សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារ នៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **យ៉េរ រ៉ាណេត**
សេង កញ្ញារិទ្ធ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោកស្រី **ប៊ួយ ធីតា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នីតិសាស្ត្រ
ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១២
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៦

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមខ្ញុំបាទឈ្មោះ **យ៉ េរ រ៉ាណេត** និង **សេខ គុណ្ណារិទ្ធ** ជានិស្សិតឆ្នាំទី ៤ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី ១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ សូមថ្លែងអំណរគុណនិងសូមសម្តែងនូវកតញ្ញូតាធម៌ដ៏ជ្រាលជ្រៅស្មោះអស់ពីហឫទ័យគោរពជូនចំពោះ៖

លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរដ៏ឧត្តុងឧត្តមក្រៃលែង ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់រូបកូន ហើយជាថ្ងៃដែលអ្នកម្តាយពរពោះ ៩ ខែ ១០ ថ្ងៃ និងជាថ្ងៃដែលអ្នកម្តាយឈឺចុកចាប់បំផុតនៅពេលផ្តល់កំណើតអោយរូបកូនបានឃើញនៅពន្លឺព្រះអាទិត្យ ហើយបានខិតខំថែរក្សាអប់រំ ទូន្មានប្រៀនប្រដៅ និងផ្គត់ផ្គង់ជាសម្ភារៈ ជាថវិកាសំរាប់ការសិក្សានៅថ្នាក់បឋម រហូតដល់មហាវិទ្យាល័យ។ លោកទាំងពីរបានប្រឹងប្រែងដើម្បីកូនៗដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ និងការលំបាកអ្វីទាំងអស់ឡើយ ជាពិសេសលោកអ្នកមានគុណទាំងពីរតែងតែផ្តល់នូវកម្លាំងចិត្តដល់កូន ដែលពុំមានអ្វីយកមកប្រៀបផ្ទឹម និងកាត់ថ្លៃបានឡើយ និងបងប្រុស បងស្រីដែលតែងតែផ្តល់កម្លាំងចិត្តដល់រូបខ្ញុំ។

សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ **ម៉ួយ ធីតា** ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ និងលះបង់ទាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត ប្រាជ្ញា ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ ដើម្បីធ្វើការណែនាំបង្ហាញផ្លូវ និងកែតំរូវរាល់កំហុសដល់ខ្ញុំបាទទាំងពីរនាក់ក្នុងការសរសេរសារណានេះរហូតដល់ទាល់តែសម្រេចបានជោគជ័យ។

សូមថ្លែងអំណរគុណ**ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ** និង សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រមទាំងលោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ និងបុគ្គលិកគ្រប់រូបនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលបានជួយសម្រួលដល់ក្រុមរបស់ខ្ញុំគ្រប់បែបយ៉ាង ជាពិសេសគឺការចំណាយពេលវេលា និងកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការជួយបង្ហាត់បង្រៀនដល់ខ្ញុំទាំងពីរនាក់រហូតដល់បញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផងដែរ។

ដោយសារតែមហាគុណរបស់អ្នកមានគុណទាំងអស់គ្នាខាងលើ ទើបធ្វើឲ្យរូបខ្ញុំបាទក្លាយជាកូនល្អ និស្សិតល្អ មិត្តល្អ និងជាពលរដ្ឋដ៏ល្អសម្រាប់សង្គមជាតិ។

ខ្ញុំបាទទាំងពីរនាក់សូមលើកហត្ថាទាំងទ្វេប្រណម្យបួងសួងដល់អារក្សអ្នកតា និងវត្ថុសក្តិទាំងទាំងឡាយនៅក្នុងលោកនេះ សូមជួយថែរក្សា លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ បងប្រុស បងស្រី ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យ អ្នកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងរាមចម្បង មិត្តភ័ក្តទាំងអស់ ឲ្យជួបប្រទះនូវពុទ្ធិពរទាំងបួនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាងឡើយ និងសម្រេចជោគជ័យគ្រប់ពេលវេលា។

អារម្ភកថា

ដោយហេតុថាចំណេះវិជ្ជា គឺជាទ្រព្យមិនអាចកាត់ថ្លៃបាន វាជាផ្លូវសំរាប់បំភ្លឺ ជាយានសំរាប់ដឹកនាំមនុស្សឆ្ពោះទៅកាន់អនាគតដល់ភ្លឺស្វាង ហេតុនេះហើយទើបបុគ្គលគ្រប់រូបត្រូវតែក្រេបយកនូវចំណេះដឹងដើម្បីយកចំណេះវិជ្ជានេះយកទៅបំរើអោយផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរការខិតខំប្រឹងប្រែងស្រាវជ្រាវ និងរិះរកគ្រប់វិធីសាស្ត្រ និងស្វែងរកគ្រប់បទពិសោធន៍ប្រចាំជីវិតដើម្បីជៀសអោយផុតពីភាពអវិជ្ជា។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរដើម្បីទទួលបានចំណេះវិជ្ជាសំរាប់ សិស្ស និស្សិត គឺត្រូវការឆ្លងកាត់ការសរសេរសារណា ឬសរសេររបាយការណ៍នៃការចុះកម្មសិក្សាដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ខ្លួន ដោយបង្កើតនូវស្នាដៃសំរាប់ជាសក្ខីភាពនៃការខិតខំសិក្សារៀនសូត្រអស់រយៈពេលបួនឆ្នាំរបស់ខ្លួនសំរាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររបស់ខ្លួន។ ស្របជាមួយនឹងគោលការណ៍នៃប្រព័ន្ធអប់រំមួយនេះ ក្រុមរបស់ខ្ញុំបានសំរេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទ "**ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា**" មកធ្វើជាប្រធានបទនៃសារណារបស់ក្រុមខ្ញុំបាទ ដោយផ្តោតជាសំខាន់ គឺនិយាយអំពីដំណាក់កាលមុនបង្កើតកិច្ចសន្យា និងកិច្ចសន្យាការងារ។

ទោះបីជាការស្រាវជ្រាវនេះ ជាកំរងអត្ថបទបញ្ជាក់ពីការបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ហើយទោះបីជាក្រុមរបស់ខ្ញុំបានខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកំលាំងកាយចិត្ត និងពេលវេលាច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមរបស់ខ្ញុំជឿជាក់ថាអត្ថបទនេះប្រាកដជានូវមានកំហុសខុសឆ្គង ក៏ដូចជាសេចក្តីខ្វះចន្លោះកើតឡើងដោយអចេតនាជាមិនខានឡើយ។ ដូច្នេះក្រុមខ្ញុំបាទក៏រង់ចាំនូវមតិរិះគន់ និងនូវរាល់កំហុសខុសឆ្គងដែលកើតមានឡើង និងទទួលយកនូវរាល់ចំណុចកែលំអរបស់អស់លោក លោកស្រី និងប្រិយមិត្តអ្នកអានគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ជាពិសេសអ្នកដែលមានចំណាង់ចំណូលចិត្តទៅការអាន និងការស្រាវជ្រាវឯកសារ។

មាតិកា

សេចក្ដីផ្ដើម ១

ជំពូកទី១ ដំណាក់កាលមុនការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៣

កថាខណ្ឌទី១ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៣

ក.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤

ខ. ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង.. ៥

កថាខណ្ឌទី២ ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៦

ក. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូ.. ៦

ខ. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចកូនជាង.. ៧

កថាខណ្ឌទី៣ ការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង.. ៨

ក. ការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៨

ខ. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៩

កថាខណ្ឌទី៤ កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ១០

ក. កាតព្វកិច្ចនិយោជកជាគ្រូ ១០

ខ. កាតព្វកិច្ចកូនជាង ១០

ផ្នែកទី២ ការចូលបម្រើការងារ.. ១១

កថាខណ្ឌទី១ ការស្វែងរកការងារ និងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ១១

ក. របៀបស្វែងរកការងារធ្វើ ១១

ខ. ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ១២

គ. កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចូលបំរើការងារ.. ១២

កថាខណ្ឌទី២ រយៈពេលសាកល្បង ១៥

ក. កម្មករនិយោជកការិយាល័យ.. ១៥

ខ. កម្មករនិយោជិតឯកទេស ១៦

គ. កម្មករនិយោជិតគ្មានឯកទេស ១៦

ជំពូកទី២ កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ១៨

កថាខណ្ឌទី១ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ១៨

កថាខណ្ឌទី២ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ១៩

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ១៩

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ២០

កថាខណ្ឌទី៣ លក្ខខណ្ឌសុពលភាព និងខចែងក្នុងកច្ចសន្យាការងារ ២១

ក. លក្ខខណ្ឌសុពលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ២១

ក.១ លក្ខខណ្ឌទម្រង់ ២១

ក.១.១ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ២១

ក.១.២ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ២២

ក.២ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ ២៣

ក.២.១ កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី ២៣

ក.២.១.១ កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ ២៣

ក.២.១.២ កិច្ចព្រមព្រៀងដោយសេរី ២៤

ក.២.២ សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា ២៧

ក.២.២.១ អនីតិជន ២៨

ក.២.២.២ នីតិជន ២៩

ក.២.៣ កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៣១

ខ. ខចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ៣១

ខ.១ ប្រាក់ឈ្នួល ៣១

ខ.២ ពេលវេលាធ្វើការ ៣៣

ខ.៣ ការឈប់សំរាកធម្មតា ៣៤

ខ.៤ ការឈប់សំរាកពិសេស ៣៤

ខ.៥ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៣៥

កថាខណ្ឌទី៤ កាតព្វកិច្ចរវាងគូភាគី ៣៥

ក. កាតព្វកិច្ចនិយោជិក ៣៥

ខ. កាតព្វកិច្ចកម្មនិយោជិត ៣៦
ផ្នែកទី២ ការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងគូភាគី ៣៦
កថាខណ្ឌទី១ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣៧
ក. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមកាលកំណត់ ៣៧
ខ. ការជូនដំណឹងរវាងគូភាគី ៣៧
គ. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៣៧
ឃ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់ ៣៩
ឃ.១ ភាគីទាំងសងខាងយល់ព្រម ៣៩
ឃ.២ កំហុសធ្ងន់ ៣៩
ឃ.៣ ករណីប្រធានស័ក្តិ ៤០
កថាខណ្ឌទី២ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៤១
ក. ការបញ្ឈប់ពីការងារដោយនិយោជក ៤១
ខ. ការលាឈប់ពីការងារដោយកម្មករនិយោជិត ៤២
គ. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៤២
កថាខណ្ឌទី៣ ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ៤៤
កថាខណ្ឌទី៤ សហគ្រាសធនក្ស័យ ៤៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៦
អនុសាសន៍ ៤៨
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឯកសារយោង

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ១៩៩៣)
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ (២០០៧)
- ច្បាប់ស្តីពីរការងារឆ្នាំ (១៩៩៧)
- ប្រកាសលេខ ១៤៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ មិនុនា ឆ្នាំ ២០០២ "ស្តីពីការបែងចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ធម្មតាដោយគិតជាមធ្យមចំនួន ១២ សប្តាហ៍បន្តបន្ទាប់"
- ប្រកាសលេខ ១៤២ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០២ "ស្តីពីការបែងចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីអោយបានឈប់សំរាកបន្ថែមនារសៀលថ្ងៃសៅរ៍"
- ប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០១ "ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស"
- ប្រកាសលេខ ២៨៨ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ "ស្តីពីសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និងបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន"
- ប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ចុះថ្ងៃទី ០៥ មករា ២០០០
- ប្រកាសលេខ ២៦៨ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០០ "ស្តីពីការផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន"
- ប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ មិនា ឆ្នាំ១៩៩៩ "ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា"
- ប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៩ "ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារ ដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់ ដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល"
- ប្រកាសរួមលេខ ៨៦ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ មិនា ឆ្នាំ១៩៩៧ "ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ"
- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិកលេខ ៦០

សេចក្តីណែនាំលេខ ២៦ សកបយ "ស្តីពីការផ្តល់ដំណឹងអំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០០"

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៨ សកបយ "ស្តីពីការដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០១"

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៤៥ សកបយ "ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៨"
- សេចក្តីប្រកាស "ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ ចុះថ្ងៃទី ១២ វិច្ឆិកា ២០១៤"
- នីតិការងារ (ឯកសារមេរៀន លោកសាស្ត្រាចារ្យ តាន់ សំណាង)
- នីតិការងារ(ឯកសារមេរៀន អ្នកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ ប៊ូយ ធីតា)
- សៀវភៅណែនាំអំពី "ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេកម្ពុជាសំរាប់វិស័យកាត់ដេរ ឆ្នាំ ២០១៥"

សេចក្តីផ្តើម

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ យើងសង្កេតឃើញថានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំងលើវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ដែលជាល្បឿនមួយដ៏គួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ ស្ទើរតែមិនគួរឲ្យជឿបាន ព្រោះថាប្រទេសកម្ពុជាបានឆ្លងកាត់សង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃ ដែលជាសង្គ្រាមស៊ីវិល និងខ្មែរ បានអូសបន្លាយពេលវេលាជាង ២ ទសវត្សន៍។ ក្រោយសង្គ្រាមរួចមកប្រទេសកម្ពុជាបានបាត់បង់អ្វីគ្រប់បែបយ៉ាងទាំងធនធានមនុស្ស ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទំនាក់ទំនងការបរទេស ច្បាប់រចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំត្រូវបានបំផ្លាញដោយសារសង្គ្រាម នៅពេលនោះហើយបានធ្វើឲ្យប្រទេសកម្ពុជាធ្លាក់ចូលក្នុងប្រទេសដ៏សែនក្រីក្រ អ្នកដែលបានរួចផុតពីសង្គ្រាម លែងមានចិត្តចង់មានចង់បានអ្វីទាំងអស់ ព្រោះតែមានភាពភ័យខ្លាចនូវអំពើដ៏សាហាវរបស់សង្គ្រាម ជាពិសេសក្នុងសម័យប៉ុលពតដែលមានរយៈពេល៣ឆ្នាំ៨ខែ២០ថ្ងៃ ប្រជាជនកម្ពុជារស់នៅវេទនាជាងស្លាប់ទៅទៀត ការបង្ខំឲ្យធ្វើការលើសកម្លាំង អាហារមិនគ្រប់គ្រាន់ ទារុណកម្មព្រៃផ្សៃ ។ ល។ ក្រោយពីកម្ពុជាទទួលបាននូវឯករាជ្យ ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ប្រទេសកម្ពុជាបានខិតខំប្រឹងប្រែង
កសាងនូវរបៀបគ្រប់គ្រងរដ្ឋ បង្កើតធនធានមនុស្ស ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ មិនយូរប៉ុន្មានប្រទេសកម្ពុជាបានប្រែមុខមាត់ថ្មី ការរីកចម្រើនបានឆាប់រហ័សមានការបណ្តាក់ទុនវិនិយោគពីបណ្តាប្រទេសនានានៅក្នុងតំបន់ និងក្រៅតំបន់ មករកស៊ីធ្វើអាជីវកម្មក្នុងប្រទេសយើងធ្វើឲ្យប្រជាជនកម្ពុជាមានការងារធ្វើមួយភាគធំ និងរំដោះពួកគេចេញពីភាពក្រីក្រ ។

កំណើននៃការងារដ៏ច្រើនបែបនេះ ទើបសម្រេចឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបង្កើតច្បាប់សម្រាប់គ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារនេះ ហើយនៅឆ្នាំ១៩៩៧ កម្ពុជាបានបង្កើតច្បាប់ស្តីពីការងារមូលហេតុថាកាលពីសម័យប៉ុលពតគឺគ្មានច្បាប់អ្វីទាំងអស់ហើយម្យ៉ាងទៀតដោយសារប្រទេសកម្ពុជាយើងបានរួចផុតពីសង្គ្រាមទើបមកដល់ឆ្នាំ១៩៩៧រាជរដ្ឋាភិបាលបង្កើតច្បាប់នេះឡើង។ ច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ គឺជាបទដ្ឋានគតិយុត្តមួយដែលធ្វើការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារនៅកម្ពុជាដែលកើតមានរវាងនិយោជកឯកជន ឬ សាធារណៈ ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលបានបំរើការងារក្រោមអំណាចនិយោជក ដើម្បីទទួលបាននូវប្រាក់កម្រៃ ដែលគេហៅថាជាប្រាក់ឈ្នួល។

