវមានការស្រាវជ្រាវបានទូលំទូលាយនៅឡើយទេ និងមានចំនុចខ្វះខាតក្នុងការកំណត់មូលដ្ឋានទូទៅមួយសម្រាប់ដោះស្រាយនៅពេលដែលមានវិវាទកើតឡើង។ ចំណែកឯនៅជប៉ុនគឺមានការស្រាវជ្រាវយ៉ាងសកម្មចំពោះបញ្ហានេះ ដោយបានកំណត់ជាមូលដ្ឋានជាទូទៅ ក៏ដូចជាបានចងក្រងជាទ្រឹស្តីសិក្សាជាច្រើន។

ដូច្នេះគួរតែមានការសិក្សាវិភាគឱ្យបានល្អិតល្អន់ដើម្បីបង្ការការកើតជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរនាពេលអនាគត ការសិក្សាយុត្តិសាស្ត្រ ឬលិទ្ធិប្រទេសផ្សេងទៀតជាការចាំបាច់ដើម្បីសិក្សាឱ្យបានស៊ីជម្រៅពីខ្លឹមសារនៃច្បាប់នីមួយៗមុននឹងបង្កើត និងធ្វើការសិក្សាពីច្បាប់ដែលបានបង្កើតឡើងហើយ តើមានភាពខ្វះចន្លោះដូចម្តេច នៅពេលអនុវត្តផ្ទាល់ជាក់ស្តែង គឺត្រូវសិក្សាពីផលប៉ះពាល់ឱ្យបានល្អិតល្អន់ដើម្បីផ្តល់ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការអនុវត្ត។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

តាមរយៈការបកស្រាយប្រធានបទនេះ អាចឱ្យយើងមើលឃើញពីចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ពោលគឺបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលចែងមិនទាន់មានភាពច្បាស់លាស់នៅឡើយ ហើយទាក់ទងនឹងទ្រឹស្តីសិក្សាក៏មិនទាន់មានភាពច្បាស់លាស់នៅឡើយ។ ករណីសិក្សាក៏ពុំទាន់កំណត់មូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការវិនិច្ឆ័យក៏ពុំទាន់ មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់នៅឡើយបើធ្វើការប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសជប៉ុន។ យើងឃើញថា នៅប្រទេសជប៉ុន ថ្វីត្បិតពេលខ្លះ បញ្ញត្តិច្បាប់មួយចំនួនពុំមានចែងបានច្បាស់ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក្រុមអ្នកច្បាប់របស់គេបានធ្វើការវិភាគ វែកញែកអំពីបញ្ហានេះ ហើយតាមរយៈការពិភាក្សានេះវាអាចរកបាននូវដំណោះស្រាយដ៏ល្អចំពោះបញ្ហានោះ។ ទោះជាមិនមានបញ្ហាធំដុំក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែបើមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហានេះ វានឹងអាចនាំឱ្យលំបាកនៅពេលក្រោយៗទៀតជាក់ជាមិនខាន។ អាស្រ័យហេតុនេះ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្ត និងដើម្បីកែប្រែបញ្ញត្តិមួយចំនួនឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ យើងគួរតែធ្វើការសិក្សាដោយយោងលើករណីសិក្សាប្រទេសជប៉ុន យុត្តិសាស្ត្រ ឬ ទ្រឹស្តីសិក្សាមួយចំនួនរបស់ប្រទេសជប៉ុន ដើម្បីធ្វើការកែលម្អប្រព័ន្ធច្បាប់មួយចំនួនរបស់កម្ពុជា។ ប៉ុន្តែតាមរយៈការសិក្សាលើប្រព័ន្ធច្បាប់របស់ប្រទេសជប៉ុន គួរតែធ្វើការវិភាគឱ្យបានហ្មត់ចត់ និងល្អិតល្អន់ថាតើបញ្ញត្តិនោះអាចយកអនុវត្តក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានដែរ ឬ ទេពីព្រោះនៅពេលខ្លះថ្វីត្បិតតែយើងយោងលើប្រព័ន្ធច្បាប់របស់បរទេសដើម្បីធ្វើការបង្កើត ឬ ធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់នៅក្នុងស្រុកក៏ពិតមែន តែដោយសារតែកាលៈទេសៈ ក៏ដូចជាស្ថានភាពរបស់ប្រទេសយើងខុសពីប្រទេសគេ ហេតុនេះទោះបីជាយកបញ្ញត្តិ ឬប្រព័ន្ធរបស់គេមកធ្វើជាគម្រូអនុវត្តតាមក៏វាមិនសូវទទួលបានលទ្ធផលជាទីគាប់ចិត្តិនោះទេ។ ដូចនេះជាសំណូមពររបស់ក្រុមយើងខ្ញុំសូមឱ្យក្រុមអ្នកច្បាប់នៅកម្ពុជា ព្រមទាំងអ្នកសិក្សាផ្នែកច្បាប់ទាំងអស់ ធ្វើការស្វែងយល់បញ្ញត្តិនីមួយៗ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដូចជាច្បាប់ផ្សេងៗទៀតឱ្យបានច្បាស់លាស់ជៀសវាងការបកស្រាយភ័ន្តច្រឡំគ្នា ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្ត។ ក្នុងករណីដែលមានភាពស្រពេចស្រពិលចំណុចណាមួយគួរតែចូលរួមឱ្យបានផុសផុល តាមរយៈការពិភាក្សាវែកញែកជាមួយអ្នកជំនាញការបរទេស ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីឆន្ទៈពិតប្រាកដរបស់នីតិនិពន្ធនៅត្រង់ចំណុចដែលមានមន្ទិលនោះ ដើម្បីជៀសវាងការបកស្រាយដែលប្រាសចាកពីស្មារតីពិតប្រាកដនៃច្បាប់ក៏ដូចជាឆន្ទៈពិតប្រាកដនៃនីតិនិពន្ធ ដែលអាចនាំឱ្យយកទៅអនុវត្តឱ្យកើតជាប្រយោជន៍ទូទៅសម្រាប់សង្គមជាតិរបស់យើងទាំងមូល៕

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

វិធានច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ថ្ងៃទី១០ខែមករាឆ្នាំ១៩៩៧
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧
- ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨តុលា ឆ្នាំ១៩៨៨
- ច្បាប់ស្តង់ដារការងារជប៉ុន
- ច្បាប់ស្តីពីហានិភ័យការងារជប៉ុន
- ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារជប៉ុន