ដោយឡែកសម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ដោយសារតែមានបញ្ហាជាច្រើន ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងក្នុងការប្រតិបត្តិការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀតច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ញត្តិលក្ខខណ្ឌ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបំពេញ និងអ្វីដែលពួកគេទទួលបាន។ ចំពោះម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និង

កំណត់វេនធ្វើការពីរវេនក្នុងមួយថ្ងៃ។ តែពេលខ្លះនិយោជកបានធ្វើការបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការលើសម៉ោង ដោយមិនបង់ប្រាក់ពលកម្មរបស់កម្មករនោះទេ។ ការបញ្ញត្តិនេះ គឺត្រូវបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងឲ្យមានការព្រមព្រៀងរួមមួយរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយស្របតាមឆន្ទៈនៃគូភាគី ដែលត្រូវបានកំណត់ថាជាកិច្ចសន្យាការងារ។

យើងឃើញថាទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា គឺវាមានភាពសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការអនុវត្តនូវវិធានគតិយុត្តផ្សេងៗ ដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅតាមអង្គភាពរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីគ្រប់គ្រងនូវបញ្ហាណាមួយដែលកើតមានក្នុងពេលដែលខ្លួនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ។ នៅក្នុងទំនាក់ទំនងគតិយុត្តការងារ និយោជក ជាមួយកម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាព្រមទាំងគោរពទៅតាមលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ យើងឃើញមានកិច្ចសន្យាជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើងមានដូចជាកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងកិច្ចសន្យាការងារ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ឬ ពាណិជ្ជកម្ម ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឲ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថា និងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមលក្ខខ័ណ្ឌ និងថិរវេលាដែលព្រមព្រៀងគ្នា ដែលថិរវេលានោះមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មានលក្ខណៈផ្សេងពីកិច្ចសន្យាការងារ ពីព្រោះមុនឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើន ជាពិសេសនោះ គឺការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះឯង។

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាទំនាក់ទំនងស្របច្បាប់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ហើយអនុសញ្ញារួម និងវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីត្រូវគោរពតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ។

ក្នុងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង យើងពិនិត្យឃើញថានិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅមិនទាន់យល់ច្បាស់នូវ ទំនាក់ទំនងវិស័យគតិយុត្តនៅឡើយទេ ព្រោះថាបញ្ហានៅតែកើតមានឡើងក្នុងពេលចូលបម្រើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាមួយនិយោជក ទាក់ទងជាមួយអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលច្បាប់បានផ្តល់អោយ។

តើអ្វីទៅជាទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា? តើទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា មានសារៈសំខាន់ដែរឬទេ ចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត?

ហេតុនេះហើយដើម្បីឲ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយល់ដឹងឆាប់ទទួលបានចំណេះដឹង និងយល់កាន់តែច្បាស់នូវ កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះបានកំណត់អំពីការបកស្រាយលើប្រធានបទនេះ

ដោយជាបឋមមុនឈានដល់ការបកស្រាយលើប្រធានបទនេះ យើងនិងលើកយកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជានោះត្រូវបានបែងចែកជាពីរជំពូកធំៗ គឺ៖ **ដំណាក់កាលមុនការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ (ជំពូកទី១) និងកិច្ចសន្យាការងារ (ជំពូកទី២)** ។

ជំពូកទី១

ដំណាក់កាលមុនការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ជាទូទៅបុគ្គលគ្រប់រូបដែលមានបំណងចង់ចូលបម្រើការងារ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានណាមួយ ត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដ៏ទៃដែលទាក់ទងទៅនឹងការងារ និងគោរពនូវលក្ខខ័ណ្ឌមួយចំនួនដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតមុនឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើនដូចជាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ការចូលបម្រើការងារ និងការងារសាកល្បង។ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលនូវជំនាញដ៏សមរម្យមួយដល់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ ដើម្បីអោយពួកគាត់ទទួលបាននៅបទពិសោធន៍មុនចូលបម្រើការងារ។ បន្ទាប់ពីទទួលបាននៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរួចហើយ ពួកគាត់អាចស្វែងរកការងារតាមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលគេត្រូវការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ពេលដែលទទួលបានការងារពួកគាត់អាចឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលមួយទៀតដែលយើងហៅថាការងារសាកល្បង ដើម្បីអោយនិយោជកគាត់ធ្វើការវាយតម្លៃពីសមត្ថភាពការងារ និងកាយិយាមារយាទមុនឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។

ដូច្នេះដើម្បីយល់អោយកាន់តែច្បាស់ថែមទៀត យើងខ្ញុំសូមធ្វើការពន្យល់ដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី១ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដោយផ្ទាល់ និងពេញលេញជាមួយនិយោជក (ជាគ្រូ) និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលដែលចុះកិច្ចសន្យា នឹងជួយធ្វើការងារក្នុងឋានៈជាកូនជាង។ ហើយការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង វាមានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត គឺគាត់ទទួលបាននៅការបណ្តុះបណ្តាលពីគ្រូ ដើម្បីទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ និងឈានចាប់យកជំនាញ ឬ អាជីពសម្រាប់ប្រកបមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិត ទៅថ្ងៃអនាគត។ ចំណែកនិយោជក គឺគាត់ងាយស្រួលក្នុងការវាយតម្លៃអំពីសមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលទទួលការហ្វឹកហ្វឺនមុនឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។

ដូច្នេះយើងគួរយល់អំពី ការបង្កើត (កថាខណ្ឌទី១) ការអនុវត្ត (កថាខណ្ឌទី២) ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (កថាខណ្ឌទី៣) និង កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (កថាខណ្ឌទី៤) ។

កថាខណ្ឌទី១ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើតកែប្រែ ឬ រំលត់នូវកាតព្វកិច្ច[1]។ ដូច្នេះមានន័យថាភាគីម្ខាងហៅថានិយោជក (មេជាង) និងភាគីម្ខាងទៀតហៅថាកូនជាងត្រូវមានឆន្ទៈត្រូវគ្នាដើម្បីបង្កើតនូវកិច្ចសន្យានេះ។ ចំណែកការហ្វឹកហ្វឺនវិញ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាល ឬអប់រំវិជ្ជាជីវៈដល់បុគ្គលណាមួយ ដើម្បីអោយគាត់មានជំនាញមួយច្បាស់លាស់ និងមានបទពិសោធន៍ក្នុងការងារ ដើម្បីអោយពួកគាត់ងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ជីវៈភាពគ្រួសារអោយមានភាពធូរធារ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈអោយបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថា នឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមលក្ខខ័ណ្ឌ និងថិរវេលាដែលព្រមព្រៀងគ្នាដែលថិរវេលានោះមិនលើសពីរឆ្នាំ[2]។ ម្យ៉ាងទៀតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមានកម្មវត្ថុផ្តល់ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈដល់កូនជាង ហើយប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវប្រគល់ជូនកូនជាងកំណត់តាមរបៀបពិសេស ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយតាមធម្មតាកូនជាងមិនបំពេញការងារជាប្រយោជន៍ទាំងស្រុងដល់និយោជកទេ ដូច្នេះការផ្តល់កម្រៃភាគច្រើនមានតម្លៃតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតធម្មតា។ ហើយកិច្ចសន្យានេះ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដោយឡែកពីកិច្ចសន្យាការងារ ពីព្រោះមុនឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើន ជាពិសេសនោះ គឺការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះឯង។

ក. លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយលិខិតយថាភូត ឬ ដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឡុមាស (ពីរសប្តាហ៍) នៃការដាក់អោយប្រើកិច្ចសន្យានេះ។ ការមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យានេះត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មមោឃភាព[3]។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង។ ក្នុងករណីដែលកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាង។ ជនដែលអាចធ្វើជាគ្រូ ឬ ទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបាន លុះណាតែមានអាយុយ៉ាងតិច ២១ ឆ្នាំ ហើយបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ ក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស

[1] មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[2] មាត្រា ៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[3] មាត្រា ៥២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ខាងបណ្តុះបណ្តាល និងជានិយោជិតជំនាញ។ ប៉ុន្តែរយៈពេលពីរឆ្នាំនេះអាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ។ ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកជាគ្រូមិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះតែមួយ ជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនបានទេ។ និយោជកនេះត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូកាលបើជននេះទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមានទោសប្រទូស្ត និងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ឬមានទោសជាប់ឃុំឃាំងពីបទលួច ឆបោក តែបំបាត់អំពើពុករលួយ។

លើសពីនេះទៅទៀត អធិការងារក៏មានវត្តមានផងដែរចំពោះការចុះកិច្ចសន្យានេះ ពោលគឺអធិការការងារមានភារៈកិច្ចត្រួតពិនិត្យ ចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានេះ។

កាលបើគ្មានវិធានពិសេស ដែលតាក់តែងឡើងដោយអធិការងារជាមួយ នឹងតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននោះទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ។ លិខិតនៃកិច្ចសន្យានេះមានចុះនូវធាតុសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលមានដូចជា៖

- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅរបស់គ្រូ
- គោត្តនាម បកតិនាម និងអាស័យដ្ឋានរបស់កូនជាង
- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាល ឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា
- កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរកូនជាងត្រូវរៀន
- លក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កម្រៃ ឬផ្តល់ភស្តុភាផ្សេងប្រសិនបើមាន អាហារ លំនៅ ហើយនិង វត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង
- មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយកូនជាង
- ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឲ្យ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា
- កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង[4]។

ខ. ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

សហគ្រាសទាំងឡាយណា ដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនិងមួយភាគដប់ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ។

[4] មាត្រា ៥៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ និងត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោងទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសម្ភារៈ[5]។

ហើយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានកម្មនិយោជិតលើសពី ៦០ នាក់ ត្រូវមានកូនជាងតាមចំនួនកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖

- ១០% ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ៦១នាក់ ដល់ ២០០នាក់
- ៨% ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ២០១នាក់ ដល់ ៥០០នាក់
- បន្ថែម ៤% រាល់ពេលដែលមានកម្មនិយោជិត ៥០០ នាក់បន្ថែមទៀតចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥០១ នាក់ឡើងទៅ
- ចំនួនអតិបរិមានៃកូនជាងត្រូវការហ្វឹកហ្វឺន កំណត់ត្រឹម ១១០ នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ទោះជាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរោងចក្រនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួនច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ[6]។

កាតព្វកិច្ចនេះអាចនឹងតាំងបដិប្បញ្ញត្តិបានដោយនិយោជក កាលបើមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ និងបានដាក់ពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។

បន្ទាប់ពីភាគីទាំងពីរបានបង្កើតកិច្ចសន្យារួចរាល់ហើយ តើភាគីទាំងពីរត្រូវអនុវត្តកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងយ៉ាងដូចម្តេច? ដូច្នេះយើងខ្ញុំសូមធ្វើការពន្យល់លំអិតដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី ២ ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ក. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូ

សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូក្រោយពេលបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺគ្រូត្រូវមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះតាមដែលគូភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ហើយនិយោជក (ជាមេជាង) ត្រូវប្រកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារ គឺឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទទោះក្នុងផ្ទះក្តី ក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តលំអៀងកន្លងធម៌ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងបានដឹង។ ម៉្យាងទៀតគ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជំងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬហេតុដ៏ទៃទៀតដែលគួរអោយឪពុកម្តាយដឹងឮនិងធ្វើអន្តរាគម៍កុំអោយយឺតយូរឡើយ។

គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនអោយហួសកម្លាំងហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ[7]។ លើសពីនេះទៀតគ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងអោយបានរីក

---

[5] មាត្រា ៥៧ កថាខណ្ឌទី១,២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[6] ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ចម្រើន ហើយអោយបានសព្វគ្រប់នូវជំនាញដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួលដល់កូនជាងក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចង់ចូលរៀនសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។

បន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនរួចហើយ ត្រូវមានការត្រួតពិនិត្យគុណភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតាមរយៈការប្រឡងបញ្ជាក់សមត្ថភាព ៖ នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងបញ្ជាក់សមត្ថភាព ដើម្បីឈានទៅទទួលបាននូវវិញ្ញាបនបត្រដោយមានការបញ្ជាក់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងគោលបំណងធានាគុណភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងអស់ត្រូវរៀបចំចាត់តាំង ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន និងការប្រឡងបញ្ចប់វគ្គ។

ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន ៖ ត្រូវមានជាប្រចាំ នូវការត្រួតពិនិត្យជារៀងរាល់ខែ ត្រីមាស ឆមាស និងការប្រឡងបញ្ចប់វគ្គដោយមានរបាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់។ ការត្រួតពិនិត្យនេះត្រូវបញ្ជាក់អោយបានច្បាស់លាស់ នូវរាល់ការរីកចម្រើន ការប្រែប្រួលរបស់កូនជាងទាំងផ្នែកទ្រឹស្តី និងការប្រតិបត្តិផ្ទាល់។ ការត្រួតពិនិត្យត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យដែលមានសមាសភាព៖

- គ្រូបង្វឹករបស់សហគ្រាស
- តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមានមុខជំនាញ មុខរបរ និងការងារដូចគ្នា
- តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ដើម្បីធានាគុណភាពកូនជាង និងអព្យាក្រឹត្យភាព នៅក្នុងពេលប្រឡងបញ្ចប់វគ្គ សហគ្រាសត្រូវរៀបចំគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យមួយឲ្យទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្ត។

គណៈមេប្រយោគនេះត្រូវមានសមាសភាព ៖

- គ្រូបង្វឹក និងតំណាងម្ចាស់សហគ្រាស
- តំណាងកម្មករ ដែលមានមុខជំនាញ មុខរបរ និងការងារដូចគ្នា
- តំណាងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាចូលរួម[8]។

ខ. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កូនជាង

ចំណែកសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កូនជាងវិញ គឺកូនជាងត្រូវអនុវត្តកិច្ចសន្យាអោយបានស្មោះត្រង់ដូចដែលខ្លួនបានព្រមព្រៀងជាមួយគ្រូជា(មេជាង) និងស្តាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការហ្វឹកហ្វឺន។ ហើយកូនជាងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ពេលកំពុងទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬ អប់រំ

[7] មាត្រា ៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[8] ប្រការ ៦ ប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

វិជ្ជាជីវៈ និងគោរពគ្រូដូចជា ឪពុកម្ដាយរបស់ខ្លួន ឬ មិនប្រព្រឹត្តអំពើមិនគប្បីទៅលើគ្រូ ហើយត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងការងារណាដែលគូភាគី ទាំងពីរបានព្រមព្រៀងក្នុងកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ។

បន្ទាប់ពីកូនជាងបានទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺន គឺកូនជាងត្រូវរក្សាទុកនូវអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ដែលទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាល ឬអប់រំវិជ្ជាជីវៈពីនិយោជក (ជាគ្រូ)។ មានន័យថាកូនជាងមិនត្រូវបង្ហាញអាថិកំបាំងដែលកំពុងទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលទៅប្រាប់បុគ្គលណាមួយ ឬ សហគ្រាសណាមួយបានឡើយ។ ម៉្យាងវិញទៀតជនណាដែលពិតជាពន្យល់ ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ឲ្យផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល។ ប្រាក់បំណាច់នោះ មិនត្រូវអោយលើសពីតម្លៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬ មិនទាន់បានរំលាយកិច្ចសន្យានោះទេ[១]។

បន្ទាប់ពីភាគីទាំងពីរបានអនុវត្តកិច្ចសន្យារួចរាល់ហើយ ឬក៏ភាគីណាមួយមានកំហុសនាំឲ្យមានការផ្ដាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងគូភាគីទាំងពីរ។ តើមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលនាំមានការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង?

កថាខណ្ឌទី៣ ការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាការកាត់ផ្ដាច់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីដោយមូលហេតុភាគីណាមួយបានបំពាននូវកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ឬរយៈពេលដែលគូភាគីបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាត្រូវបានបញ្ចប់។ ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយបានបំពានកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនាំឲ្យកិច្ចសន្យាត្រូវបានរំលាយ។

ដូច្នេះតើកំហុសបែបណាដែលនាំឲ្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវបានរំលាយ ដើម្បីឲ្យយល់កាន់តែច្បាស់ខ្ញុំសូមធ្វើការពន្យល់លំអិតដូចខាងក្រោម៖

ក.ការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺបណ្ដាលមកពីភាគីណាមួយបានបំពាននូវកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ឬភាគីបានអនុវត្តនៃកិច្ចសន្យាផ្ទុយទៅនិងការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី។

[១] មាត្រា៦១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់៖

- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង
- កាលណាកូនជាង ឬ គ្រូត្រូវចូលបម្រើក្នុងកងទ័ព
- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពី បទឧក្រិដ្ឋ ឬ មជ្ឈឹម
- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬ សហគ្រាស[10]។

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬ ភាគីណាមួយជាអាទ៍ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ៖

- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា
- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬ ធម្មតា
- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ ឬ ឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬ ឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោងទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេល ៣ ខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ។ កាលបើភាគីណាមួយ យល់ឃើញថាមានទទួលការខូចខាត ព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត[11]។

ដូចនេះ រាល់កំហុសដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនាំឲ្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវបានរំលាយ ។ មួយវិញទៀតក្នុងករណីដែលរយៈពេលដែលគូរភាគីបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាបានមកដល់ ក៏ជាហេតុនាំឲ្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ។

តើរយៈពេលមកដល់នៃកិច្ចសន្យាមានន័យដូចម្ដេច? យើងខ្ញុំសូមធ្វើការពន្យល់ខ្លឹមសារទាំងនេះដូចខាងក្រោម ៖

ខ.ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូន គឺជាផ្ដាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងគូភាគីដោយសារភាគីទាំងពីរបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានចប់សព្វគ្រប់ ដូចដែលគូភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងកិច្ចសន្យា ឬរយៈពេលក្នុងកិច្ចសន្យាបានមកដល់។

<u>**ឧទាហរណ៍**</u> ៖ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ចាប់ផ្ដើមពីថ្ងៃទី០១/០១/២០១៥ បញ្ចប់នៅថ្ងៃទី០១/០១/២០១៦។ គឺមានន័យថាភាគីទាំងពីរត្រូវ

[10] មាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[11] មាត្រា ៦៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តកិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី ០១/០១/១០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ០១/០១/២០១៦ ទើបកិច្ចសន្យារវាងភាគីទាំងពីរត្រូវបានបញ្ចប់។

ក្រោយពីផ្តាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងពីរ តើភាគីទាំងពីរត្រូវមានកាតព្វកិច្ចអ្វីខ្លះក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ?

កថាខណ្ឌទី៤ កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីក្រោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យា

ក. កាតព្វកិច្ចនិយោជកជាគ្រូ

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ភាគីនិយោជក(ជាគ្រូ) ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគី សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ [12] ។ មានន័យថានិយោជកជាគ្រូត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនប័ត្រនេះ ដើម្បីបញ្ជាក់ថាកូនជាងពិតជាបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលខ្លួនបានបង្រៀនពិតប្រាកដមែន និងការចេញវិញ្ញាបនប័ត្រនេះដោយមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីឲ្យកូនជាងរបស់ខ្លួនយកទៅប្រើប្រាស់តាមការដែលអាចប្រើប្រាស់បាន។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនិយោជកមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រអោយកូនជាងទេ គឺត្រូវបានចាត់ទុកថានិយោជកបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ចំពោះកូនជាង។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិត(កូនជាង) ត្រូវប្តឹងទៅអធិការការងារដើម្បីធ្វើការអនុវត្តទៅតាមនីតីវិធីច្បាប់ ។

ខ. កាតព្វកិច្ចកូនជាង

ចំពោះកាតព្វកិច្ចកូនជាង គឺត្រូវរក្សាទុកអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។ មានន័យថាកូនជាងមិនត្រូវទំលាយអាថិកំបាំង ដែលខ្លួនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពីនិយោជកជាគ្រូឲ្យទៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ បុគ្គលណាមួយបានដឹងឡើយ។ ប៉ុន្តែទាក់ទងទៅនឹងការរក្សាអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ គឺច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានបញ្ជាក់ថាចុះនៅពេលដែលកូនជាងគាត់បានបញ្ចប់នូវការហ្វឹកហ្វឺន តើគាត់ត្រូវបន្តរក្សាអាថិកំបាំងនេះតទៅទៀតឬយ៉ាងណា? ត្រង់ចំនុចនៃមាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដូចជាមានការចន្លោះប្រហោងបន្តិច។

<u>ឧទាហរណ៍៖</u> A ជាកូនជាងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពីនិយោជកជាគ្រូ ទាក់ទងការផលិតភេសជ្ជៈ Cocacola ដោយ A គាត់បានយល់ច្បាស់អំពីរូបមន្តនៃការផលិតភេសជ្ជៈនេះក្រោយពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលចប់។ ដូច្នេះ A ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអាថិកំបាំងវិជ្ជាជីវៈ

[12] មាត្រា ៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ (កថាខណ្ឌទី២)

នេះពេលកំពុងទទួលការហ្វឹកហ្វឺន ចុះពេលបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺន តើ A បន្តរក្សាទុកអាថិកំបាំងតទៀត ឬយ៉ាងណា?

ផ្នែកទី២ ការចូលបម្រើការងារ

កថាខណ្ឌទី១ ការស្វែងរកការងារ និងការជ្រើសរើសកម្មនិយោជិត

តើការចូលបម្រើការងារវាមានភាពងាយស្រួលទេសម្រាប់កម្មករនិយោជិត បន្ទាប់ពីទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ហើយទាក់ទងនឹងការស្វែងរកការងារដោយយោងតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (មាត្រា៣៦ វាក្យខណ្ឌទី១) ចែងថាប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម។ ត្រង់ចំណុចនេះបញ្ជាក់អោយឃើញថា ការស្វែងរកការងារធ្វើវា គឺសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋខ្លួនឯង តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម។ ត្រង់ចំណុចនេះបញ្ជាក់អោយឃើញថា ការស្វែងរកការងារធ្វើ វាគឺជាសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការជ្រើសរើសមុខរបរមួយដែលសមស្របទៅតាមសមត្ថភាព ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗដែលរស់នៅក្នុងសង្គមមួយ។

ដូច្នេះការស្វែងរកការងារធ្វើ គឺក្នុងគោលបំណងបំពេញតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយប្រសិនបើសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ គ្រប់គ្រាន់នោះវានឹងនាំមកនូវដល់ពួកគាត់ និងសង្គមដូចជា ភាពថ្លៃថ្នូរនៃការងារជួយកាត់បន្ថយនូវភាពក្រីក្រ បំបាត់ភាពគ្មានការងារធ្វើជួយទប់ស្កាត់អំពើល្មើសច្បាប់ដែលកើតចេញពីភាពអត់ឃ្លាន មានទឹកចិត្តខិតខំរៀនសូត្រជាដើមសង្គមអភិវឌ្ឍន៍ ។

តើស្វែងរកការងារតាមរបៀបណា? តាមរយៈអ្នកណា? ដូច្នេះយើងគួរយល់ដឹងអំពីរបៀបស្វែងរកការងារ និងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចូលបម្រើការងារ។

ក.របៀបស្វែងរកការងារធ្វើ

របៀបនៃការស្វែងរកការងារធ្វើ អាចធ្វើតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗ៖

- អានកាសែត ឬ ទស្សនាវដ្តី
- ស្តាប់វិទ្យុ (ការផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក)
- ការប្រកាសផ្សាយតាមគេហទំព័រជាដើម
- ការទទួលព័ត៌មានតាមរយៈមិត្តភ័ក្ក បងប្អូន ឪពុកម្តាយ មីងមា នឹងអ្នកដែលស្គាល់ផ្សេងទៀត
- គណៈកម្មការរកការងារអោយធ្វើ។

របៀបសរសេរប្រកាសខ្លួនឯងចុះក្នុងកាសែត ក្នុងសារព័ត៌មានដើម្បីសុំការងារធ្វើ៖

- ត្រូវចេះលក់ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ខ្លួនឯង

- ចេញពីសាលា ជំនាញអ្វី?
- មានសញ្ញាប័ត្រអ្វី កម្រិតណា?
- កម្រិតចេះព័ត៌មានវិទ្យា ឬទេ?
- ធ្លាប់មានបទពិសោធន៍អ្វីខ្លះ? ធ្លាប់ធ្វើកម្មសិក្សាអ្វីខ្លះ? នៅទីណា?
- បំណងរកការងារ ចង់បានការងារអ្វី?
- ប្រាប់អាសយដ្ឋានដើម្បីអោយគេងាយទាក់ទងមកយើងវិញ (ប្រាប់អាសយដ្ឋានច្បាស់លាស់)
- ទៅជួបផ្ទាល់ដោយខ្លួនឯងនៅការិយាល័យរកការងារឲ្យធ្វើនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ខ. ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ

ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារមានតួនាទីនិងភារៈកិច្ចចម្បងក្នុងការសម្របសម្រួល និងរៀបចំឲ្យមានសេវាព័ត៌មានការងារមុខរបរ និងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ។ ផ្តល់សេវាព័ត៌មានឲ្យអ្នករកការងារ និយោជក អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនិងសាធារណៈជនមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានពីគ្នាទៅវិញទៅមក និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារឲ្យសមស្របទៅនឹងការវិវឌ្ឍន៍នៃសេដ្ឋកិច្ចសង្គម នាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត ។ ធ្វើយ៉ាងណាជំរុញផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានការងារ មុខរបរ ជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈគេហទំព័រគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល និងតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗទៀត ដោយធ្វើសហប្រតិបត្តិការសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដើម្បីលើកអនុសាសន៍ជូនគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល។ ព្រមទាំងផ្តល់ទិន្នន័យជាក់លាក់ស្តីពីព័ត៌មានការងារ ដើម្បីជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការជួយសម្រួលដល់រាជរដ្ឋាភិបាលឲ្យមានលទ្ធភាពរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស និងទីផ្សារការងារដ៏ត្រឹមត្រូវ ហើយឈានសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្រ្តសម្រាប់កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងការផ្តល់ឱកាសការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបំពេញភារៈកិច្ចផ្សេងៗតាមការកំណត់របស់គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល[13]។

គ. កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចូលបំរើការងារ

ដើម្បីស្វែងរក និងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួននិយោជកមានលទ្ធភាពពីរយ៉ាងគឺ៖

[13] អនុក្រឹត្យលេខ ៦៧ អនុក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២៧ មេសា ២០០៩, មាត្រា ៣

១.ជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការងារអោយធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬនៅការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត-ក្រុងខ្លួនអំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរ ដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត។ នេះជាការទទួលយកបេក្ខភាពពីនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មដើម្បីយកទៅពិនិត្យ និងជ្រើសរើសចូលធ្វើការងារតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនីមួយៗ។

២.ជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ធ្វើការអោយខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទស្តីពីប្រកាស ជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក[14]។ គេនិយាយម៉្យាងទៀតថានេះជារបៀបជ្រើសរើសនៅនឹងមាត់ទ្វារ សហគ្រាសមានន័យថា ការប្រកាសតាមបែបផ្សេងៗនៅតាមមាត់ទ្វារ ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ហើយទុកអោយអ្នករកការងារធ្វើ ចូលមកដាក់ពាក្យសុំបម្រើការងារនៅទីនោះ រួចហើយធ្វើការពិនិត្យ និងជ្រើសរើសទៅតាមវិធីផ្សេងៗដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ស្ថិតនៅក្នុងស្មារតីការពារសេរីភាពចុះកិច្ចសន្យារបស់និយោជក ច្បាប់ស្តីពីការងារបានប្បញ្ញត្តិយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវថានិយោជកទាំងឡាយមិនអាចត្រូវបង្ខំឲ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលការិយាល័យរកការងារអោយធ្វើបញ្ជូនឲ្យខ្លួនឡើយ។ ប៉ុន្តែអ្នកនីតិនិពន្ធបញ្ជាក់បន្ថែមថាសេរីភាពរបស់និយោជក ក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតធ្វើការពុំមានលក្ខណៈដាច់ខាតទេ ពីព្រោះថាមានបទប្បញ្ញត្តិ ឬបទបញ្ជាដោយឡែកមួយចំនួនដែលអាចកម្រិតលទ្ធភាពនិយោជកដោយដាក់កំហិតឲ្យគោរពនូវអាទិភាព ក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ។

ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលបំរើការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន គឺតម្រូវឲ្យជ្រើសរើសជនជាតិខ្មែរជាអាទិភាព។ សហគ្រាសទោះប្រភេទណាក៏ដោយនិយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាជ្ញាសាលា សារការីជាអាទ៏ ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួនត្រូវតែហៅរកខេមរៈជនជាតិជាអាទិភាព[15]។ ក្នុងករណីនេះជម្រើសទីមួយជាជនជាតិខ្មែរ ដើម្បីបំពេញតាមសេចក្តីតំរូវការចាំបាច់ណាមួយវៀរលែងតែបុគ្គលិកជាជនជាតិខ្មែរមិនអាចធ្វើបាន។

ដូចនេះម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានអាចធ្វើការជ្រើរើសហត្ថពលកម្មបរទេសដែលជាអ្នកបច្ចេកទេស ឬអ្នកមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈសំរាប់ចូលបំរើការងារនៅកន្លែងរកហត្ថពលកម្មខ្មែរមិនបាន

[14] មើលលេខ ៦០ ស្តីពីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក និងសេចក្តីណែនាំលេខ២៦ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ដំណឹងអំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០០. សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៨សកបយស្តីពីការដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើសម្រាប់ឆ្នាំ២០០១ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៤៥សកបយចុះថ្ងៃទី៣១ខែធ្នូឆ្នាំ១៩៩៨

[15] មាត្រា ២៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

នោះ ដោយត្រូវធ្វើសំណើរជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ស្នើសុំការអនុញ្ញាត ជាមុនមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ការទទួលយកពលករបរទេសឲ្យធ្វើការនៅក្នុងស្រុកយើង លុះត្រាតែខេមរជនមិនអាចធ្វើការងារនោះមានបាន ។ ម៉្យាងទៀតគ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដែលចេញឲ្យដោយក្រសួងការងារនោះទេ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្តាលក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅៈ

- និយោជនត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួននៅកម្ពុជា
- ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់
- ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ
- ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ
- ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជម្ងឺឆ្លងណាមួយទេ ។

លក្ខខណ្ឌនេះត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាល ដោយមានការឯកភាពពីក្រសួងការងារ។ ប័ណ្ណការងារមានតម្លៃត្រឹមរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យារពេល ក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យារពេលនេះមិនលើសពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ[16] ។ ក្រសួងការងារអាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅៈ

- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះ មិនបំពេញលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់។
- កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យារពេលរបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារ នៅកម្ពុជាមានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតខ្មែរដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក។ ការដកហូតនេះអនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឲ្យ ឬបានពន្យារដល់ជនបរទេសនោះ។
- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើ លើសពីរយៈពេល ១ ខែ ឬ ជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដ៏ទៃទៀត។

ក្រសួងការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស។ ប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងការងារ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារនេះ[17]។

សហគ្រាសទោះប្រភេទណាក៏ដោយ ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីឲ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែហៅរកខេមរៈជនជាអាទិភាព។ ដោយគ្មានកែប្រែចំពោះគោលការណ៍នេះការកម្រិតភាគ

[16] មាត្រា ២៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧
[17] មាត្រា ២៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

រយអតិបរមានៃជនបរទេសដែលអនុញ្ញាតឲ្យប្រើក្នុងសហគ្រាស ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឲ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ។ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឲ្យធ្វើការ ឬ បញ្ឈប់លែងឲ្យធ្វើការ។ រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឲ្យដល់ ៣០ថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម។

កថាខណ្ឌទី២ រយៈពេលសាកល្បង

ការងារសាកល្បង គឺជាដំណាក់កាលមួយដែលអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកអាចវាយតម្លៃសមត្ថភាពបំពេញការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសបទពិសោធន៍ការងារ និងកម្មករនិយោជិតអាចវាយតម្លៃអំពីមុខងារ ដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកថាវាសមស្រប នឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនដែរ ឬអត់។ រយៈពេលសាកល្បងស្ថិតនៅតំណាក់កាលចាប់ផ្តើមនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ រយៈពេលនេះមិនត្រូវបានគេសន្មត់ទុកជាមុនទេមានន័យថា គេត្រូវបញ្ចូលខសន្យាមួយបង្កើតជារយៈពេលសាកល្បងដែលក្នុងរយៈពេលនេះ ភាគីទាំងពីរអាចកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យា ដោយពុំចាំបាច់គោរពសិទ្ធិស្តីពីការលាលែងពីការងារ ឬស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ ឲ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឲ្យពួកគាត់។

ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងការងារនេះ គឺជារយៈពេលមួយដើម្បីអោយនិយោជកងាយស្រួលក្នុងការវាយតម្លៃពីសមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមុនសម្រេចចិត្ត ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការងារអោយខ្លួន និងឈានទៅដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។

តើរយៈពេលការងារសាកល្បងចំពោះកម្មករនិយោជិតមានប៉ុន្មានប្រភេទ?