សៀវភៅមេរៀន និងអត្ថបទផ្សេងៗ

- ហែលចំរើន នីតិការងារ (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ២០០៥)
- លី ច័ន្ទតុលា នីតិការងារ (ឯកសារជំនួយស្មារតីសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និង វិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំ២០១៧)
- ហេង បូរ៉ា នីតិកិច្ចសន្យាពិសេស (ឯកសារជំនួយស្មារតី សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ចឆ្នាំ២០១៦)
- 浜村・彰 និង 唐津・博 និង 青野・覚（ベーシック労働法）［មូលដ្ឋាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារ］បោះពុម្ពលើកទី៤(有斐閣アルマ ឆ្នាំ២០១១)
- 高橋・均（労働法の紛争）［វិវាទស្តីពីច្បាប់ស្តីពីការងារ］（រោងពុម្ព 有斐閣 ឆ្នាំ២០១៤）
- 夏山・宗平 និង 芝・清隆　カンボジア進出・展開・撤退の実務 （ការអភិវឌ្ឍ ភាពជឿនលឿន និង ការបញ្ឈប់ពី ការងារ នៅកម្ពុជា, ឆ្នាំ២០១៥）
- 荒木・尚志　労働法（ច្បាប់ស្តីពីការងារ）រោងពុម្ព 有斐閣 ឆ្នាំ២០១៣)
- 菅野 和夫　労働法 (ច្បាប់ស្តីពីការងារ, ឆ្នាំ២០១៧)　បោះពុម្ពលើកទី១០
- 中田博康　契約法 (ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យា ,រោងពុម្ព៖ 有斐閣　ឆ្នាំ២០១៧)
- 角田邦重 និង　毛塚勝利 និង　浅倉むつ子　「労働法の争点」(ចំណុចវិវាទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)
- 菅野和夫. 労働法 (ច្បាប់ស្តីពីការងារ,រោងពុម្ព៖ 弘文栄、បោះពុម្ពលើកទី៦,ឆ្នាំ២០០៣)
- 唐津博 និង 和田晧肇 និង 矢野昌浩（労働法重要判例を読むⅠ）(ការអានចំណុចសំខាន់របស់សាលក្រម)បោះពុម្ព៖ 日本評論社 ឆ្នាំ២០១៣)

សាលក្រម

- សំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណីលេខ:២៨០៥ថ្ងៃទី២០ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៦របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។

វចនានុក្រម

- វចនានុក្រម សម្តេចសង្ឃរាជ ជួន ណាត

គេហទំព័រ

- http://furushimalaw.com/column/312?fbclid=IwAR183NTUP4IEutifTeYoUmzYA020zoT26d2xm0UFV2zAItK-3aqKth6QfX8(ចូលមើលលើកចុងក្រោយថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៩)
- https://best-legal.jp/fixed-term-employment-contract-10613?fbclid=IwAR306imrd0wgq9JOVppVMscOxgO9Cbq20R4jwRl_RFm37TURQJK8ufci4pw(ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៩)

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ
សំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណីលេខៈ ២៨០៥
ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦
សាលក្រមលេខៈ ២៩៨ "គ១"
ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧

<u>គាមនាមប្រជារាស្ត្រខ្មែរ</u>
<u>សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ</u>

-បានបញ្ចប់ការទាញហេតុផលផ្ទាល់មាត់នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ លើសំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណីលេខៈ ២៨០៥ ថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ។

<u>ដោយមានសមាសភាពដូចតទៅ</u>

<u>ចៅក្រមជំនុំជម្រះ</u>

លោក **ថាន់ ឡេង** ចៅក្រមសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ

<u>ក្រឡាបញ្ជីសវនាការ</u>

កញ្ញា **ប្រាង់ ពេជ្រមាលា** ក្រឡាបញ្ជីសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ

-ដើមចោទ ភេទស្រី កើតថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៦០ មានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ ២៣BE0 E1 E2 ផ្លូវ២៥៧ ភូមិ១០ សង្កាត់ទឹកល្អក់ទី២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

-មានលោកមេធាវី **លី ច័ន្ទតុលា** អត្តលេខ៥៨១, **ឈឹម តិរះមៀ** អត្តលេខ ៥២០ និងលោកមេធាវី **លី ទិត្យមុនាមី** អត្តលេខ៨៧៥ ជាមេធាវីនៃការិយាល័យក្រុមហ៊ុនមេធាវី **អេស.ធី.អឹ** មានទីស្នាក់ការនៅជាន់ទី១ អាគារលេខ ៧B ផ្លូវ៨១ សង្កាត់បឹងរាំង ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ (មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិឱ្យភាគីដើមចោទ) ។

ចុងចម្លើយ **ខិឌ្យ** មានទីស្នាក់ការនៅអគារ Premier Officer Center, ជាន់ទី៤ ផ្ទះលេខ១៨៤ ផ្លូវមុនីវ៉ែត (២១៧) សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ដែលមានលោក ភេទប្រុសជាអ្នកតំណាង។

-មានលោកស្រីមេធាវី **ស៊ីន គីមស៊ាន** អត្តលេខ ៣៤៥ ជាមេធាវីនៃក្រុមមេធាវី **សុខ ស៊ីង និង ហ្វាង** មានការិយាល័យផ្ទះលេខ ២៧B ផ្លូវលេខ២៤០ សង្កាត់ចតុមុខ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ ។ (មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិឱ្យភាគីចុងចម្លើយ) ។

អង្គហេតុ និងចំណុចវិវាទ

១.ការទាមទាររបស់ដើមចោទ

១.១. បង្គាប់ឱ្យចុងចម្លើយធ្វើការសងប្រាក់សំណងពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រាក់ជូនទឹកប្រាក់សរុបចំនួន USD ២៦,០១៩.២៣ ដុល្លារអាមេរិក (ពីម៉ឺនប្រាំមួយពាន់ដប់ប្រាំបួនដុល្លារអាមេរិក និងម្ភៃបីសេន) មកដើមបណ្តឹង ។

១.២. បង្គាប់ឱ្យចុងចម្លើយធ្វើការសងការខូចខាត ការខាតបង់ពេលវេលា និងសោហ៊ុយបប់នូវទឹកប្រាក់សរុបចំនួន USD ១០,០០០ (ដប់ម៉ឺនដុល្លារអាមេរិក) មកដើមបណ្តឹង ។

១.៣. បង្គាប់ឱ្យអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នលើការទាមទារក្នុងចំណុច "ក និង ខ" ។

១.៤. ប្រាក់ប្រដាប់ក្តី ជាបន្ទុករបស់ចុងចម្លើយ ។

២.ការពន្យល់ត្រួសៗអំពីរឿងក្តី

ដើមចោទឈ្មោះ ចាប់ផ្តើមបំរើការងារឱ្យវិទ្យុ ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៥ ។ កាលពីឆ្នាំ១៩៩៨ លោកស្រី , បានបម្រើការជាអ្នកលក់ព័ត៌មានឱ្យវិទ្យុ ក្រោយមកនៅឆ្នាំ១៩៩៩ ដើមចោទឈ្មោះ និងវិទ្យុ ក៏បានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណអក្សរ ហើយរហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៥ ដើមចោទឈ្មោះ ត្រូវបានចុងចម្លើយវិទ្យុ បញ្ឈប់ពីការងារ ។ ដោយដើមចោទឈ្មោះ បានអះអាងថា ការបញ្ឈប់ខ្លួនពីការងារនេះ គឺដើមចោទ វិទ្យុ បានបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រោយមកដើមចោទឈ្មោះ ក៏បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងចូលមកតុលាការប្តឹងទាមទារឱ្យចុងចម្លើយ វិទ្យុ សងប្រាក់សំណងពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោយកិច្ចសន្យាការងារ នូវទឹកប្រាក់ចំនួន $២៦,០១៩.២៣ (ម្ភៃប្រាំមួយពាន់ដប់ប្រាំបួនដុល្លារអាមេរិក និងម្ភៃបីសេន) ,ទាមទារឱ្យដើមចោទសងការខូតខាត ការខាតបង់ ពេលវេលា និងសេវាផ្លូវច្បាប់នូវចំនួនទឹកប្រាក់ $១០,០០០ (មួយម៉ឺនដុល្លារអាមេរិក) និងសុំឱ្យតុលាការបង្គាប់ឱ្យអនុវត្តបណ្តោះអាសន្នលើការទាមទារទាំងពីរចំណុចខាងលើផងដែរ ។