ក. កម្មករនិយោជិតការិយាល័យ

កម្មករនិយោជិតការិយាល័យ គឺសំដៅទៅលើកម្មនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ក្រុមហ៊ុនណាមួយ។ ម្យ៉ាងទៀតកម្មនិយោជិតការិយាលល័យ ឬ អ្នកជួយគឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការឲ្យបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកម្រៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ[18]។

[18] មាត្រា ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ឧទាហរណ៍៖ បុគ្គលិកខាង ផ្នែករដ្ឋបាល ផ្នែកគ្រប់គ្រង ផ្នែកពតិមានវិទ្យា ។ ល។ ហើយរយៈពេលសាកល្បងចំពោះកម្មករនិយោជិតការិយាល័យអតិបរមាចំនួន ៣ ខែ(យោងតាមមាត្រា ៦៨ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។

ខ. កម្មករនិយោជិតឯកទេស

កម្មករនិយោជិតឯកទេសសំដៅទៅលើកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ផ្នែកជាងដេរសំលៀកបំពាក់ និងអ្នកកាត់ក្រណាត់ គឺជាអ្នកធ្វើការងារហត្ថកម្មចម្បង។ ដោយការងារប្រភេទនេះតម្រូវអោយមានការបណ្តុះបណ្តាល និងជំនាញខ្លះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចកំណត់ថាពួកគេទាំងនេះជាកម្មករឯកទេសដែលត្រូវស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងជាអតិបរមាចំនួន ២ ខែ (យោងតាមមាត្រា ៦៨ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។

ឧទាហរណ៍ ៖ (ក) ជាកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅក្នុងរោងចក្រ (ខ) ។ ដូច្នេះមុនឈានបង្កើតកិច្ចសន្យាការងាររវាងភាគីទាំងពីរ ភាគី (ខ) បានតម្រូវអោយ ភាគី (ក) ធ្វើការងារសាកល្បង ដើម្បីអោយខ្លួនងាយស្រួលក្នុងវាយតម្លៃពីសមត្ថភាពការងាររបស់ ភាគី (ក) ហើយរយៈពេលសាកល្បងចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះអតិបរមាចំនួន ២ ខែ។

គ. កម្មករនិយោជិតគ្មានឯកទេស

ចំពោះកម្មករនិយោជិតគ្មានឯកទេស គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលគ្មាន ឬមិនប្រើឯកទេស ឬកម្មករនិយោជិតដែលប្រើកម្លាំងសុទ្ធសាធ។ កម្មករនិយោជិតគ្មានឯកទេស គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិត ពោល គឺជាជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឲ្យកម្រៃទេ គឺត្រូវយោងទៅលើមុខការជាដាច់ខាត[19]។ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតគ្មានឯកទេស ដែលត្រូវស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងជាអតិបរមាចំនួនមួយខែ (យោងតាមមាត្រា ៦៨ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ។ ដោយហេតុថាច្បាប់បានកំណត់រយៈពេលអតិបរមា ១ ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតគ្មានឯទេស ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះបុគ្គលណាក៏អាចធ្វើការងារនេះបានដែរ។

ឧទហរណ៍ ៖ កម្មនិយោជិតបោកសំរាម កម្មករសំណង់ ។ល។

សំគាល់ ៖ ដូច្នេះនៅពេលបញ្ចប់រយៈពេលសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតដែលបន្តការងារឲ្យនិយោជិត ត្រូវផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរបស់ខ្លួន និងត្រូវបានដាក់អោយមានកិច្ចសន្យាមានចិរវេលា

[19] មាត្រា ៦ នៃច្បាប់នៃស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

កំណត់ ឬ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញតាមច្បាប់កំណត់។ ម៉្យាងទៀតរយៈពេលសាកល្បងសម្រាប់ប្រភេទកម្មករនិយោជិតនីមួយៗខាងលើ គឺគ្រាន់តែជារយៈពេលក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាសាកល្បង ទាំងនិយោជក ទាំងកម្មករនិយោជិត មិនជាប់កាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តទំនាក់ទំនងការងាររបស់ពួកគេឡើយ។ ហើយបើគូភាគីមិនពេញចិត្តគ្នាទេ ភាគីណាមួយអាចបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងបានយ៉ាងស្រួល។

តែប្រសិនបើគូភាគីចង់បន្តទំនាក់ទំនងការងាររបស់ពួកគេ នឹងចាប់ផ្តើមចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នាតែម្តង។

បន្ទាប់ពីឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើនដូចជា ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ការចូលបម្រើការ នឹងការងារសាកល្បងមក។ ដំណាក់ការងារសាកល្បង ជាដំណាក់ការមួយដែលមានសំខាន់សម្រាប់និយោជកមុនសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតណាមួយ ដើម្បីធ្វើការងារអោយខ្លួនទៅថ្ងៃខាងមុខ។ ចំពោះកម្មនិយោជិតគាត់អាចវាស់ស្ទង់ពីសមត្ថភាពការងារ ថាតើគាត់អាចធ្វើការងារនេះបានឬអត់? ។ បន្ទាប់ពីនិយោជកធ្វើការវាយតម្លៃពីសមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយនោះនិយោជកគាត់នឹងធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជក ដែលគាត់ពេញចិត្តដើម្បីចូលបម្រើការងារឲ្យខ្លួន។ ហើយបន្ទាប់ពីនិយោជកសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតអោយចូលបម្រើការងារនោះភាគីទាំងពីរត្រូវបង្កើតកិច្ចសន្យាមួយដែលយើងថា កិច្ចសន្យាការងារ។

ដូចនេះយើងគួរយល់អំពីរបៀបនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ដែលយើងខ្ញុំបានបែងចែកនៅក្នុង **ជំពូកទី២ កិច្ចសន្យាការងារ។**

ជំពូកទី២
កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលបង្កើតឡើងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ដែលព្រមព្រៀងដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំពីភាគីណាមួយ ហើយដែលកិច្ចសន្យានេះ តម្រូវអោយភាគីម្ខាងផ្តល់នូវការងារឲ្យ ភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីដែលទទួលបានការងារ ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីភាគីដែលបានផ្តល់ការងារអោយខ្លួន។

ម៉្យាងទៀតកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាលក្ខណៈចំបងនៃគតិយុត្តមួយ ដែលនៅក្នុងនោះបុគ្គលម្នាក់ដែលហៅថា កម្មករនិយោជិតបានសន្យាថានឹងធ្វើការងារក្រោមអធិនភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត គឺជានិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននូវការតបស្នងពីនិយោជកវិញ គឺប្រាក់ឈ្នួល។

ដូច្នេះដើម្បីយល់អោយកាន់តែច្បាស់ពីកិច្ចសន្យាការងារ យើងខ្ញុំបានធ្វើការបែងចែកជាពីរផ្នែកធំៗ គឺ៖

១. សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ (ផ្នែកទី១) ដែលយើងខ្ញុំបានធ្វើការពន្យល់នៅខាងលើរួចមកហើយ។

២. ការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិរវាងគូភាគី (ផ្នែកទី២) ហើយនៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗ យើងខ្ញុំបានធ្វើការបែងចែកជា កថាខណ្ឌ និងចំណុចតូចៗជាច្រើនទៀត។ ដូចនេះខ្ញុំសូមធ្វើការពន្យល់ឲ្យលំអិតអំពីកិច្ចសន្យាការងារដូចតទៅ ៖

កថាខណ្ឌទី១ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលត្រូវបានបង្កើតដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថាធ្វើពលកម្មអោយភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្មហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតហៅថានិយោជក[20]។

បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសង

[20] មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

ខាងព្រមព្រៀងគ្នា។ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនឹងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុកហើយប្រសិនបើជាត្រូវចុះបញ្ជីកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុង បញ្ជីការងារទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ[21]។

កថាខណ្ឌទី២ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបែងចែកជា ២ប្រភេទធំៗ គឺ៖

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ

២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មិនពិតប្រាកដ។

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ គឺសំដៅលើកិច្ចសន្យាមួយដែលបានបង្កើតឡើងរវាងគូភាគីដែលបានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងកិច្ចសន្យា ដែលបានកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា មុនពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះ។ ហើយកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានថិរវេលាលើសពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬ ច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីរឆ្នាំ ។ ហើយចំពោះការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំអោយកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

- **ក្នុងករណីពិសេស**

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាក (មិនមានកាលកំណត់បរិច្ឆេទបញ្ចប់លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងដើម្បី ៖

– រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអនុវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
– ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
– កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

[21] មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ដូច្នេះ ចិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ ក៏ត្រូវមានលក្ខណៈសមស្របទៅនិងការងារទាំងអស់នោះដែរគឺៈ

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្ដោះអាសន្ននោះត្រឡប់ធ្វើការវិញ ឬការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្ដងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបានបញ្ចប់[22] ។

ម៉្យាងទៀតកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់អាចអនុវត្តបាន លុះត្រាតែកាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យានោះ ៖

- កើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី។
- កើតចេញពីជនដែលមានសមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា។

មានកម្មវត្ថុមួយដែលជាក់លាក់ដែលអាចធ្វើកើត និងដែលស្របច្បាប់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទំលាប់ដ៏ល្អប្រពៃ[23]។

ខ.កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលបានបង្កើតឡើងដោយមិនបានកំណត់ចិរវេលាកាលបរិច្ឆេទការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា ឬមិនតម្រូវអោយធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះឡើយ ទោះធ្វើជាលិខិតឯកជនក្ដី លិខិតយថាភូតក្ដី។ ហើយកិច្ចសន្យានេះ អាចយកជាការបានជានិច្ចទោះបីធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ក្ដី ដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរក្ដី ពីព្រោះយល់ឃើញថាភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរគ្រាន់តែជាវិធានបន្ទល់ប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែគោលការណ៍នេះមិនមែនជាឧបសគ្គដល់ឆន្ទៈរបស់គូភាគីទាំងពីរដែលអាចតម្រូវអោយកិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងក្រោមទ្រង់ទ្រាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ។

មួយវិញទៀតកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ[24]។ ហើយកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចកើតឡើងនៅពេលដែលកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ តែភាគីទាំងពីរមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកិច្ចសន្យានេះ

[22] មាត្រា ៦៧ វាក្យខណ្ឌ ១,២,៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[23] មាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ២៨/១០/១៩៨៨

[24] មាត្រា ៦៧ វាក្យខណ្ឌ ៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ដោយអនុវត្តន៍ជាបន្តបន្ទាប់ ដោយស្ងៀមស្ងាត់របៀបក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ក្នុងករណីនេះទោះបីជាកិច្ចសន្យាដែលកើតឡើងដោយឥតព្រៀងទុកក៏ដោយ ក៏គេរាប់បញ្ចូលជាកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាកំណត់ដែរ។ ហើយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គឺរបបការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា។

ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គេក៏ធ្វើការបែងចែកបន្ថែមទៀតផងដែរ ក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យានេះដោយមានវិធីពីរយ៉ាងទៀតគឺ៖ ការបង្កើតដោយចេតនា និង ការបង្កើតដោយអចេតនា ។

- **ការបង្កើតដោយចេតនា** ៖ ការបង្កើតដោយចេតនា គឺនៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ ថាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ពិតប្រាកដ ឬដោយមិនបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។
- **ការបង្កើតដោយអចេតនា** ៖ ការបង្កើតដោយអចេតនា គឺអាចធ្វើឡើងនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាដែលមានបានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

កថាខណ្ឌទី៣ លក្ខខណ្ឌសុពលភាព និងខចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

ក. លក្ខខណ្ឌសុពលនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ដើម្បីអោយកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាព គេបានធ្វើការបែងចែកជាពីរលក្ខខណ្ឌ គឺលក្ខខណ្ឌទម្រង់ និង លក្ខខណ្ឌគ្រឹះដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។

ក.១ លក្ខខណ្ឌទម្រង់

លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា អាចធ្វើឡើងបានដោយគោរពតាមទម្រង់ពីរ គឺកិច្ចសន្យាបង្កើតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងកិច្ចសន្យាបង្កើតដោយផ្ទាល់មាត់[25] ។ ហើយគ្រប់កិច្ចសន្យាការងារបង្កើតបាន គឺភាគច្រើនគោរពទៅតាមទម្រង់ពីរនេះ ជាទូទៅដែលសុទ្ធតែមានលក្ខណៈស្របច្បាប់អាចអនុវត្តបាន នៅក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងមូល ជាពិសេស គឺជាការបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតថាធ្វើតាមលក្ខណៈផ្ទាល់មាត់ ឬក៏លាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ក.១.១ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់

កិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើងដោយមិនតម្រូវអោយធ្វើលាយជាលក្ខណ៍អក្សរទេ ។ ហើយច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់ចំពោះកិច្ចសន្យា ធ្វើដោយផ្ទាល់

[25] មាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី២ វាក្យខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

មាត់រវាងនិយោជក និងកម្មនិយោជិតដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងបង្កើតកិច្ចសន្យាបែបនេះជាមួយគ្នា។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកគ្រាន់តែនិយាយសន្យាអោយការងារមួយដែលសមស្រប និងប្រាក់ឈ្នួល ទៅនឹងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើការយល់ព្រមធ្វើការងារនោះបំរើអោយនិយោក។

ឧទាហរណ៍ ៖ សហគ្រាសមួយបានត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ពេលដែលធ្វើការសម្ភាសន៍ និងសម្រេចចិត្តរើសបានហើយ និយោជកបានធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយដោយគ្រាន់តែនិយាយផ្ទាល់មាត់រវាងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមថាទទួលធ្វើការងារនោះ។

ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ គឺជាការអនុវត្តមួយនៃកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ហើយត្រូវបានសន្មត់ថាមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវការតាមផ្លូវច្បាប់នេះ ទោះបីជាពួកគេបាន ឬមិនបានពិភាក្សានៅក្នុងដំណើរការធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់នោះក៏ដោយ។

ក.១.២ កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលបង្កើតឡើងតម្រូវអោយធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬជាកិច្ចសន្យាត្រូវបានគោរពតាមទម្រង់ច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ហើយកិច្ចសន្យានេះបានបង្ហាញពីការបំពេញបែបបទសន្យានៅលើក្រដាសស្នាមត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើការងារជាមួយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីបើមានការរំលោភបំពានណាមួយកើតឡើង គូភាគីទាំងសងខាងអាចយកកិច្ចសន្យានោះធ្វើជាភស្តុតាងបាន។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ មានន័យថាកិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយមិនបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។ កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺអនុវត្តនៅក្នុងប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ ព្រោះកាលកំណត់កាលបរិច្ឆេទ បានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះកម្មករនិយោជិតអាចដឹងពីថ្ងៃចូលធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា [26]។

ឧទាហរណ៍ ៖ ក្រុមហ៊ុនមួយ បានធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ហើយពេលដែលធ្វើការសម្ភាសន៍ និងសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសកម្មករនយោជិតណាមួយបានហើយ និយោជកបានធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយកម្មករនិយោជិតដោយកំណត់យៈពេល ១ឆ្នាំ ។

[26] មាត្រា ៦៧ វាក្យខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ក.២ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

ចំណែកលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ គេបានធ្វើការបែងចែកជាលក្ខខណ្ឌ បី គឺះ

- ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី
- សមត្ថភាពរបស់គូភាគី
- កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា។

ក.២.១ ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី

ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ គឺជាការសម្តែងឆន្ទៈរបស់គូភាគីនីមួយៗក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា។ ការព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាចាំបាច់ត្រូវមានដូចគ្នា និងមានប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងចំនួននៃការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី និងចំនួនគូភាគីទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យានោះ។

ការព្រមព្រៀងនេះចាំបាច់ត្រូវមានការបង្ហាញឆន្ទៈច្បាស់លាស់ ពុំមានការបង្ខិតបង្ខំពីភាគីណាមួយ និងមានការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ ដែលបានកើតចេញពីការសម្រេចចិត្តរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ ឬពីអ្នកតំណាងរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាដែលនឹងបង្កើតឡើងនេះក៏បាន។ យោងតាមច្បាប់ការងារកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា[27]។ ដើម្បីអោយការព្រមព្រៀងនេះមានសុពលភាពតាមគតិយុត្តបាន លុះត្រាណាតែធ្វើនៅក្រោមរូបភាពចំនួនពីរគឺ ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងការព្រមព្រៀងដោយសេរី។

ក.២.១.១ ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ

ការព្រមព្រៀងនឹងអាចធ្វើឡើងដោយពិតប្រាកដបាន នៅពេលដែលសំណើ បានជួបជាមួយនឹងស្ទីការ។ ហើយការជួបគ្នារវាងសំណើ និងស្ទីការនេះ គឺសំដៅដល់ការបង្ហាញឆន្ទៈដូចគ្នា នឹងស៊ីសង្វាក់គ្នា ដោយកើតមានឡើងតាមរយៈឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ថាខ្លួនពិតជាបានយល់ព្រមលើសំណើនេះ ឬ ស្ទីការនៃកិច្ចសន្យានេះយ៉ាងពិតប្រាកដ។ បន្ទាប់ពីជួបគ្នារវាងសំណើ និងស្ទីការ ហើយដើម្បីអោយសំណើមាននូវអានុភាពគតិយុត្តពិតប្រាកដនោះ សំណើត្រូវមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ និងតឹងរឹងព្រមទាំងសំដែងនូវឆន្ទៈយ៉ាងពិតប្រាកដរបស់អ្នកស្នើក្នុងការធ្វើកិច្ចសន្យាណាមួយ។ ចំណែកស្ទីការវិញក៏ត្រូវមានលក្ខណៈពេញលេញ និងច្បាស់លាស់ផងដែលដើម្បីអាចឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងសំណើរបស់អ្នកស្នើ។

---

[27] មាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

លើសពីនេះទៀត សំណើ និងស្ទីការអាចបញ្ជូនទៅកាន់ភាគីទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាបានតាមរយៈបណ្តូរការព្រមព្រៀងរវាងភាគី និងការកំណត់នានា ព្រោះវាជាកត្តាចាំបាច់ផងដែរក្នុងការបង្ហាញពីភាពពិតប្រាកដនៃការព្រមព្រៀង។ បណ្តូរនៃការព្រមព្រៀងនេះត្រូវចែកចេញជាពីរគឺ បណ្តូរការព្រមព្រៀងដែលមានកំណត់ពេលវេលា និងបណ្តូរការព្រមព្រៀងដែលមិនមានកំណត់ពេល។

ក.២.១.២ ការព្រមព្រៀងដោយសេរី

ការព្រមព្រៀងដោយសេរី គឺជាការព្រមព្រៀង ដែលកើតចេញពីការសម្តែងនូវឆន្ទៈរបស់គូភាគីដោយពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ ការគំរាមកំហែង ការរំលោភបំពានលើការសម្រេចចិត្ត និងការភាន់ច្រឡំណាមួយ ពោលគឺការបង្ហាញឆន្ទៈដោយមានសេរីភាពរវាងភាគីទាំងពីរ។

ផ្ទុយទៅវិញកិច្ចសន្យានឹងអាចត្រូវបានលុបចោល ឬបាត់នូវអានុភាពវិញនៅពេលដែរភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនបានសំដែងនូវឆន្ទៈដោយសេរីចំពោះការព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួន។ ការព្រមព្រៀងនេះអាចជាការព្រមព្រៀងដែលមានវិការៈ ឬអធម៌។ វិការៈ ឬអធម៌របស់កិច្ចសន្យាមានដូចជា ៖

- **ការភាន់ច្រឡំ ៖** ភាពភាន់ច្រឡំក្នុងកិច្ចសន្យា សំដៅដល់ការភាន់ច្រឡំរបស់ភាគីម្ខាង លើចំនុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា ឬចំនុចដែលខ្លួនយល់ថា ជាចំនុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា ក្នុងស្ថានភាពមួយដែលភាគីម្ខាងទៀតបានដឹងពីការភាន់ច្រឡំនេះ កិច្ចសន្យាអាចត្រូវលុបចោលបានដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈមានវិការៈ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ប្រសិនបើភាគីទាំងសងខាងមានការភាន់ច្រឡំលើចំនុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា ឬចំនុចដែលខ្លួនយល់ថា ជាចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា ទោះបីជាភាគីណាមួយមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការដឹងពីការភាន់ច្រឡំនោះ ការបង្ហាញឆន្ទៈនេះចាត់ទុកថាជាវិការៈនៃកិច្ចសន្យា[28]។

<u>ឧទាហរណ៍</u> ៖ A បានបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារជាមួយសហគ្រាស B (ផ្នែកសន្តិសុខ) ក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំ និងភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល ៥០០ ក្នុងមួយខែ ។ ស្រាប់ដល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែ B បានបើកអោយ A ៥០០ តែ ៥០០ លុយបាត។ ដូច្នេះកិច្ចសន្យារវាងភាគីទាំងពីរ មានវិការៈដោយហេតុការបង្ហាញឆន្ទៈមានការភាន់ច្រឡំ ។

- **ការឆបោក ៖** ប្រសិនបើភាគីបានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារការឆបោករបស់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ការឆបោករបស់តតិយជនក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យានេះអាចលុបចោលបានដោយការបង្ហាញឆន្ទៈ មានវិការៈនៃកិច្ចសន្យា។ ការអះអាងចំពោះការលុបចោលកិច្ចសន្យា

[28] មាត្រា ៣៤៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

អាចធ្វើឡើងបានចំពោះតិតយជនដែលជាជនទុច្ចរិត តែមិនអាចធ្វើការអះអាងបានឡើយចំពោះតតិយជនដែលជាជនសុចរិត[29]។

ឧទាហរណ៍ ៖ X បានបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន Y ហើយ Y បាននិយាយប្រាប់ថា X ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនធ្វើការតែ ៤ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ហើយទទួលបានប្រាក់ខែ ៥០០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។ លុះដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការស្រាប់តែធ្វើការរហូតដល់ ១២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃហើយទទួលបានប្រាក់ខែ ១៥០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ដូច្នេះនាំកិច្ចសន្យាមានវិការៈដោយហេតុការបង្ហាញឆន្ទៈមានការឆបោក។

- **ព័ត៌មានមិនពិត៖** មានន័យថានៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា បើហេតុដែលបានបង្ហាញដោយភាគីម្ខាងនោះខុសពីការពិត ហើយភាគីម្ខាងទៀតបានបង្ហាញឆន្ទៈជឿជាក់ហេតុទាំងនោះជាការពិត ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីនោះបានដឹងថា ហេតុទាំងនោះមិនមែនជាការពិត ខ្លួនមិនបង្ហាញឆន្ទៈទេ ភាគីនោះអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបានដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។ មានន័យថា បើភាគីម្ខាងបានបង្ហាញពត៌មានមិនពិតដល់ភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតបានជឿជាក់លើព័ត៌មាននោះភាគីអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយសារមានវិការៈនៃកិច្ចសន្យា។ ចំពោះព័ត៌មានមិនពិត និងការឆបោក មានសញ្ញាណស្រដៀងគ្នា ដែលធ្វើឲ្យយើងមានការពិបាកក្នុងការកំណត់អោយបានច្បាស់លាស់ ពីព្រោះការឆបោកដោយការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានមិនពិត[30]។
- **ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព៖** កាលណាបើភាគីនៃកិច្ចសន្យា បានប្រើប្រាស់ឋានៈរបស់ខ្លួន ដែលមានអាទិភាពជាងភាគីម្ខាងទៀត ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ ផ្នែកសង្គម ឬបានប្រើស្ថានភាពផ្សេងទៀតដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនអាចប្រឆាំងតបបានទេ ភាគីម្ខាងទៀតនោះអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈមានវិការៈ[31]។

ឧទាហរណ៍៖ A បានជំពាក់លុយក្រុមហ៊ុន B ចំនួន ២០០០០ដុល្លារ ហើយគាត់បានសុំការងារនៅក្រុមហ៊ុន B ដើម្បីធ្វើការកាត់បំណុល ។ ដោយ B យល់ឃើញថា A ជាមនុស្សមានការយល់ដឹងទាបហើយជំពាក់លុយខ្លួនទៀតផងនោះ ក៏យល់ព្រមអោយ A ធ្វើការងារនៅក្រុមហ៊ុនខ្លួន ហើយភាគីទាំងបានចុះកិច្ចសន្យារយៈ ២ឆ្នាំ ក៏ប៉ុន្តែ B បានអោយ ប្រាក់ឈ្នួល A ទាបជាងកម្មករនិយោជិតដ៏ទៃ ហើយម៉ោងធ្វើការលើសកម្មករនិយោជិតដ៏ទៃ។

[29] មាត្រា ៣៤៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧
[30] មាត្រា ៣៤៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧
[31] មាត្រា ៣៤៩ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ដូចនេះកិច្ចសន្យារវាងភាគីទាំងពីរអាចលុបដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈមានវិការៈ។

- **ការគម្រាមកំហែង ៖** កិច្ចសន្យាដែលបានធ្វើឡើងដោយ ការគម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីតតិយជនអាចចាត់ទុកថាជាវិការៈនៃកិច្ចសន្យា[32]។

ឧទាហរណ៍ ៖ X បានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយសហគ្រាស Z រយៈពេល ៦ ខែ ។ លុះដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ Z បានគម្រាមអោយធ្វើការអោយខ្លួនលើសម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ និងគ្មានថ្ងៃឈប់សំរាក។

ដូច្នេះ X អាចលុយចោលកិច្ចសន្យាការងារដែលខ្លួនបង្កើតជាមួយ Z ដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈមានវិការៈ ។

- **អំពើកេងយកចំនេញហួសហេតុ ៖** ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាបានប្រើប្រាស់ការ ឆ្លៀតឪកាសលើភាគីម្ខាងទៀត ដែលកំពុងជួបប្រទះលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ ភាពល្ងង់ ឬការខ្វះបទពិសោធន៍ ហើយបានកេងចំនេញយ៉ាងសន្ធឹកសន្ធាប់ពីភាគីម្ខាងទៀត ភាគីនោះអាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថាការបង្ហាញមាននូវវិការៈ[33]។

ឧទាហរណ៍ ៖ A ជាអនីតិជនបានបង្កើតកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុន O (ផ្នែកសន្តិសុខ) រយៈពេល ១ឆ្នាំដោយហេតុថាជីវភាពគ្រួសារលំបាកវេទនា ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះមានការព្រមព្រៀងពីអាណាព្យាបាល និងអនីតិជន ។ ហើយ A ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដោយខុសពីសន្តិសុខដ៏ទៃហើយធ្វើការរហូតដល់១២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

ដូចនេះ A អាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបានដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈមានវិការៈ។

- **បបនីយផ្លូវចិត្ត ៖** សំដៅដល់ការសំដែងឆន្ទៈ យល់ព្រមក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យាផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ភាគី ឬ អាចនិយាយបានថា វាជារូបភាពនៃការសំដែងឆន្ទៈថាយល់ព្រម តែតាមពិតភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនចង់អោយកិច្ចសន្យាកើតឡើងឡើយ។ ក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌបែបនេះកិច្ចសន្យាមានអានុភាព។ តែបើក្នុងករណីដែល ភាគីម្ខាងទៀតបានដឹងថាភាគីដែលសំដែងឆន្ទៈនោះ ខុសពីឆន្ទៈរបស់ខ្លួន ភាគីនៃកិច្ចសន្យានោះ អាចសុំបដិសេធន៍មិនអនុវត្តកិច្ចសន្យាបានឡើយ។ នោះមានន័យថា កិច្ចសន្យាមិនអាចលុបចោលបានទេ តែភាគីមានសិទ្ធិសុំមិនអនុវត្តបាន[34]។

- **ការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត ៖** កិច្ចសន្យាដោយផ្អែកលើការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការឃុបឃិតជាមួយនឹងភាគីម្ខាងទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ មានន័យ

[32] មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[33] មាត្រា ៣៥១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[34] មាត្រា ៣៥២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ថា បើកាលណាគូភាគីនៃកិច្ចស្យា បានធ្វើឲ្យកិច្ចសន្យាដោយមានការឃុបឃិតគ្នាខុសពីឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងសងខាងកិច្ចសន្យានោះត្រូវចាត់ទុកថាមានវិការៈ[35]។

– **ភាពខុសច្បាប់ ឬ ភាពផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និង ទំនៀមទម្លាប់ល្អក្នុងអត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា ៖** ទោះបីជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈដោយគ្មានវិការៈក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យាត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ មានន័យថាការបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងកិច្ចសន្យាគ្មានវិការៈទេ តែកិច្ចស្យាត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងកិច្ចសន្យា ៖

១.ការបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ។

២.ការបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងកិច្ចសន្យានោះបង្កើតឡើយផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និង ទំនៀមទំលាប់ល្អ។ ប៉ុន្តែទាក់ទងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទំលាប់ល្អ គឺមានការបកស្រាយខុសគ្នាទៅប្រទេសនីមួយៗ។

៣. ប៉ុន្តែប្រសិនការបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងកិច្ចសន្យាមានផ្នែកណាមួយដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬ ផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ នឹង ទំនៀមទម្លាប់ល្អ ហើយទោះបីជាផ្នែកផ្សេងទៀត ក៏មិនធ្វើឲ្យខូចសេចក្តីសង្ឃឹមសមហេតុសមផលរបស់គូភាគីទេ នោះមានតែចំណុចដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬ ផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទំលាប់ល្អតែប៉ុណ្ណោះទេដែលត្រូវទុកជាមោឃៈ ។ មានន័យថាបញ្ញត្តិដែលផ្ទុយនឹងការអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬ ផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈក្នុងកិច្ចសន្យា នឹងបញ្ញត្តិផ្សេងទៀតដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាហើយច្បាប់ទទួលស្គាល នោះបញ្ញត្តិដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ត្រូវយកមកអនុវត្ត[36]។

ក.២.២ សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា

សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា គឺសំដៅទៅលើសមត្ថភាពរបស់គូភាគីទាំងពីរ ឬច្រើន នៅពេលបង្កើតកិច្ចសន្យាត្រូវបានច្បាប់ទទួលស្គាល់ថាត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ឬ ជាកិច្ចសន្យាមួយដែលបានបង្កើតឡើងដោយជនដែលមានសិទ្ធ និងកាតព្វកិច្ច គឺសំដៅទៅលើជនដែលមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យាអាចនឹងមិនមានសុពលភាព ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះបង្កើតឡើងជាមួយជនអសមត្ថជន ពីព្រោះថាអសមត្ថជនត្រូវបានច្បាប់កម្រិតសិទ្ធរបស់ពួកគាត់។ ដូច្នេះបើយើងបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាលទូទៅ ហិតូប្បម្ភ និងជនកំហាត់ព្រហ្មទណ្ឌ នោះនាំកិច្ចសន្យាត្រូវបានលុបចោល។

[35] មាត្រា ៣៥៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[36] មាត្រា ៣៥៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ចំណែកកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើងជាមួយសមត្ថជន មិនចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាលទេក៏កិច្ចសន្យាមានសុពលភាពដែរ ដោយសារតែសមត្ថជន គឺជាជនដែលមានសិទ្ធ និងកាតព្វកិច្ចពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់។

សមត្ថជននៅទីនេះ សំដៅទៅលើរូបវន្តបុគ្គលទាំងឡាយណាដែល ៖

- មិនមែនជា អនីតិជន (ក្រោមអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ)
- មិនមែនជាជននៅក្រោមអ្នកអាណាព្យាបាល
- មិនមែនជាជនស្ថិតនៅក្រោមហិត្វប្បត្ថម្ភ
- មានអាយុចាប់ពី ១៨ ឆ្នាំឡើងទៅ និងមានសិទ្ធ និងកាតព្វកិច្ចពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់។

ដូច្នេះសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធ ទៅនឹងការបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យាមានពីរប្រភេទ គឺ អនីតិជន និង នីតិជន។