៣.ការអះអាងរបស់ដើមចោទ

មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិអោយដើមចោទបានធ្វើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ថា៖ កូនក្តីរបស់ខ្លួននៅតែរក្សាការទាមទារដូចក្នុងពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ និងពាក្យសុំកែតប្រូវពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។ កូនក្តីរបស់ខ្លួនចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅវិទ្យុអាស៊ីសេរីតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ ជាអ្នកលក់ព័ត៌មានឱ្យវិទ្យុ ដោយពុំមានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ ។ ក្រោយមកក្នុងអំឡុងឆ្នាំ១៩៩៩ វិទ្យុ តម្រូវឱ្យកូនក្តីរបស់ខ្លួនចុះកិច្ចសន្យាជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ និងបានកំណត់អំពីពេលវេលា លក្ខខណ្ឌការងារ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល កន្លែងធ្វើការងារត្រឹមត្រូវ ។ ក្នុងឆ្នាំ២០០០ កូនក្តីរបស់ខ្លួន ត្រូវបានវិទ្យុ ប្តូរតួនាទីជាអ្នកសារព័ត៌មានពេញសិទ្ធិឱ្យវិទ្យុ ។ កិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងរវាងកូនក្តីខ្លួន និងវិទ្យុ គឺមានទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌជា កិច្ចសន្យាការងារ ដែលក្នុងនោះ កូនក្តីរបស់ខ្លួន ជានិយោជិត ដែលស្ថិតនៅ ក្រោមការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងបានបម្រើការងារ ជូនវិទ្យុ ដែលជានិយោជក ដោយទទួល បានប្រាក់ឈ្នួលពីការ បំពេញការងាររបស់ខ្លួន ។ កូនក្តីរបស់ខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការងារ ក្នុងវិទ្យុ ដោយបានឆ្លងកាត់ការសម្ភាសន៍ដោយផ្ទាល់ពីអ្នកវិទ្យុ មួយចំនួន ០៣ រូប ។ ហើយការសម្ភាសន៍គឺធ្វើឡើងបានផ្តោត សំខាន់លើចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖ ចំណេះដឹងខាងវិជ្ជាជីវៈសារព័ត៌មាន ទីកន្លែង ឬគោលដៅដែលត្រូវធ្វើការ ចំនួនប្រាក់ ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាន និងតួនាទីដែលត្រូវធ្វើផងដែរ ។ កូនក្តីរបស់ខ្លួនមានតួនាទីជា អ្នកសារព័ត៌មានរបស់វិទ្យុ ដែលបានទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួល ១,១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ រាល់សកម្មភាពការងារ ឬព័ត៌មានទាំងឡាយដែល ផលិតបានគឺត្រូវពិនិត្យ និងកែតម្រូវដោយវិទ្យុ ផងដែរ មុនផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ។ កូនក្តីរបស់ខ្លួនមិនត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ,ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃចុងសប្តាហ៍នោះឡើយ ។ ប៉ុន្តែនៅពេលមានធុរៈចាំបាច់ បុគ្គលិកទាំងអស់ ក៏ដូចជា កូនក្តីរបស់ខ្លួនត្រូវសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីវិទ្យុ ។ កូនក្តីរបស់ខ្លួនក្នុង នាមជាបុគ្គលិករបស់វិទ្យុ ត្រូវបានវិទ្យុមួយនេះចេញប័ណ្ណសម្គាល់បុគ្គលិក និងប័ណ្ណព័ត៌មានឱ្យជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងនាមជា អ្នកតំណាងឱ្យវិទ្យុ ពេលចុះទៅយកព័ត៌មាន ។ លុះដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ វិទ្យុ បានបញ្ឈប់កូន ក្តីរបស់ខ្លួនពីការងារដោយមូលហេតុមិនសមរម្យ តាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជណាចក្រកម្ពុជាឡើយ និងមិនបាន ទូទាត់សំណងអ្វីផ្សេងទៀតទេ ដោយគ្រាន់តែបើកប្រាក់ខែចុងក្រោយជូនកូនក្តីរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះ កូនក្តីរបស់ខ្លួន ត្រូវទទួលបាននូវការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត, សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ចំពោះការមិនផ្តល់ វិញ្ញាបនបត្រ ការងារ, ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងជាមុន សម្រាប់អតីតភាពការងារលើសពី១០ឆ្នាំ និងប្រាក់សំណងសម្រាប់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។

៤.ការអះអាងរបស់ចុងចម្លើយ

មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិអោយចុងចម្លើយបានធ្វើសេចក្ដីថ្លែងការណ៍ថា៖ ចំពោះការទាមទារនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដោយភាគីខាងដើមចោទ តាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខ្លួនសុំបដិសេធចោទទាំងស្រុង ដោយហេតុថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើ ឡើងនៅឆ្នាំ១៩៩៩ នោះ ចំណងជើង និងមានប្រការផ្សេង" មិនមែនជាកិច្ចសន្យាការងារ នៅក្រោមច្បាប់ស្ដីពីការងារនោះ ទេ ។ នៅឆ្នាំ១៩៩៨ ដើមចោទឈ្មោះ បានព្រៀមព្រៀងធ្វើជាអ្នកលក់ព័ត៌មានឱ្យកូនក្ដីរបស់ខ្លួនដោយយកកម្រៃព័ត៌មានមួយ គឺ ២៥(ម្ភៃប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ។ នៅឆ្នាំ១៩៩៩ បានចុះហត្ថលេខាកិច្ចសន្យាអ្នកយកព័ត៌មានឯករាជ្យនិងនៅឆ្នាំ ២០១០ កិច្ចសន្យាអ្នកម៉ៅការ ដោយយល់ព្រម ចុះទៅយកព័ត៌មាន ដោយផ្ទាល់ខ្លួនគ្មានការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង ពីបុគ្គលិក វិទ្យុ ឡើយ ។ ដើមចោទឈ្មោះ ជាអ្នកលក់ព័ត៌មាន ឱ្យកូនក្ដីរបស់ខ្លួន វិទ្យុ ដោយដើមចោទមានករណីកិច្ចត្រូវផ្ទេរកម្មសិទ្ធិ ឬសិទ្ធិផ្សេងទៀតលើទំនិញ ទៅឱ្យកូនក្ដីរបស់ខ្លួនដែលជាអ្នកទិញ ។ តាមរយៈនេះ កូនក្ដីរបស់ខ្លួនទទួលសិទ្ធិជាម្ចាស់ព័ត៌មាន គឺជាធ្វើការកាត់បន្ថយ ឬកែសម្រួលទៅតាមការព្រមព្រៀងដើម្បីតម្រូវ តាមពេលវេលា និងធ្វើឱ្យព័ត៌មានកាន់តែល្អប្រសើរ ។ ដើមចោទអាចទទួលការងារពីកន្លែងផ្សេងទៀតបានដោយមិនមាន ការដាក់កំរិតនោះទេ ដូច្នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាដើមចោទគឺ អាចធ្វើសកម្មភាពដោយឯករាជ្យ គឺមិនមានការដឹកនាំ ឬគ្រប់គ្រងឡើយ ។ ចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីដើមចោទថា កូនក្ដីរបស់ខ្លួនវិទ្យុ បានធ្វើការស្ដីបន្ទោសដល់ ដើមចោទនោះមិនមែនជាការពិតនោះទេ កូនក្ដីរបស់ខ្លួន វិទ្យុ គឺមិនដែលធ្វើការស្ដីបន្ទោស ឬដាក់ពិន័យដើមចោទឈ្មោះ ដែលនោះគឺជាការប្រជុំដោយលើកឡើងពីទង្វើដែលរំលោភលើក្រមសីលធម៌ មិនពាក់ព័ន្ធទៅទង្វើនៃការងារបែបជាដឹកនាំគ្រប់គ្រងការងារឡើយ ។ មួយវិញទៀត ដើមចោទឈ្មោះ បានព្រមព្រៀងចប់តាមរយៈពេលកំណត់កិច្ចសន្យាម៉ៅការ ដោយបញ្ជាក់ដោយអ៊ីម៉ែលចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និងទទួលយកការទូទាត់រួចរាល់ហើយ ។ ហើយការសម្ភាសន៍ជ្រើសរើស មិនមែនជាកត្តាដែលធ្វើឱ្យបង្កើតមានកិច្ចសន្យាការងារទេ ពោលគឺសម្ភាសន៍ដើម្បីធ្វើជា អ្នកលក់ព័ត៌មាន និងធ្វើជាអ្នកម៉ៅការផលិតព័ត៌មាន ។ លើសពីនេះទៀត គ្រប់កិច្ចសន្យារវាង ដើមចោទឈ្មោះ និងកូនក្ដីរបស់ខ្លួន វិទ្យុ មានចែងច្បាស់ថាមិនអាចប្រើសិទ្ធិណាមួយ ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងការងារជានិយោជិតបានឡើយ ។ ដូច្នេះ ខ្លួនសុំបដិសេធនូវការទាមទារទាំងស្រុងរបស់ដើមចោទដូចក្នុងពាក្យបណ្ដឹងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ និងពាក្យសុំកែតម្រូវពាក្យបណ្ដឹងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៥.អំពីការពិនិត្យភស្តុតាង

៥.១.ដើមចោទបានស្នើសុំអោយតុលាការពិនិត្យភស្តុតាងជាឯកសារមាន៖

- រូបថតសកម្មភាពក្នុងពេលយកព័ត៌មានឱ្យវិទ្យុ (ឧបសម្ព័ន្ធទី១) ។
- ប័ណ្ណសម្គាល់បុគ្គលិករបស់លោកស្រី ចេញដោយវិទ្យុ (ឧបសម្ព័ន្ធទី២) ។
- កិច្ចសន្យា និងលិខិតផ្សេងៗ របស់លោកស្រី ជាមួយវិទ្យុ ក្នុងពេលបំពេញការងារជាបុគ្គលិករបស់វិទ្យុ (ឧបសម្ព័ន្ធទី៣) ។
- ឯកសារបកប្រែមានដូចជា៖
    - លិខិតជូនលោកស្រី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩
    - កិច្ចសន្យាអ្នកឆ្លើយឆ្លងព័ត៌មានឯករាជ្យ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩
    - លិខិតជូនលោកស្រី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១
    - កិច្ចសន្យាអ្នកឆ្លើយឆ្លងព័ត៌មានឯករាជ្យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១
    - កិច្ចសន្យាវិសោធនកម្មលើកទី២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២
    - លិខិតជូនលោកស្រី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២
    - កិច្ចសន្យាអ្នកឆ្លើយឆ្លងព័ត៌មាន (កិច្ចសន្យាបន្ថែម) ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥
    - កិច្ចសន្យាអ្នកឆ្លើយឆ្លងព័ត៌មានឯករាជ្យ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨
    - របាយការណ៍លាតត្រដាងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨

- ○ លិខិតជូនលោកស្រី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨
- ○ កិច្ចសន្យាអ្នកឆ្លើយឆ្លងព័ត៌មានឯករាជ្យ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨
- ○ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈអ្នកសារព័ត៌មាន
- ○ គោលការណ៍ទំនាស់ផលប្រយោជន៍
- ○ សេវាទីភ្នាក់ងារខ្មែរ-កិច្ចសន្យាភាគិកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃ១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤
- ○ វិសាលភាពការងារ អ្នកយកព័ត៌មាននៅប្រទេសកម្ពុជា
- ○ តំបន់ការងារដែលបានចាត់តាំង
- ○ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈអ្នកសារព័ត៌មាន
- ○ ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ចំពោះភាគីចុះកិច្ចសន្យាក្រៅប្រទេស

៥.២.ចុងចម្លើយបានស្នើសុំអោយតុលាការពិនិត្យភស្តុតាងជាឯកសារមាន៖

- កិច្ចសន្យារវាងឈ្មោះ និង ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩
- កិច្ចសន្យារវាងឈ្មោះ និង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១
- កិច្ចសន្យារវាងឈ្មោះ និងវិទ្យុ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨
- កិច្ចសន្យារវាងឈ្មោះ និងវិទ្យុ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨
- កិច្ចសន្យាម៉ៅការ រវាងឈ្មោះ និងវិទ្យុ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤
- កំណត់ត្រាការទូទាត់ប្រាក់ប្រចាំឆ្នាំប្រតិទិនពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៥
- ឯកសារចម្លង អំពីសារអេឡិចត្រូនិច
- រូបថត របស់ឈ្មោះ បានទទួលលិខិតបញ្ជាក់ការងារ ពីតំណាងវិទ្យុ ។