ក.២.២.១ អនីតិជន

អនីតជន សំដៅទៅលើជនដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ (ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ) [37]។ ហើយអនីតិជនជាជនដែលច្បាប់បានចាត់ទុកថា ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដូចនីតិជន និងពុំអាចទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួនបានឡើយ។ អនីតិជនពុំមានសិទ្ធិប្រព្រឹត្តសកម្មភាពតាមផ្លូវច្បាប់ណាមួយដូចជា ការបង្កើតកិច្ចសន្យាជាដើមកិច្ចសន្យាដែលបានបង្កើតឡើងដោយអនីតិជន ពុំមានសុពលភាពទេ បើគ្មានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់ ឬ អ្នកតំណាងស្របច្បាប់។

ម៉្យាងវិញទៀតរាល់សកម្មភាពដែលបង្កើតឡើង ដោយអនីតិជនដែលខ្លួនមិនអាចយល់ដឹង និងវិថ្ន័យបាន អំពីលទ្ធផលតាមផ្លូវច្បាប់ ឬ ពុំមានការយល់ព្រមពីអ្នកតំណាងស្របច្បាប់ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់ទេនោះ នោះសកម្មភាពរបស់អនីតិជនអាចលុបចោល [38]។ មួយទៀតកិច្ចសន្យាដែលធ្វើដោយជនក្រោមហិត្វបត្ថម្ភក៏ត្រូវមានការយល់ព្រមពីហិត្វបត្ថម្ភកៈដែរ បើពុំដូច្នេះទេរាល់សកម្មភាពដែលបានបង្កើតឡើងដោយជននោះត្រូវលុបចោល។ ហើយកិច្ចសន្យាការងារដែលបានបង្កើតឡើងដោយអ្នកតំណាងស្របច្បាប់ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់របស់អនីតិជននោះកិច្ចសន្យាគ្មានអនុភាពទេ តែបើមានការយល់ព្រមពីសាមីអនីតិជននោះកិច្ចសន្យានឹងមានអានុភាព [39]។ ប៉ុន្តែបើយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារនោះវាបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាច្រើនសំរាប់

[37] មាត្រា ១៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[38] មាត្រា ១៩ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ២០០៧

[39] មាត្រា ២៣ កថាខណ្ឌទី ២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ២០០៧

អនីតិជននោះកិច្ចសន្យានឹងមានអនុភាពដោយពុំចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីអ្នកតំណាងស្របច្បាប់ ឬ អ្នកអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់របស់អនីតិជនទេ[40]។ ហើយអនីតិជនត្រូវបានបែងចែកចេញជាពីរទៀតគឺ ៖ អនីតិជនមានអត្តាធិនភាព និង អនីតិជនគ្មានអត្តាធិនភាព។

អនីតិជនមានអត្តាធិនភាព គឺសំដៅទៅលើអនីតិជនដែលច្បាប់ចាត់ទុកថា បានដល់នីតិភាព [41]។ មានន័យថាអនីតិជនដែលទាមទារបាននូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចនីតិជនដែរ។ ម៉្យាងទៀតក្នុងករណីដែលអនីតិជនដែលបានដល់អាយុ ១៦ ឆ្នាំ ទ្រទ្រង់ជីវិភាពដោយឯករាជ្យ តុលាការអាចប្រកាសនូវអត្តាធីនភាពរបស់អ្នកនោះបាន តាមពាក្យសុំរបស់អនីតិជននោះ ប្រសិនបើតុលាការយល់ឃើញថាអត្តាធីនភាពស្រប នឹងផលប្រយោជន៍របស់អនីតិជននោះ។ ក្នុងករណីនេះតុលាការត្រូវសួរយោបល់ពីអ្នកមានសិទ្ធិអំណាចមេបា។

អនីតិជនដែលបានរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ត្រូវទទួលអត្តាធីនភាព ដោយមិនចាំបាច់មានការប្រកាសពីតុលាការទេ។

ក្នុងករណីដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី២ ខាងលើនេះទោះបីភាគីលែងលះគ្នាក៏ដោយក៏អានុភាពនៃអត្តាធីនភាព មិនត្រូវរលត់ឡើយ[42]។

អនីតិជនគ្មានអត្តាធិនភាព គឺអសមត្ថជនមិនអាចអនុវត្តន៍បានជាទូទៅនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួន។ អនីតិជនប្រភេទនេះ មិនអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួននៅក្នុងកិច្ចការគតិយុត្តិរបស់ខ្លួនឯងបាននោះឡើយ។ ការចុះកិច្ចសន្យារបស់អនីតិជនក្នុងកិច្ចសន្យាណាមួយត្រូវមានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់ជាមុនសិន ឬក៏ត្រូវមានការឯកភាពរបស់អាណាព្យាបាលស្របច្បាប់លើកិច្ចសន្យានោះក្រោយពេលដែលអនីតិជនបានចុះកិច្ចសន្យារួច។ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលទាក់ទងទៅ និងគតិយុត្តិការណ៍ ឬក៏ជាការទាក់ទងទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវខាងទោសកម្ម ដែលនាំអោយមានការខូតខាតសំណងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវធ្លាក់ទៅលើអ្នកអាណាព្យាបាល។

ក.២.២.២ នីតិជន

នីតិជនគឺជាជនដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដឹងចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួន ដែលបានប្រព្រឹត្តយ៉ាងច្បាស់ ហើយឈានដល់អាយុនីតិភាពពេញលេញអាចទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួន។ នីតិជនជាមនុស្សពេញវ័យដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ឆ្នាំ ឡើងទៅអាចមានសិទ្ធិក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា

[40] មាត្រា ២៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[41] មាត្រា ២២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[42] មាត្រា ២១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

បានតាមឆន្ទៈរបស់ខ្លួនបានដោយមិនចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីអ្នកតំណាងស្របច្បាប់ ឬអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់ដូចអនីតិជនទេ។

ប៉ុន្តែយើងនៅមើលឃើញមនុស្សមួយចំនួនទៀតមានអាយុ និងនីតិភាពហើយតែខ្លួនមិនអាចមានលទ្ធភាពការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ដោយសារមានបញ្ហាខាងស្មារតី ខាងរូបកាយ និងជម្ងឺខាងផ្លូវច្បាប់។ ច្បាប់បានការពារចំពោះនីតិជនដោយចែកជាពីរប្រភេទគឺនីតិជនមានសមត្ថភាព និងនីតិជនអសមត្ថភាព។

- **នីតិជនមានសមត្ថភាព** គឺជាបុគ្គលដែលច្បាប់បានទទួលស្គាល់ថាមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិពេញលេញ មានន័យថាបុគ្គលនេះអាចទទួលបាននូវ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចទាំងអស់ដែលច្បាប់ប្រគល់អោយ។ សិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលនីតិជនមានសមត្ថភាពទទួលបាន គឺជាសិទ្ធិទាំងឡាយណាដែលច្បាប់បានកំណត់ ហើយទទួលស្គាល់ថាជាសិទ្ធិរបស់នីតិជនដែលក្នុងនោះដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាផងដែរ។

នីតិជនមានសមត្ថភាព អាចធ្វើការសម្តែងនូវឆន្ទៈរបស់ខ្លួនដោយផ្ទាល់ និងដោយសេរី ព្រោះថាខ្លួនមានកាយសម្បទាគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការទទួលបាននូវសិទ្ធិនានា ហើយប្រើប្រាស់នូវសិទ្ធិទាំងនោះទៅតាមការសម្រេចរបស់ខ្លួន។ យើងអាចកំណត់បានថា កិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយនីតិជនមានសមត្ថភាព ជាកិច្ចសន្យាមួយដែលមានសុពលភាពខាងគតិយុត្តិដែលបានកំណត់ពីសមត្ថភាពរបស់នីតិជន។

- **នីតិជនអសមត្ថភាព៖** ចំពោះបុគ្គលទាំងអស់ដែលជានីតិជន តែងតែត្រូវបានច្បាប់កំណត់ថាជាជនដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ នឹងពេញលេញអាចបំពេញនូវរាល់កិច្ចការនានាដែលឯករាជ្យភាព ដោយពុំចាំបាច់មានការបង្ខំពីជនដ៏ទៃឡើយ។ ប៉ុន្តែដោយក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួនរបស់នីតិជន ដែលមានការអន់ថយខាងប្រាជ្ញាស្មារតី ខាងរូបរាងកាយ ឬបញ្ហាណាមួយ ដែលកើតមានលើនីតិជននោះ ជននោះចាំបាច់ត្រូវមានការការពារយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់ច្បាប់ ហើយច្បាប់នេះមានលក្ខណៈខុសៗគ្នាទៅតាមប្រភេទរបស់នីតិជននេះគឺជននៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភៈ ។
- **ជននៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភ** គឺសំដៅទៅជនដែលមានសមត្ថភាពតិចតួចពេកក្នុងការយល់ដឹងនិងវិនិច្ឆ័យអំពីលទ្ធផលតាមផ្លូវច្បាប់នៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ដោយសារមានវិបត្តិផ្នែកបញ្ញាស្មារតីតុលាការអាចប្រកាសការចាប់ផ្តើមហិតូបត្ថម្ភលើជននោះបាន តាមពាក្យសុំរបស់

បុគ្គលដែលមានសិទ្ធដាក់ពាក្យសុំ [43] ។ ហើយរាល់ការបង្ហាញឆន្ទៈនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាណាមួយដែលកើតឡើងដោយជននេះ ពុំមានអានុភាពទេ បើគ្មានការយល់ព្រមពីហិតូបត្ថម្ភកៈ។

ក.២.៣ កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា

កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា មានន័យថាការបង្កើតកិច្ចសន្យាណាមួយ គឺកម្មវត្ថុត្រូវតែស្របច្បាប់ និងមិនប៉ះពាល់ដ៏សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីល្អ។ កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាមានការបែងចែកជា បី ៖

- កម្មវត្ថុច្បាស់លាស់ គឺកម្មវត្ថុដែលព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ត្រូវតែជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដ ។ មានន័យថាការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែច្បាស់លាស់ និងពិតប្រាកដ។

ឧទាហរណ៍ ៖ A បានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយ B រយៈពេល ១ ឆ្នាំ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៣០០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ដោយភាគីបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការ និងប្រាក់ឈ្នួលច្បាសលាស់។

- កម្មវត្ថុអាចធ្វើទៅកើត គឺកម្មវត្ថុដែលគូភាគីបានបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវតែស្របច្បាប់ ។ មានន័យថាការងារដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជកត្រូវតែជាការងារស្របច្បាប់។
- កម្មវត្ថុស្របច្បាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីល្អ គឺសំដៅកម្មវត្ថុដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាមិនមានការប៉ះពាល់របៀបរៀបសាធារណៈ ឬទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីល្អ ។ ប៉ុន្តែទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីល្អ មានការបកស្រាយទៅតាមប្រទេសនីមួយៗ។

ខ. ខចែខត្តុខកិច្ចសន្យា

ខ.១ ប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួលមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកដែលត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ ទោះជាចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញក្តី។ តាមការពិតទៅការអោយថ្លៃឈ្នួលជាទឹកប្រាក់ទៀងទាត់តាមការព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា គឺដើម្បីអោយសុក្រឹតត្រឹមត្រូវជាង គឺគេនិយាយសំដៅទៅលើប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ។ ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀតដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានត្រូវគេចាត់ទុកជាប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយសារតែហេតុផលនេះទើបច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ធ្វើអោយមានភាពច្បាស់លាស់ថាពាក្យប្រាក់ឈ្នួល

[43] មាត្រា ២៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត ហើយដែលគេអាចហៅថាជាប្រាក់ចំណូលសរុបនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ក់ឈ្នួលមានដូចតទៅ ៖ដូច្នេះប្រា

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសារ
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជារត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ដែលតំរូវតាមផ្លូវច្បាប់
- វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សំរាក
- ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់អោយក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាព និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព[44]។

ម្យ៉ាងទៀតប្រាក់ឈ្នួល គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់អោយមានជីវិភាពធូរធារ ហើយប្រសិនបើធ្វើការងារដោយពុំទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ គឺគេមិនអាចចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារទេ។

បច្ចុប្បន្ននេះដោយសារតែសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារមានការរីកចម្រើន ទើបទំនិញមួយចំនួនត្រូវបានឡើងថ្លៃ ដែលធ្វើអោយកម្មករនិយោជិតគាត់ពិបាកក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរបស់ពួកគាត់អោយមានភាពប្រសើរ ពីព្រោះចំណូលទាប ហើយពួកគាត់ត្រូវចំណាយច្រើន។ ប៉ុន្តែដោយសារមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលតែតែងយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខុមាលភាព និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ២៨៣ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការវាយភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥។

[44] មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន ១២៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[45]។ ប៉ុន្តែប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល[46]។ ហើយការគណនាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែលើមូលដ្ឋានការងារស្នូល ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់កម្មករមានតួនាទីបំផុត គឺប្រាក់ឈ្នួលគោល ១២៨ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ហើយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ១០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្នាក់នៅ ឬធ្វើដំណើរ ៧ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដូច្នេះសរុបទាំងអស់ ១៤៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

ខ.២ ពេលវេលាធ្វើការ

ចិរវេលាធ្វើការងារ គឺវាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ ។ ដូច្នេះចិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ គឺមិនអាចមានចំនួនលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬក៏សែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ[47]។ ការងារបន្ថែមម៉ោងអាចធ្វើដោយកម្មករនិយោជិតតែក្នុងករណីដែលមាន កិច្ចការប្រញាប់ និងពិសេសខុសធម្មតាប៉ុណ្ណោះ។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំអាចទទួលរងទណ្ឌកម្ម ព្រោះតែបដិសេធមិនធ្វើការងារបន្ថែមឡើយ។ ម៉ោងធ្វើការងារបន្ថែមពុំអាចលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ ចំណែកឯកការងារពេលយប់ក៏ត្រូវបានដាក់អោយអនុវត្តផងដែល ដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចដែលបានកំណត់ថាជាការងារដែលធ្វើពីចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ។

ម៉្យាងទៀតការងារបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ទាំងនេះត្រូវអោយឈ្នួលអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ចំពោះការងារបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅ ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវបន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)[48]។ ហើយរយៈពេលឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងត្រូវមានរយៈពេលអប្បបរមា ២៤ម៉ោងជាប់ៗគ្នា។ ជាគោលការណ៍កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងត្រូវអោយឈប់សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

---

[45]ប្រកាស១ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥

[46]ប្រកាស៣ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥

[47]មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[48]មាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ខ.៣ ការឈប់សំរាកធម្មតា

ចិរវេលាធ្វើការ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ត្រូវបញ្ចូលអោយមានរយៈពេល ២៤ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នានៃថ្ងៃសម្រាកផងដែរនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការ ពោលគឺការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានចិរវេលាអប្បបរមា ២៤ម៉ោងបន្ទាប់គ្នា ដោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវអោយឈប់សំរាកថ្ងៃអាទិត្យ[49] ។ យើងសង្កេតឃើញថាការឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យនៃបុគ្គលិកទាំងអស់ម្តង វាជាបញ្ហាមួយដែលធ្វើអោយខូចប្រយោជន៍សាធារណៈជន ឬក៏ធ្វើអោយខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះតែម្តង ហើយការឈប់សំរាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅ៖

- អោយបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សំរាកនៅថ្ងៃមួយទៀតក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ
- សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យទៅដល់ថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ
- សំរាកផ្លាស់វេនគ្នា គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់[50]។

ខ.៤ ការឈប់សំរាកពិសេស

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សម្រាកជាពិសេសក្នុងឪកាសមានព្រឹត្តការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត[51] ។ ការស្នើសុំឈប់សំរាកពិសេសរបស់កម្មករនិយោជិតមានរហូតដល់ ៧ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួន ហើយនិយោជកមិនគួរបដិសេធ៍ដោយមិនសមហេតុផលលើការឈប់សំរាកពិសេសទេប្រសិនបើ៖