៥.៣ ការសាកសួរសាមីភាគី

ដើមចោទឈ្មោះ បានធ្វើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ថាៈ ខ្លួនធ្វើការនៅវិទ្យុ នៅឆ្នាំ១៩៩៨ ជាអ្នកលក់ព័ត៌មានឱ្យវិទ្យុ ។ នៅឆ្នាំ១៩៩៩ គឺបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយមិនមែនជាការទិញលក់ព័ត៌មានទេ ។ ខ្លួនមិនមានការឈប់សម្រាកទេ គឺនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬបុណ្យជាតិត្រូវ ចុះយកព័ត៌មាន ។ ចំពោះប្រាក់ដែលទទួលបាន គឺមិនថេរទេ គឺខុសគ្នាទៅតាមការគុណតាមថ្ងៃដែលធ្វើការ ។ ការកំណត់ចុងក្រោយនៅឆ្នាំ២០០៩ ប្រាក់ខែរបស់ខ្លួន គឺ ១,១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ វិទ្យុ មានចេញ ប័ណ្ណសម្គាល់ជូនខ្លួន១ឆ្នាំម្តង ហើយប័ណ្ណនោះមានសុពលភាពចំនួន១ឆ្នាំ ក្នុងប័ណ្ណនោះវិទ្យុដាក់ខ្លួនជាអ្នករាយការណ៍ ពិសេស ហើយអាសយដ្ឋាន គឺនៅវ៉ាស៊ីនតោន ។ ប័ណ្ណនោះ គឺខ្លួនមិនបានស្នើសុំនោះទេ គឺវិទ្យុចេញឱ្យខ្លួន ។ ចំពោះ សម្ភារៈពេលចុះយកព័ត៌មាន គឺជារបស់វិទ្យុ ។ លើកចុងក្រោយបំផុត គឺបុគ្គលិកទាំងអស់គ្នាទទួលបានប្រាក់ខែទី ១៣ បានន័យថាបាន ២,២០០ ដុល្លារ ដោយមូលហេតុលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ព្រោះមិនចង់ឱ្យបុគ្គលិកចេញទៅធ្វើការនៅប៉ុស្តិ៍ទូរទស្សន៍ផ្សេង ។ ការឈប់សម្រាក មានការឈប់សម្រាប់ប្រចាំសប្តាហ៍ និងប្រចាំឆ្នាំ ។ ចំពោះកំព្យូទ័រយួរដៃ គឺខ្លួនជាអ្នកស្នើសុំ ។ នៅពេលដែលខ្លួនចង់ឈប់សម្រាក គឺត្រូវសុំច្បាប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពី ថ្នាក់ដឹកនាំ ។

៦.ចំណុចវិវាទ៖

ដើមចោទទាមទារ ឱ្យចុងចម្លើយធ្វើការសងប្រាក់សំណងពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនពិតប្រាកដនូវទឹកប្រាក់សរុបចំនួន ២៦,០១៩.២៣ ដុល្លារអាមេរិក (ម្ភៃប្រាំមួយពាន់ដប់ប្រាំបួនដុល្លារអាមេរិក និងម្ភៃបីសេន) មកដើមបណ្តឹង ដោយដើមចោទអះអាងថាជាកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែចុងចម្លើយប្រានចោលនូវការទាមទាររបស់ដើមចោទ ដោយ អះអាងថា កិច្ចសន្យាដែលបានចុះជាមួយដើមចោទជាកិច្ចសន្យាម៉ៅការ ។ តើកិច្ចសន្យាដែលភាគីដើមចោទនិងចុងចម្លើយ បានចុះជាមួយគ្នា ជាកិច្ចសន្យាការងារដែរ ឬទេ ?

សំអាងហេតុ

១. តាមលទ្ធផលនៃការពិនិត្យកស្តុតាង និងការសាកសួរសាមីភាគី ក្នុងដំណាក់កាលទាញហេតុផលដោយផ្ទាល់មាត់ឃើញថា៖

-ដើមចោទឈ្មោះ ពិតជាបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការងារជាអ្នកយកព័ត៌មានឱ្យវិទ្យុ តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ ពិតមែន ។ ហើយបានទទួលប្រាក់ខែក្នុង ១ខែៗចំនួន ១,១០០$ (មួយពាន់មួយរយដុល្លារអាមេរិក) ។ ការងារ របស់ដើមចោទស្ថិតក្រោមការដឹកនាំដោយតំណាងរបស់វិទ្យុ នៅប្រទេសកម្ពុជា ហើយព័ត៌មានដែលដើមចោទយកបាន មុននិងត្រូវផ្សាយ គឺត្រូវឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យ ។ នៅពេលមានចុះតាំបាច់ ឬឈឺត្រូវសុំច្បាប់អនុញ្ញាតិពីវិទ្យុ ។ លោកស្រី មានប័ណ្ណសម្គាល់ខ្លួន និងប័ណ្ណព័ត៌មានដែលបញ្ជាក់ថាជាបុគ្គលិកឱ្យវិទ្យុ ។

-ដើមចោទ ពិតជាបានធ្វើការឱ្យចុងចម្លើយវិទ្យុ ជាប់លាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ រហូតដល់ការចុះកិច្ចសន្យាចុងក្រោយនៅឆ្នាំ ២០១៤ ឃើញថា មានអតីតភាពការងាររយៈពេល ១៦ឆ្នាំ ផ្អែកតាមសំអាងហេតុដូចបានរៀបរាប់ ខាងលើ ឃើញថា តាមកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងរវាងដើមចោទឈ្មោះ និងចុងចម្លើយវិទ្យុ ចាប់ពី ឆ្នាំ១៩៩៩ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៥ និងសកម្មភាពបម្រើការងាររបស់ដើមចោទឈ្មោះ គឺពិតជាមានទម្រង់និងលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រាកដមែន ។

២. ក្រោយពីឆ្លងកាត់ការសាកសួរសាមីភាគី ឃើញថា ចុងចម្លើយវិទ្យុ បានបញ្ឈប់ដើមចោទឈ្មោះ ដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។

៣. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន លុះត្រាតែបានអនុវត្តតាមរបៀបឱ្យដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងគោរពតាមថិរវេលាដែលបញ្ញត្តក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយហេតុថា ចុងចម្លើយវិទ្យុ មិនបានអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដូច្នេះដើមចោទឈ្មោះ អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ រួមទាំងប្រាក់ជួសជុលការជូនដំណឹងជាមុន, ប្រាក់ បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់ថ្លៃមិនផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការងារ, ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានទឹកប្រាក់សរុប $២៦,០១៩.២៣ (ពីរម៉ឺនប្រាំមួយដប់ប្រាំបួនដុល្លារ និងម្ភៃបីសេន) គប្បីតុលាការពិនិត្យ និង សម្រេច ។

៤. ដើមចោទទាមទារឱ្យចុងចម្លើយសងការខូចខាត ការខាតបង់ពេលវេលា និងសេវាផ្លូវច្បាប់ នូវទឹកប្រាក់សរុបចំនួន $១០,០០០ (មួយម៉ឺនដុល្លារអាមេរិក) តុលាការនឹងពិចារណា និងសម្រេចតាមភាពជាក់ស្តែង ។

៥. ដើមចោទទាមទារឱ្យអនុវត្តបណ្តោះអាសន្នលើការទាមទារចំណុច ក និង ខ នៃពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃ១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ គប្បីតុលាការពិនិត្យ និងសម្រេច ។

៦. ប្រាក់ប្រដាប់ក្តី អនុវត្តតាមមាត្រា៦៤ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ។

សេចក្តីសម្រេចបញ្ចប់

១. ទទួលស្គាល់ការទាមទាររបស់ដើមចោទឈ្មោះ ដែលមានលោក **លី ចាន់តុលា**, លោក **លី ទិត្យ មុនាមី** និងលោកស្រី **ឈឹម ភិរម្យ** ជាមេធាវីតំណាង ដូចក្នុងពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ និងពាក្យសុំ កែតម្រូវពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ដើមចោទដូចខាងក្រោម៖

ក. បង្គាប់ឱ្យចុងចម្លើយ វិទ្យុ ដែលមានលោក ហៅ សងប្រាក់សំណងពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នូវទឹកប្រាក់ចំនួន $២៦,០១៩.២៣(ពីរម៉ឺនប្រាំមួយពាន់ដប់ប្រាំបួនដុល្លារ និងម្ភៃបីសេន) ទៅឱ្យដើមចោទឈ្មោះ ។

ខ. បង្គាប់ឱ្យចុងចម្លើយ វិទ្យុ ដែលមានលោក សងការខូចខាត ការខាតបង់ពេលវេលា និងសេវាផ្លូវច្បាប់នូវទឹកប្រាក់សរុបចំនួន $២,០០០ (ពីរពាន់ដុល្លារ អាមេរិក) ទៅឱ្យដើមចោទឈ្មោះ ។ ការទាមទារលើសពីនេះច្រានចោល ។

២. ច្រានចោលការទាមទាត្រង់ចំណុច គ ក្នុងពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ និងពាក្យសុំកែតម្រូវពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលដើមចោទទាមទាឱ្យអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នលើការទាមទារក្នុងចំណុច "ក" និង "ខ" នៃពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣. ប្រាក់ប្រដាប់ក្តីជាបន្ទុករបស់ចុងចម្លើយ ។

៤. សាលក្រមនេះប្រកាសជាសាធារណៈ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ចំពោះមុខគូភាគី ។

ទុកសិទ្ធិឱ្យប្តឹងឧទ្ធរណ៍ក្នុងកំណត់ច្បាប់ ។

ចៅក្រម

ហត្ថលេខា និង ត្រា ៖ **ចាន់.ឡេង**

បានឃើញ

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧

ចៅក្រម

ចាន់.ឡេង

"បានចម្លងចេញពីសាលក្រមដើមត្រឹមត្រូវហើយ"

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧

ក្រឡាបញ្ជី

ឡាវ ចេស្តាវាសនា

ឧបសម្ព័ន្ធទី២

ច្បាប់ស្តីពីការងារ

ខ- ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

ឃ- បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និង នាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសមួយទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពី សេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

ង- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។ អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ២.-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជនទាំងអស់ និងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមនិវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច ។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេនោះ គេទុកជាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែមួយ ។

មាត្រា ៣.-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤.-

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាត្រា ៥.-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦.-

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះនិងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៧.-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើរបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯងទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តីឬប្រពន្ធ និងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨.-

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥.-

កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦.-

ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាក់លាក់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧.-

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ , ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារនេះ (តទៅនេះហៅកាត់ថា "**កិច្ចសន្យា**") ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅរាជធានីភ្នំពេញ
នាថ្ងៃទី........ ខែ......... ឆ្នាំ..........

រវាង

និយោជកៈ [ឈ្មោះ] ដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ..... ផ្លូវលេខ...... សង្កាត់....... ខណ្ឌ........ រាជធានីភ្នំពេញ តំណាងស្របច្បាប់ដោយលោក .... តទៅនេះហៅកាត់ថា "**និយោជក**"។

និង

និយោជិតៈ លោក/លោកស្រី/កញ្ញា.................... កើតថ្ងៃទី..... ខែ...... ឆ្នាំ....... កាន់អត្តសញ្ញាណបណ្ណលេខ............. មានទីលំនៅបច្ចុប្បន្ននៅផ្ទះលេខ.......... ផ្លូវ........ភូមិ.......... ឃុំ/សង្កាត់ .... ស្រុក/ខណ្ឌ............. ខេត្ត/រាជធានីភ្នំពេញ

តទៅនេះហៅកាត់ថា "**និយោជិត**"។

និយោជក បានព្រមព្រៀងជួលនិយោជិត ហើយនិយោជិតបានព្រមព្រៀងធ្វើការងារជូននិយោជក ស្របតាមខនិងលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ប្រការ១៖ កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមការងារ និងថេរវេលាសាកល្បង

និយោជិតត្រូវចាប់ផ្តើមការងាររបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី..... ខែ...... ឆ្នាំ.........។ និយោជិត ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងចំនួន៣(បី)ខែ។ នៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនេះ ភាគីនិមួយៗ អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះបានដោយជូនដំណឹងមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតរយៈពេល៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃថ្ងៃធ្វើការ។

ប្រការ២៖ មុខងារនិងទីកន្លែងការងារ

កិច្ចសន្យានេះ កំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីទាំងពីរទាក់ទងនឹងកម្មវត្ថុខាងលើ។ ភាគីនីមួយៗ មិនទទួលខុសត្រូវ ឬជាប់កាតព្វកិច្ចដោយការធានា ការតំណាង ឬការសន្យាណាមួយ ដែលមិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យានេះ។ រាល់ការសន្យា ការព្រមព្រៀង ការយល់ឃើញ ការសន្មត ដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយជាក់លាក់ ឬដោយតុណ្ហីភាព ដែលមានមុនកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនិរាករណ៍ដោយបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យានេះ។

ក្នុងករណីដែលខ ឬផ្នែកណាមួយនៃកិច្ចសន្យានេះ មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ បញ្ហានេះ នឹងមិនប៉ះពាល់ដល់សុពលភាពនៃខដទៃ ឬផ្នែកដទៃទៀតនោះទេ ហើយ ខ ឬផ្នែកដទៃទៀតនោះ នៅតែមានសុពលភាព និងចងកាតព្វកិច្ចគូភាគីដដែល។

ប្រការ ១៤៖ សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងជាក់លាក់ ពិតប្រាកដ និងសេរីរបស់ភាគីទាំងពីរ។ ភាគីទាំងពីរបានអាននិងបានយល់ពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ហើយយល់ព្រមផ្តិតស្នាមមេដៃរបស់ខ្លួនលើកិច្ចសន្យានេះទុកជាភស្តុតាងចំពោះមុខច្បាប់ ជាភាសាខ្មែរចំនួន២ (ពីរ) ច្បាប់។ ភាគីនិមួយៗ រក្សាទុកម្នាក់មួយច្បាប់។

ភាគីដែលរំលោភបំពានលើខនិងលក្ខខណ្ឌណាមួយនៃកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ និងត្រូវទទួលបន្ទុកចេញសោហ៊ុយចំណាយទាំងអស់រួមទាំងសេវាកម្មច្បាប់និងមេធាវីផងជូនទៅភាគីដែលរងគ្រោះ។

និយោជិត

អគ្គនាយក.................