- កម្មករនិយោជិត រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍
- ប្រពន្ធរបស់កម្មករនិយោជិតសំរាលកូន
- កូនរបស់កម្មករនិយោជិតរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬ
- ប្តីប្រពន្ធ កូន ឬ ឪពុកម្តាយរបស់កម្មករនិយោជិតឈឺ ឬ ស្លាប់។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់គេ និយោជកអាចកាត់ការឈប់សំរាកពិសេសពីការសំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នៅក្នុងឆ្នាំនោះ ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតពុំមានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកអាចតំរូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការដើម្បីកាត់សងការឈប់សំរាកពិសេស។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏នៅតែមានការដាក់កំហិតលើចំនុចផងដែរ។ ហើយរយៈពេលធ្វើការងារសងសរុបមិនត្រូវអោយលើសពីរយៈពេល១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៥៤ ម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។

[49] មាត្រា ១៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[50] មាត្រា ១៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[51] មាត្រា ១៧១ វាក្យខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ខ.៥ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

និយោជកត្រូវតែផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដែលសំរាលកូន នូវការឈប់លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ(៣ខែ)។ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតៈ

- ដោយសារមានផ្ទៃពោះ
- នៅពេលកំពុងឈប់លំហែមាតុភាព ឬ
- មុនពេលឈប់លំហែមាតុភាពបានឡើយ។

និយោជកត្រូវតែអោយប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងអំឡុងពេលឈប់លំហែមាតុភាព។ និយោជកគួរគិតប្រាក់ឈ្នួល ដោយផ្អែកតាមមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេល ១២ខែ មុនពេលសំរាកលំហែមាតុភាព មិនមែនផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលគោលទេ។ អំឡុងពេល២ខែដំបូង បន្ទាប់ពីត្រឡប់ពីការឈប់លំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវតម្រូវឲ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗប៉ុណ្ណោះ។

កថាខណ្ឌទី ៤ កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគី

ភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចជាច្រើន ដែលត្រូវអនុវត្តន៍បន្ទាប់ពីមានការព្រមព្រៀងគ្នា នៅក្នុងកិច្ចសន្យារួចមក ហើយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចគោរពនូវរាល់លក្ខខ័ណ្ឌមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយកាតព្វកិច្ចនេះ ចែកចេញជាពីរប្រភេទ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក.កាតព្វកិច្ចនិយោជក

បន្ទាប់ពីគូភាគីបានចុះកិច្ចសន្យារួចរាល់ហើយ នោះភាគីទាំងពីរត្រូវមានកាតព្វកិច្ចទៅតាមការព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួននៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះ។ និយោជកត្រូវបង្ហាញជាក់លាក់ នូវប្រាក់ឈ្នួលពេលម៉ោងធ្វើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនដល់កម្មករនិយោជិត និងលក្ខខ័ណ្ឌនៃការធ្វើការងារផ្សេងទៀតដល់កម្មករនិយោជិតដូចជា ការងារថែមម៉ោង ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាក ។ល[52]។ ហើយនិយោជកមានករណីយកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដូចជា ថែរក្សារូបរាងកាយ សុខភាព អនាម័យ សន្តិសុខ ជាអាទិ៍ របស់កម្មករនិយោជិត ពីគ្រោះថ្នាក់នៅទីកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន [53] ។ លើសពីនេះទៀតនិយោជកមិនត្រូវ

[52]មាត្រា ៦៦៥ វាក្យខណ្ឌទី១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[53] មាត្រា ៦៦៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ប្រគល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអោយទៅធ្វើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសផ្សេង ដែលគាត់មិនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែរ[54]។

កាតព្វកិច្ចដ៏សំខាន់សម្រាប់និយោជកមានដូចជា៖

- ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សអោយបានត្រឹមត្រូវ និងទៀងទាត់
- ការពារកម្មករនិយោជិតអំពីបញ្ហាសុខភាពអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ
- ផ្តល់ការឈប់សំរាកដោយមិនកាត់ប្រាក់ខែ
- ផ្តល់ការងារស្របច្បាប់
- ដំណើរការរោងចក្រ សហគ្រាស ដោយពុំមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ឬដោយពុំស្របច្បាប់
- ទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាត ដែលបង្កឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្រោមឱវាទក្នុងនាមខ្លួនជាម្ចាស់ទ្រព្យ និងផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន
- ថែទាំទ្រព្យសម្បត្តិដែលកម្មករនិយោជិតយកទៅទុកនៅកន្លែងធ្វើការ។

ខ. កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត

កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រោយពីបានចុះកិច្ចសន្យាការងាររួចហើយមានដូចជា៖

- បំពេញការងារអោយបានត្រឹមត្រូវដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ទោះបីជាដោយផ្ទាល់មាត់ក្តី ដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តីដោយផ្ទាល់ខ្លួន ហើយបំពេញ (ជៀសវាងអោយអ្នកដ៏ទៃជំនួស) ការងារនោះដោយយកចិត្តទុកដាក់អោយបានម៉ត់ចត់ និងដោយស្មោះត្រង់
- មិនត្រូវប្រកបការងារដោយលួចលាក់ ក្រៅម៉ោងក្រោយចេញពីរោងចក្រ
- ត្រូវគោរពបទបញ្ជារបស់និយោជក ឬជំនួសដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រជាដើម។

ផ្នែកទី២ ការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងគូភាគី

ការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្ត គឺជាការកាត់ផ្តាច់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីដោយមូលហេតុភាគីណាមួយបានបំពាននូវកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ឬរយៈពេលដែលគូភាគីបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាបានបញ្ចប់។ ម្យ៉ាងទៀតភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញអាចរំលាយកិច្ចសន្យាបានភ្លាមៗក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងទៀតបំពានកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ[55]។

ការបំពានកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ សំដៅទៅលើករណីដែលភាគីម្ខាងមិនអាចសម្រេចនូវគោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាបាន ដោយសារការបំពានរបស់ភាគីម្ខាងទៀត។

ត្រូវចាត់ទុកថាមានការបំពានកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ៖

[54] មាត្រា ៦៦៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[55] មាត្រា ៤០៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ភាគីម្ខាងបានដាស់តឿនភាគីម្ខាងទៀតដែលមិនបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ច តាមពេលកំណត់ ដោយកំណត់អំឡុងពេលសមរម្យដើម្បីអោយអនុវត្តកាតព្វកិច្ច ហើយកាតព្វកិច្ចមិនត្រូវបានអនុវត្ត ក្នុងអំឡុងពេលនោះ។ ហើយភាគីមិនបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមពេលកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យា ក្នុងករណីដែលគោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាមិនបានសម្រេចសោះ បើភាគីមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមពេលកំណត់នោះ។ ភាគីមិនអាចអនុវត្តករណីយកិច្ចផ្តល់តាវលកាលិកចម្បងរបស់ខ្លួនបានទេ។ ដោយមានការបំពានកិច្ចសន្យាហួសហេតុ ដែលធ្វើអោយបាត់បង់នូវទំនុកចិត្តរវាងគូភាគី ហើយមិនអាចជឿជាក់ថា នឹងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនាពេលអនាគតបាន។ លើសពីនេះទៀតភាគីដែលបំពានកិច្ចសន្យាមិនអាចរារាំងការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយផ្អែកលើមូលហេតុខាងលើនេះ ដោយយកមូលហេតុថាខ្លួនគ្មានកំហុសចំពោះការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានឡើយ[56]។

កថាខណ្ឌទី១ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ គឺជាការបញ្ចប់នៅថ្ងៃរំលត់កិច្ចសន្យាបានសេចក្តីថាភាគីទាំងពីរ បានបំពេញកាតព្វកិច្ចរហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា។ ភាគីតែម្ខាងក៏អាចរំលាយមុនដល់ថ្ងៃបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាបានដែរ ដោយការរំលាយកិច្ចសន្យានេះធ្វើទៅបានតាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា គឺមានន័យថា ត្រូវតែផ្តល់ហេតុផលតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយគ្មានភាគីណាមួយរំលោភបំពានលើកិច្ចសន្យាទេ។ ផ្ទុយទៅវិញបើមិនធ្វើទៅតាមផ្លូវច្បាប់ទេ បានន័យថាការរំលោភកិច្ចសន្យានេះ នឹងមានការរំលោភបំពានលើប្រការណាមួយហើយ។ គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវអោយនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន។

ក. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមកាលកំណត់

ពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់ គឺមានន័យថាដល់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

ពាក្យថា ការផុតរលត់កិច្ចសន្យា គឺមានន័យថា កិច្ចសន្យាឈានដល់ទីបញ្ចប់លើកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ថិរវេលា ដែលភាគីទាំងសងខាងបានដាក់ខសន្យាជាមួយគ្នាក្នុងកិច្ចសន្យានោះ។

ខ. ការជូនដំណឹងរវាងគូភាគី

កាលណានិយោជកមានបំណងអោយកម្មករនិយោជិត ឈប់ធ្វើការនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា

[56]មាត្រា ៩០៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី២០០៧

ការងារមានថិរវេលាមានកំណត់និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតជាមុន ដោយផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧៖

- ៦ខែ ឬតិចជាង មិនតម្រូវអោយជូនដំណឹង
- លើសពី ៦ខែ ត្រូវជូនដំណឹងមុន ១០ថ្ងៃ
- លើសពី ១ឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹងមុន ១៥ថ្ងៃ

ប្រសិនបើគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នឹងត្រូវបានបន្តដោយស្វ័យប្រវត្តិសំរាប់រយៈពេលដូចគ្នា នឹងកិច្ចសន្យាការងារគ្រាដំបូង។ កិច្ចសន្យានេះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃការងារលើសពី ២ឆ្នាំ[57]។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជក ត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលអោយសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង ហើយសមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើនឹងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

គ. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

បើសិនជាភាគីម្ខាងរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ ដោយគ្មានហេតុផលស្របច្បាប់ ភាគីម្ខាងទៀតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់សំណងជំងឺចិត្ត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រាក់សំណងជំងឺចិត្តដែលត្រូវទទួលបានយ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ ចំពោះនិយោជកវិញសំណងជំងឺចិត្តដែលត្រូវទទួលបានស្មើនឹងការខូចខាត របស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលសមាមាត្រ នឹងប្រាក់ឈ្នួលផងសមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនទឹកប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា[58]។

[57] មាត្រា ៧៣ វាក្យខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[58] មាត្រា ៧៣ វាក្យខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ឃ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់

ឃ.១ ភាគីទាំងសងខាងយល់ព្រម

ភាគីសងខាងយល់ព្រមរំលាយមុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យា គឺគ្មានការសងជំងឺចិត្តនោះទេ ហើយការរំលាយកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់ តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បាន តែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកដោយឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ច្បាប់បានបើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតទទួលសំណង់ជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ មួយវិញទៀត បើការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈ របស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯងវិញ ក្រៅពីមូលហេតុករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិដែរនោះ ច្បាប់ក៏បានបើកសិទ្ធិអោយនិយោជកទទួលសំណង់ជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួន ដែលបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែរ។

ឃ.២ កំហុសធ្ងន់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បាន ក្នុងករណីដែលភាគីណាបានប្រព្រឹត្តកំហុសដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់ក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យា។ ក្នុងករណីនេះ គឺភាគីដែលបានប្រព្រឹត្តនៅកំហុសធ្ងន់ អាចទទួលខុសត្រូវចេញសងជំងឺចិត្តដល់ភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យាសម្រាប់ការរំលោភបំពានកិច្ចសន្យា ហើយភាគីដែលទទួលរងនៃការរំលោភបំពាននោះ ត្រូវមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ថាភាគីនោះពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់មែន។

បើជាកំហុសធ្ងន់របស់ភាគីណាមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីដែលទទួលរងនៃការខូចខាត អាចសុំរំលាយកិច្ចសន្យាមុនការកំណត់ ដោយភាគីដែលជាអ្នកប្រព្រឹត្តកំហុសត្រូវចេញសោហ៊ុយជំងឺចិត្តអោយទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ដោយយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានចាត់ទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម ៖

- **ករណីកំហុសរបស់និយោជក**
  - កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញ កម្មករនិយោជិតឲ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត។

- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ។
- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ។
- ការជេរប្រមាថ ការគំរាមកំហែង អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ។
- ការមិនប្រគល់ការងារឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល។
- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញាត្តិជាធរមាន។

- **កំហុសកម្មករនិយោជិត**

- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់។
- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា "វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម ខ " នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថិកំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។
- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។
- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។
- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។
- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបានបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន[59]។

ហើយទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយកំហុសធ្ងន់មិនកំណត់អោយត្រឹមតែកំហុសទាំងឡាយ ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីរការងារដែរ។ តុលាការងារអាចកំណត់ថា អំពើផ្សេងទៀតដែលធ្ងន់ធ្ងរគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធានាដល់ការរំលាយកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែនៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាគតិត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងខាងលើនេះ[60]។

ឃ.៣ ករណីប្រធានស័ក្តិ

ករណីប្រធានស័ក្ត គឺការកើតឡើងនៃព្រឹត្តការណ៍ ដែលយើងមិនអាចដឹងមុន មិនអាចទប់ស្កាត់បាន ហើយស្ថិតនៅក្រៅវង្វង់នៃការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ ម៉្យាងវិញទៀតតាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខណ្ឌទី៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

[59] មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧
[60] មាត្រា ៨៤ នៃច្បាស់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលជាសាធារណៈតម្រូវអោយបិទ។
- មហន្តរាយ ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម ដែលបណ្ដាលឲ្យអន្តរាយសម្ភារៈ មិនអាចឲ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ

មរណៈភាពនៃនិយោជកដែលបណ្ដាលឲ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនិងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុខ[61]។

ដោយតាមមាត្រា ៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច។
- ការមានផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុង វាក្យខ័ណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចផុតកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ។

កថាខណ្ឌទី២ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីទាំងសងខាង ប៉ុន្តែពុំបានចែងអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្ដើមអនុវត្តកិច្ចសន្យាតែពុំមានកាលកំណត់នៃកាលបញ្ចប់ ឬក៏មានដែលតែវាមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់។ អាចត្រូវបានរំលាយដោយឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបអោយដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវអោយដំណឹងទៅអោយភាគីម្ខាងទៀត[62]។ ប៉ុន្តែបើគ្មានការកំណត់ថិរវេលាអោយដឹងជាមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ នឹងចាប់ទុកជាមោឃៈដោយស្របច្បាប់។

ក. ការបញ្ឈប់ពីការងារដោយនិយោជក

ការបញ្ឈប់ពីការងារ គឺជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក។ និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស ដោយយោងទៅតាមហេតុផលទាក់ទង និងកម្មករនិយោជិតនោះផ្ទាល់ ឬ កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុតធ្ងន់ណាមួយ និង ដោយយោងទៅតាមហេតុផលសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាស។ ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងទៅភាគីកម្មករដែលខ្លួនចង់បញ្ឈប់ ដែលថិរវេលានៃការជូនដំណឹងចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ដូចទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែរ។

---

[61] មាត្រា ៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[62]មាត្រា ៧៤ វាក្យខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នា១៩៩៧

ខ. ការលាឈប់ពីការងារដោយកម្មករនិយោជិត

ការលាឈប់ពីការងារ គឺជាការសំដែងឆន្ទៈឯកតោភាគីដោយកម្មករនិយោជិត ក្នុងការកាត់ផ្តាច់ចំណងគតិយុត្ត ដែលចងភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនិយោជកដោយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ តាមគោលការណ៍សេរីភាពនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមាន ថិរវេលាមិនកំណត់ចំពោះការលាឈប់ពីការងារ គឺវាមានលក្ខខ័ណ្ឌដូចទៅនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារកម្មករនិយោជិតផងដែរ ប៉ុន្តែការលាឈប់ពីការងារនេះ គឺជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈ ឯកតោភាគីរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីធ្វើការលាឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដ៏ត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីសំរេចលាឈប់ពីការងារនេះ និងផ្តល់ដំណឹងជាមុនជូនដល់និយោជក ក្នុងករណីពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះទេនិយោជកគ្មានសិទ្ធិបង្ខំកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនឡើយ។ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចមានសិទ្ធិទាមទារសំណងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីកម្មករនិយោជិតបាន។

ចំណែកឯការផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនវិញវា គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវផ្តល់ដំណឹងជាមុនអំពីការលាឈប់ពីការងារនេះទៅអោយនិយោជកបានដឹង។ ការជូនដំណឹងជាមុនត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ។ ប៉ុន្តែករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលលាឈប់ពីការងារ ដោយមិនបានអោយដំណឹងជាមុននោះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ទៅដល់និយោជកដោយស្របច្បាប់។