ហត្ថលេខា __________

ឈ្មោះ

កាលបរិច្ឆេទ

ហត្ថលេខា __________

ឈ្មោះ

កាលបរិច្ឆេទ

យើង.......................... ជាមេធាវី
សូមបញ្ជាក់ថាភាគីទាំងអស់ពិតជាបានអានខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា
ខាងលើនិងបានយល់ព្រមចុះហត្ថលេខា/ផ្តិតស្នាមមេដៃនៅចំពោះ
មុខយើង នាថ្ងៃទី...... ខែ...... ឆ្នាំ........ ពិតប្រាកដមែន។
ហត្ថលេខានិងត្រា

២.១. និយោជិត យល់ព្រមបំពេញការងារជា "......................" នៅ .... ដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ............ ផ្លូវលេខ...... សង្កាត់....... ខណ្ឌ....... រាជធានីភ្នំពេញ។ លិខិតអធិប្បាយការងារ នឹងត្រូវផ្តល់ជូននិយោជិតដោយនិយោជក។

២.២. និយោជិត ត្រូវបំពេញការងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមក្រមសីលធម៌និងដើម្បីផលប្រយោជន៍ខ្ពស់របស់និយោជក។ និយោជិត ត្រូវបំពេញការងារខាងលើដោយខ្លួនឯង ដោយយកចិត្តទុកដាក់និងប្រុងប្រយ័ត្ន និងដោយស្មោះត្រង់ជានិច្ច។ នៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យានេះ និយោជិត មិនត្រូវចូលរួមធ្វើកម្មភាពផ្សេង ដូចជាសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម ឬបំពេញការងារណាមួយ ទោះក្នុងនាមជានិយោជក កម្មករនិយោជិត សហការី ទីប្រឹក្សា មន្ត្រី នាយក ឬក្នុងគុណភាពណាដទៃទៀតក៏ដោយ ទោះជាដោយផ្ទាល់ឬដោយប្រយោល និងទោះបីជាមានឬគ្មានប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ ប្រសិនបើមិនមានការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនពីនិយោជក។

និយោជិត យល់ព្រមតាមខ្លឹមសារនៃ "**កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការរក្សាការសម្ងាត់ និងការមិនប្រកួតប្រជែង**" ដែលជាផ្នែកនៃកិច្ចសន្យានេះ។

ប្រការ៣៖ ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

៣.១. ជាផលតបស្នងនៃការបំពេញការងារ និយោជក ត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ចំនួន....... ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនទៅនិយោជិត។ និយោជិត ទទួលបានប្រាក់និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមស្របទៅតាម "**គោលនយោបាយស្តីពីប្រាក់និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម**" ដែលកំណត់ដោយនិយោជក។

៣.២. និយោជិត ជាអ្នកទទួលបន្ទុកបង់ពន្ធលើប្រាក់ខែជូនរដ្ឋ ហើយបានព្រមព្រៀងឲ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ពន្ធនេះចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន។ ឬ និយោជក ជាអ្នកទទួលបន្ទុកបង់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួលជំនួសនិយោជិត។

៣.៣. ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធខាងលើ ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនៃថេរវេលាសាកល្បងខាងលើ។ បែបបទនិងលក្ខខណ្ឌនៃការពិនិត្យឡើងវិញនេះ ត្រូវធ្វើឡើងស្របតាមគោលនយោបាយស្តីពីប្រាក់និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមខាងលើ។

៣.៤. ប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ត្រូវបើកជូននិយោជិតមួយដងក្នុងមួយខែរៀងរាល់ថ្ងៃទី០៥នៃខែបន្ទាប់ លើកលែងតែមានករណីចាំបាច់ណាមួយ។

ប្រការ៤៖ ម៉ោងការងារ

និយោជិត ត្រូវបំពេញការងាររយៈពេល៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពីម៉ោង.........ដល់ម៉ោង...... ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសៅរ៍។ និយោជក មានសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំឲ្យមានការប្តូរវេននៃការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ និងម៉ោងការងារប្រចាំថ្ងៃ ដរាបណាម៉ោងសរុបប្រចាំសប្តាហ៍មិនលើសពី៤៨ម៉ោង។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ និយោជិតឯកភាពថា នាពេលខ្លះ ការងារខាងលើរបស់ខ្លួនតម្រូវឲ្យនិយោជិតបំពេញការងារខុសពីម៉ោងពេលកំណត់ខាងលើ។ ក្នុងករណីបែបនេះ និយោជិត

យល់ព្រមបំពេញការងារបន្ថែមនោះ ហើយនឹងត្រូវទទួលបាននូវការតបស្នងស្របទៅតាមច្បាប់ការងារជាធរមាន។

ប្រការ៥៖ ថេរវេលានៃការងារ

៥.១. កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់រយៈពេល ២ (ពីរ) ឆ្នាំ ហើយត្រូវបញ្ចប់តាមផ្លូវច្បាប់នាថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ.........។ ភាគីនិមួយៗ ត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀតអំពីចេតនារបស់ខ្លួនក្នុងការបញ្ចប់ឬបន្តកិច្ចសន្យានេះ យ៉ាងតិច៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបញ្ចប់ខាងលើ។

៥.២. កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសាជាថ្មី តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរ។ ឬ

៥.១. កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានចុះដោយគ្មានថេរវេលាកំណត់។

ប្រការ៦៖ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

៦.១. និយោជិត ត្រូវទទួលបានសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចផ្សេងៗដូចជាការឈប់សម្រាកបុណ្យ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់សម្រាកសម្រាលកូន ។ល។ ស្របទៅតាមច្បាប់និងវិធានស្តីពីការងារជាធរមាន។

៦.២. និយោជក យល់ព្រមរៀបចំឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់និយោជិតដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយ។ ជាផលតបស្នង និយោជិត យល់ព្រមនៅបំពេញការងារជូននិយោជកយ៉ាងតិច៦ (ប្រាំមួយ) ខែ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបណ្តុះបណ្តាលចុងក្រោយ។ ក្នុងករណីដែលមានការរំលោភបំពានដោយនិយោជិត និយោជិត យល់ព្រមសងប្រាក់ស្មើនឹង៥ (ប្រាំ) ដងនៃប្រាក់សរុបដែលនិយោជកបានចំណាយសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់។

ប្រការ៧៖ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា

៧.១. កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបញ្ចប់ នៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ខាងលើ។

៧.២. កិច្ចសន្យានេះ អាចត្រូវបានបញ្ចប់ផងដែរ ដោយភាគីណាមួយ ដោយសារមូលហេតុផ្សេងទៀតដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជក។ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវធ្វើឡើងស្របតាមបែបបទនិងនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជក។

៧.៣. កិច្ចសន្យានេះ អាចត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុននឹងដោយមិនមានការទូទាត់សំណងអ្វីទាំងអស់ ដោយមូលហេតុជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម៖

១/ ការរំលោភបំពានលើកាតព្វកិច្ចរក្សាការសម្ងាត់ដោយនិយោជិត

២/ ការលួចឬកេងបន្លំដោយនិយោជិត

៣/ ការបាត់បង់ទំនុកចិត្តពីនិយោជក

៤/ អសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ

៥/ មូលហេតុដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៧.៤. នាពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ និយោជិត ត្រូវប្រគល់ទ្រព្យសម្បត្តិ សម្ភារៈនិងឯកសារទាំងអស់របស់និយោជក ដែលនិយោជិតបានរក្សាទុក ឬដែលនិយោជកបានប្រគល់ឲ្យខ្លួនប្រើប្រាស់ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង។

ប្រការ៨៖ កម្មសិទ្ធិបញ្ញា

និយោជិត យល់ព្រមថា រាល់គំនិត ស្នាដៃ ឬសមិទ្ធិផលការងារផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈជាស្នាដៃ ឬសិទ្ធិដែលត្រូវបានការពារដោយច្បាប់ទាំងឡាយពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មសិទ្ធិបញ្ញា ត្រូវបានផ្ទេរនិងប្រគល់ជូននិយោជក ហើយតាមរយៈនេះ ក្លាយជាកម្មសិទ្ធិបញ្ញារបស់និយោជក។

ប្រការ៩៖ ការកែប្រែកិច្ចសន្យា

ខនិងលក្ខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យានេះ អាចត្រូវបានកែប្រែតាមការឯកភាពរបស់ភាគីទាំងពីរ។

ប្រការ១០៖ លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ

និយោជិត ព្រមព្រៀងដូចតទៅ៖

១/ ធ្វើដំណើរទៅបំពេញការងារនៅទីកន្លែងផ្សេងក្រៅពីរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីបំពេញការងារចាំបាច់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ខ្លួន។

២/ មិនធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនូវការសម្ងាត់របស់និយោជក ទាំងនាពេលកំពុងបំពេញការងារ និងក្រោយពេលចប់កិច្ចសន្យានេះ ដូចមានកំណត់នៅក្នុង កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការរក្សាការសម្ងាត់និងការមិនប្រកួតប្រជែង។

៣/ គោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងការណែនាំរបស់និយោជក។

ប្រការ១១៖ ភាសា

កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានតាក់តែង និងអនុវត្តជាភាសាខ្មែរ។

ប្រការ១២៖ ច្បាប់អនុវត្តនិងការដោះស្រាយវិវាទ

កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាពិសេសច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិទាំងអស់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជក។ រាល់វិវាទកើតឡើងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវដោះស្រាយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ជាពិសេសនីតិវិធីដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ១៣៖ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងមូល

ឡើងក៏ដោយ ។ ប៉ុន្តែ បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវយកមកអនុវត្តឡើយ ចំពោះមរណភាពរបស់អាណត្តិគាហក ការចាប់ផ្តើមអាណាព្យាបាលទូទៅសម្រាប់អាណត្តិគាហក ឬ ការរលាយ ឬ ការបញ្ចូលនៃអាណត្តិគាហកដែលជានីតិបុគ្គល ។

ករណីយកិច្ចសង្គ្រោះបន្ទាន់ របស់អាណត្តិគាហក នៅក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិ

នៅក្នុងករណីដែលបានបញ្ចប់អាណត្តិហើយ ប្រសិនបើមានស្ថានភាពបន្ទាន់ អាណត្តិគាហក សន្តតិជន ឬ អ្នកតំណាងដែលច្បាប់បានកំណត់របស់អាណត្តិគាហកនោះ ត្រូវធ្វើការចាត់ចែងដែលចាំបាច់រហូតដល់ពេលដែលអាណត្តិទាយក សន្តតិជន ឬ អ្នកតំណាងដែលច្បាប់បានកំណត់របស់អាណត្តិទាយកនោះ អាចចាត់ការកិច្ចការនោះបាន ។

ល័ក្ខខ័ណ្ឌតតាំងនៃការបញ្ចប់អាណត្តិ

មូលហេតុនៃការបញ្ចប់អាណត្តិ ទោះបីជាមូលហេតុនោះកើតឡើងចំពោះអាណត្តិ-ទាយកក៏ដោយ ឬ ចំពោះអាណត្តិគាហកក៏ដោយ ពុំអាចយកមកតតាំងជាមួយនឹងភាគីម្ខាងទៀតបានឡើយ បើមិនបានជូនដំណឹងទៅឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ឬ បើភាគីម្ខាងទៀតពុំបានដឹងអំពីមូលហេតុនោះទេ ។

កិច្ចសន្យាម៉ៅការ

និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាម៉ៅការ

កិច្ចសន្យាម៉ៅការ សំដៅទៅលើកិច្ចសន្យាមួយ ដែលភាគីម្ខាងមានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលបានព្រមព្រៀង ហើយភាគីម្ខាងទៀតមានករណីយកិច្ចផ្តល់កម្រៃចំពោះលទ្ធផលនៃការងារដែលបានធ្វើនោះ ។

ពេលដែលត្រូវបង់កម្រៃ

កម្រៃត្រូវបង់ដំណាលគ្នានឹងការប្រគល់វត្ថុដែលជាកម្មវត្ថុនៃការងារ ។ បើពុំចាំបាច់

ក្នុងការប្រគល់វត្ថុទេ ក្រោយពីបានសម្រេចការងារហើយ អ្នកម៉ៅការអាចទាមទារឱ្យបង់កម្រៃបាន ។

ករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដោយគានវិការៈ

១-អ្នកម៉ៅការ មានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដោយគានវិការៈចំពោះម្ចាស់ការ ។

២-បើការងារពុំមានលក្ខណៈដូចបានព្រមព្រៀងទេ ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការងារមានវិការៈ ។ ក្នុងករណីដែលមិនបានព្រមព្រៀងអំពីលក្ខណៈ បើការងារនោះពុំត្រឹមត្រូវក្នុងការប្រើប្រាស់ដែលបានសនតនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ ក្នុងករណីដែលពុំបានសនតនៅក្នុងកិច្ចសន្យានៃការប្រើប្រាស់ដែលបានកំណត់ បើការងារនោះមិនត្រឹមត្រូវក្នុងការប្រើប្រាស់ជាប្រក្រតីទេ ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការងារមានវិការៈ ។

៣-ប្រសិនបើអ្នកម៉ៅការបានធ្វើការផ្ទុយនឹងការបញ្ជា ឬ បើការងារដែលបានធ្វើនោះមិនគ្រប់ចំនួនទេ ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការងារមានវិការៈ ។

ការទាមទារឱ្យអនុវត្តការងារពេញលេញ

១-បើការងារមានវិការៈ ម្ចាស់ការអាចទាមទារចំពោះអ្នកម៉ៅការ ឱ្យអនុវត្តការងារពេញលេញ ដោយកំណត់អំឡុងពេលសមរម្យបាន ។ ក្នុងករណីនេះ អ្នកម៉ៅការអាចជួសជុលវិការៈនៃការងារនោះ ឬ អាចធ្វើការងារនោះសាជាថ្មីឡើងវិញ ដោយផ្អែកតាមការជ្រើសរើសបាន ។

២-បើការអនុវត្តការងារឱ្យពេញលេញនេះ ចាំបាច់ត្រូវចំណាយសោហ៊ុយច្រើនហួសហេតុ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការខូចខាតផលប្រយោជន៍ដោយវិការៈនោះ អ្នកម៉ៅការអាចបដិសេធបាន ។

៣-បើអ្នកម៉ៅការបានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនោះឡើងវិញ អ្នកម៉ៅការនោះអាចទាមទារឱ្យម្ចាស់ការសងការងារដែលមានវិការៈមកវិញបាន ។

ការជួសជុលវិការៈដោយម្ចាស់ការ

១-នៅក្រោយពេលដែលអំឡុងពេលសមរម្យដែលបានកំណត់ដើម្បីអនុវត្តការងារ