គ. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

ផ្អែកលើការជូនដំណឹងមុន ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់តម្រូវអោយមានការជូនដំណឹងជាមុន នៅពេលរំលាយកិច្ចសន្យា ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយភាគីម្ខាង និងនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ឬពេលកិច្ចសន្យាត្រូវរលត់។ ភាគីណាក៏ដោយ អោយតែបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែជូនដំណឹងដាច់ខាត។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាងវៀងលែងតែ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឲ្យដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឲ្យដំណឹងមុខដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ។
- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ

ចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាំមួយខែ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជម្ងឺ[63]។

ម៉្យាងទៀតប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើ ដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឲ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" ខ្លះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ[64]។

ឧទាហរណ៍ ៖ លោក វិចិត្រ ក្រោយពីបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជំនាញធនាគារហិរញ្ញវត្ថុនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចរួចមកបានស្វែងរកការងារធ្វើ។ ក្រោយមកក៏បានចូលបំរើការងារនៅក្នុងធនាគារមួយក្នុងឋានៈជានិយោជិតការិយាល័យ។ គាត់បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលថិរវេលាមិនកំណត់។ និយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យលោក វិចិត្រ ចំនួន ៣៩០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ដោយវិចិត្របានបម្រើការងារនៅក្នុងធនាគារនេះអស់

រយៈ ៧ឆ្នាំ ៩ ខែ ហើយនិយោជកក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់គាត់ និងនិយោជកមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ បានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាទៅវិចិត្រ។ វិចិត្រក៏ទទួលយកហេតុផលនោះ។ ចូរគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញរបស់វិចិត្រ ដោយសន្មតថាប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំ ៣៩០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង ១ខែ។

<u>**ដំណោះស្រាយ**</u>

គណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

ដោយ ៖ តាង A ជាប្រាក់បណ្តេញចេញ

ប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំ ៣៩០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង ១ខែ។

[63] មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[64] មាត្រា ៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

វិចិត្របានបម្រើការងារនៅក្នុងធនាគារ ៧ឆ្នាំ ៩ ខែ (ដោយយោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ វាក្យខណ្ឌទី២ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគ ថិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញដូច្នេះអនីតភាពការងាររបស់វិចិត្រ គឺ ៨ឆ្នាំ ។

ថិរវេលាធ្វើការរបស់គាត់លើស ១២ ខែ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ១៥ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ។

នាំឲ្យ A = $\frac{390\$}{26 \text{ ថ្ងៃការងារ}}$ X 15 ថ្ងៃ X 8 ឆ្នាំ = 1800 $

បញ្ជាក់ ៖ 390$ X 6 ខែ = 2340$

ដោយប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញរបស់វិចិត្រ < ប្រាក់ឈ្នួលរបស់វិចិត្រ ៦ ខែ

ដូចនេះ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ គឺ 1800$

កថាខណ្ឌថាទី៣ ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម

ការបញ្ឈប់ពីការងារ គឺជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររួមគ្នា ដោយមកពីមូលហេតុនៃការកាត់បន្ថយសកម្មភាពគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាស ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ។ ដើម្បីធ្វើការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានេះ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចប្រតិបត្តិទៅតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម

- និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។
- និយោជកត្រូវអោយដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីសំរេចរបស់ជននោះ គឺជាវិធានការសំរាប់មុននូវការបន្ថយបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើអោយបន្ថយបុគ្គលិកនោះកុំឲ្យប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានេះអ្នកដែលគួរបញ្ឈប់មានដូចជា៖

- អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈ ឬកាយសម្បាទានអន់ជាងគេ
- ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះត្រូវបានតម្លើងមួយឆ្នាំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗ នៅក្នុងបន្ទុក។

ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានេះមានសិទ្ធិអាចចូលធ្វើការវិញបាន ក្រោយពីការបញ្ឈប់ពីការងាររួមរួចហើយ ដោយមានអត្ថិភាពរយៈពេល២ឆ្នាំ ដើម្បីចូលធ្វើការនៅមុខងាររដដែលឡើងវិញ ប៉ុន្តែត្រូវផ្តល់ពត៌មានជានិច្ចទៅដល់និយោជក កាលណាខ្លួន

ផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានជាដរាប បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងចង់ចូលបម្រើការងារវិញ ត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថានចាស់នោះក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃក្រោយពីការទទួលសំបុត្រហៅពីនិយោជក (ដោយយោងតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ។

កថាខណ្ឌទី៤ សហគ្រាសធនក្ស័យ

ក្នុងករណីសហគ្រាសធនក្ស័យចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការមិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដែលនាំឲ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឲ្យកម្មនិយោជិត។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឲ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់។ ហើយប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិលើសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមនៃកូនបំណុល ក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមនុការប្រកាសធនក្សយ័ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក។ អ្នកដើរទាក់ទង ហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម មានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្គស់នូវប្រាក់កម្រៃជើងសា និងកម្រៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរ ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិខាងលើត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅ និងឯកសិទ្ធិពិសេស ដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជកនៅពេលក្រោយពេលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុល ត្រូវប្រគល់ឲ្យទៅពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងកាត់តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អំពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្តក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជារួចមក យើងអាចសន្និដ្ឋានថា មុនឈានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានណាមួយ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពនៅលក្ខខ័ណ្ឌជាច្រើនដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដ៏ទៃទៀត។ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់រវាងភាគីទាំងពីរ ពីព្រោះវាមានភាពងាយស្រួល ពេលដែលភាគីទាំងពីមានវិវាទកើតក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ។ យើងឃើញថាទំនាក់ទំនងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយកិច្ចសន្យាការងារមួយ ដែលបានកំណត់លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាតម្លៃប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ ពេលវេលាធ្វើការរបស់កម្មករ និងការរំលាយកិច្ចសន្យា និងលក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដើម្បីការពារពីការគាបសង្កត់ពីសំណាក់និយោជកលើកម្មករ រើកលេស ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលជាដើម។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយអ្វីៗ គឺសុទ្ធតែស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារ ដោយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពទៅតាមច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងនីតិការងារឲ្យបានត្រឹមត្រូវ នោះទើបការអនុវត្តន៍ប្រព្រឹត្តទៅបានល្អ និងមិនមានការរាំងស្ទះ។

ដោយឡែកចំពោះវេនធ្វើការ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតនៃការងារ ត្រូវបានច្បាប់កំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ហើយក៏បានអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងករណីមានការប្រញាប់ ប៉ុន្តែតម្រូវឲ្យភាគីនិយោជកធ្វើការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករ ៥០% បន្ថែម ហើយបើការងារនោះតម្រូវអោយធ្វើការថ្ងៃឈប់សំរាក ត្រូវបន្ថែម ៥០% នៃប្រាក់ខែ។ អ្វីដែលសំខាន់បំផុតសម្រាប់គូភាគីទាំងសងខាង គឺអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នាក្នុងការធ្វើការងារ ដោយនិយោជកចង់បានអ្នកធ្វើការបម្រើផលប្រយោជន៍ឲ្យខ្លួន ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតវិញចង់ទទួលបានការងារធ្វើ ដែលអាចមានប្រាក់កម្រៃសមរម្យនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ ដើម្បីយកទៅផ្គត់ផ្គង់ជីវភាព និងចិញ្ចឹមជីវិតប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតច្បាប់ការងារក៏បានការពារកម្មករនិយោជិតជាច្រើន នៅពេលដែលមានការរំលោភបំពាន ពីភាគីនិយោជិកដោយមិនត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់។ និយោជកមិនត្រូវអនុវត្តផ្ទុយពីកិច្ចសន្យាដែលគូភាគីទាំងពីបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងកិច្ចសន្យា ឬផ្ទុយពីច្បាប់ការងារ ។ ហើយនិយោជកមិនត្រូវបានបង្ខំឲ្យកម្មនិយោជិតធ្វើការលើសម៉ោង គ្មានថ្ងៃឈប់សម្រាក់ បើប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ។ល។

សរុបមកយើងឃើញថាមុនឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈ និងការងារសាកល្បង ហើយពេលនិយោជកពេញចិត្តទើបបង្កើតនូវកិច្ច

សន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ។ មួយវិញទៀត ការបង្កើតកិច្ចសន្យា គឺបានផ្តល់ភាពងាយស្រួល ល្អប្រសើរជាងមុន និងផ្តល់ជាអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយបានបង្កើតនូវលក្ខខ័ណ្ឌ និងករណីលើកលែងមួយចំនួន ដើម្បីយកទៅអនុវត្តនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។ ទាំងអស់នេះហើយដោយសារតែរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះក្រុមមនុស្សដែលទន់ខ្សោយផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ក៏បានចងក្រងបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃការជួលកម្លាំងពលកម្មនៅកម្ពុជាសម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតជាពិសេស។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះរួចមក យើងឃើញថាមុនឈានទៅដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងាររវាងភាគីទាំងពីរ កម្មករនិយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើនជាពិសេសគឺការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាដំណាក់កាលដំបូងគេបង្អស់ដែលធ្វើការបង្ហាត់បង្រៀនចំពោះកូនជាងដែលគ្មានជំនាញ ឬបទពិសោធន៍ការងារដើម្បីឲ្យពួកគាត់ទទួលបាននូវជំនាញមួយច្បាស់លាស់មុនឈានចូលបម្រើការងារ។ ជាពិសេសនៅក្នុងដំណាក់កាលកំពុងទទួលការហាត់រៀន កូនជាងត្រូវរក្សាអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈដែលខ្លួនកំពុងទទួលការហាត់រៀនពីនិយោជក (ជាគ្រូ) មានន័យថាកូនជាងមិនត្រូវទំលាយអាថ៌កំបាំងប្រាប់ទៅសហគ្រាស ឬបុគ្គលណាមួយបានឡើយ (មាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ។ នៅត្រង់មាត្រានេះដូចជាមានការចន្លោះប្រហោងបន្តិច ចុះនៅពេលកូនជាងទទួលការហាត់រៀននូវជំនាញនេះចប់សព្វគ្រប់ហើយ តើកូនជាងត្រូវរក្សាអាថ៌កំបាំងនេះរហូត ឬក៏មានរយៈពេលមួយកំណត់សំរាប់ពួកគាត់? យើងគួរកំណត់អោយច្បាស់លាស់ចំពោះការរក្សាអ៊ាថកំបាំងវិជ្ជាជីវៈ។

បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតទទួលការហ្វឹកហ្វឺននូវវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ គឺពួកគាត់អាចចូលបម្រើការងារទៅតាមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ហើយការចូលបម្រើការងារ គឺតម្រូវអោយបង្កើតកិច្ចសន្យាមួយដែលយើងហៅថាកិច្ចសន្យាការងារ។ កិច្ចសន្យាការងារ វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ដល់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា ពីព្រោះថាកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលឈរលើគោលការណ៍រាប់អានបុគ្គល ដែលមានទំនាក់ទំនងល្អរវាងគ្នានៅក្នុងសង្គមការងារ ដូចនេះវាអាស្រ័យលើបុគ្គលទាំងសងខាងដែលមានបំណងចង់ឲ្យកិច្ចសន្យានេះប្រព្រឹត្តទៅល្អ ឬអាក្រក់ក្នុងការអនុវត្តន៍។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្វីៗគឺសុទ្ធតែស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារមានន័យថានិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពទៅតាមច្បាប់ ដែលមានចែងក្នុងនីតិការងារឲ្យបានត្រឹមត្រូវ នោះទើបការអនុវត្តន៍ប្រព្រឹត្តទៅល្អ ឬអាក្រក់ ក្នុងការអនុវត្តន៍។ ប៉ុន្តែពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្នុងបណ្តាក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយចំនួនតូច មិនបានផ្តោតសំខាន់ចំពោះការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារជាមួយបុគ្គលិករបស់ខ្លួននោះទេ ដោយនិយោជកទាំងនោះ យល់ឃើញថា វាមិនចាំបាច់ចំណាយពេលច្រើនក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារនោះ។ ដូច្នេះហើយចំណុចទាំងនេះ វាក៏អាចជាបញ្ហាមួយសំរាប់គូភាគីនៅពេលដែលមានជំលោះណាមួយកើតឡើងដូចជាបញ្ហា ការឈប់សំរាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬការងារបន្ថែមជាដើម។

ហេតុនេះរាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែបង្កើននៃការផ្សព្វផ្សាយ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិស័យការងារដើម្បីបង្ហាញព័ត៌មាន និងផ្តល់ចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ការងារឲ្យបានទូលំទូលាយ ដល់និយោជក និង

កម្មនិយោជិត ក៏ដូចជាប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ ដើម្បីឲ្យពួកគាត់យល់កាន់តែច្បាស់អំពីអត្ថន័យ និងសារៈប្រយោជន៍នៃច្បាប់ការងារសម្រាប់យកការពារខ្លួន ទប់ទល់នឹងអ្វីដែលជាការរំលោភបំពានខុសច្បាប់ការងារមកលើពួកគាត់ និងយល់ដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារជាដើម។ បច្ចុប្បន្ននេះ យើងឃើញថាប្រទេសកម្ពុជាយើង កំពុងជួបវិបត្តិខាងវិស័យការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតនៃបណ្តារោងចក្រ ឬក្រុមហ៊ុនឯកជនមួយចំនួន បានតវ៉ា ធ្វើកូដកម្មទាមទារប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ពីព្រោះពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប និងចំណាយទៅលើការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃច្រើន ហើយទំនិញមួយចំនួននៅទីផ្សារឡើងថ្លៃ ជាហេតុធ្វើឲ្យពួកគាត់ពិបាកក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរបស់ពួកគាត់ ដោយការទាមទារនោះ គឺតំរូវឲ្យនិយោជកនៃសហគ្រាស ឬរោងចក្រ ត្រូវផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ១៦០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ។ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលដឹកនាំដោយ **អគ្គមហាសេនាបតី តេជោ ហ៊ុន សែន** ដែលសម្តេចតែងតែដឹងអំពីសុខទុក្ខរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ បានរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីដោះស្រាយជូនប្រជាពលរដ្ឋ ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ២៨៣ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការវាយកណ្តកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយកណ្តកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយកណ្ត កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន ១២៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល។ ហើយការគណនាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែលើមូលដ្ឋានការងារស្ទួល ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករមានតួនាទីបំផុត គឺប្រាក់ឈ្នួលគោល ១២៨ ដុល្លារក្នុង១ខែ ហើយប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ១០ ដុល្លារក្នុង១ខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្នាក់នៅ ឬធ្វើដំណើរ ៧ដុល្លារក្នុង១ខែ ដូច្នេះសរុបទាំងអស់ ១៤៥ ដុល្លារក្នុង១ខែ។ ម្យ៉ាងទៀតដោយសារតែសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារនៅប្រទេសយើងនៅមានកម្រិត ដូច្នេះការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតវាពិបាកដោះស្រាយ ប៉ុន្តែយើងបានដោះស្រាយមួយដំណាក់កាលម្តងៗ ជូនពួកគាត់ដើម្បីអោយពួកគាត់មានជីវភាពធូរធារ។

ជាចុងក្រោយចំពោះទស្សនៈវិស័យការងារនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ឬក៏និយោជកអំពីការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលចាត់អោយស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធចុះទៅពង្រីកច្បាប់ ឬផ្សព្វផ្សាយអំពីច្បាប់ការងារអោយបានទូលំលាយដើម្បីអោយពួកគាត់យល់ច្បាស់អំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីផ្តល់

ភាពងាយស្រួលដល់គូភាគី និងជៀសវាងកុំអោយមានជម្លោះកើតលើកិច្ចសន្យានេះ ។ ក្នុងនាមខ្ញុំជាកូនខ្មែរ សង្ឃឹមថាថ្នាក់ដឹកនាំ និងនាំនាវាកម្ពុជាឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើនក្នុងការកាត់បន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើ និងរីកចម្រើនជឿនលឿនដូចបណ្តាប្រទេសនានាលើសកលលោកជាមិនខាន និងធ្វើឲ្យពិភពលោកស្គាល់ប្រទេសកម្ពុជាកាន់តែច្បាស់ថែមទៀត។