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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការបង្កើត និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ក. ដារ៉ា ពេជ្ររស្មី**
ក. ខុន សម្ផាដារីន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក តា សុទ្ធា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២០

ឆ្នាំចូលរៀន ២០១៦
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២០

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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការបង្កើត និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ក. ជាវ៉ា ពេជ្ររស្មី**
ក. ខុន សម្ផាជារីន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក តា សុផ្ឋា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២០

ឆ្នាំចូលរៀន ២០១៦
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២០

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **ដារ៉ា ពេជ្ររស្មី** និង **ឌុន សម្នាដារីន** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្រ្ត ជំនាន់ទី២០ នៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០។

សូមលំឱនកាយសម្តែងនូវកត្តញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

- **លោកឪពុក អ្នកម្តាយ** ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ ថ្នាក់ថ្នមថែរក្សា តែងតែផ្តល់នូវក្តីស្រឡាញ់ អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងទំនុកបម្រុងគ្រប់បែបយ៉ាងទាំងសម្ភារៈ ស្មារតី និងថវិកាដល់ការសិក្សារបស់កូន។ ជាពិសេស តែងតែផ្តល់កម្លាំងចិត្ត លើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ក្តីសង្ឃឹម។ ហើយសេចក្តីស្រឡាញ់ ក្តីបារម្ភ និងការលើកទឹកចិត្តរបស់លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ បានធ្វើឱ្យកូន ទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងការបញ្ចប់ការសិក្សានៅថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រចប់ជាស្ថាពរ។
- ឯកឧត្តម **បណ្ឌិត លុយ ចណ្ណា** សាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យយើងខ្ញុំ បានចូលសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យមួយនេះ និងបានបង្កភាពងាយស្រួលដល់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំ។
- លោក **សាស្រ្តាចារ្យ តា សុន្ធរា** ជាសាស្រ្តាចារ្យណែនាំ ប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតដែលបានផ្តល់កិត្តិយស និងចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃជួយជ្រោមជ្រែង ផ្តល់គំនិតយោបល់ ជួយកែសម្រួលរាល់កំហុសឆ្គងក្នុងការសរសេរសារណានេះ តាំងពីដំបូងរហូតដល់ទទួលបានជោគជ័យ។ លោកសាស្រ្តាចារ្យ គឺជាគ្រឹះយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចងក្រងសារណាមួយនេះឡើង។

ជាទីបញ្ចប់នេះ យើងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធពរជ័យសិរីបវរជូនដល់ លោកឪពុក អ្នកម្តាយ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង សាស្រ្តាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ទាំងអស់ឲ្យមានតែសុខភាពល្អ សុវត្ថិភាពគ្រប់ទីកន្លែង និងទទួលបានការសម្រេចរាល់ភារកិច្ចទាំងពួង ព្រមទាំងជួបនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

សាលណាមួយនេះបានសរសេរឡើង ដោយផុសចេញពីការព្យាយាមយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុត។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត បង្កើតសារណាមួយនោះឡើង គឺដើម្បីទុកជាទ្រព្យសម្បត្តិផ្នែកចំណេះដឹង និងស្នាដៃសម្រាប់ជាគុណប្រយោជន៍ទៅដល់ និស្សិត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ក្រោយពីសង្កេតឃើញពីភាពរីកចម្រើន និង ការរីកដុះដាល លើគ្រប់វិស័យជាពិសេស ការរីកលូតលាស់នូវរោងចក្រ សហគ្រាស បានធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំចាប់អារម្មណ៍ពី ប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ។តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ យើងខ្ញុំយល់ឃើញថា វាពិតជាផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនដល់អ្នកដែលស្រាវជ្រាវ និង អ្នកអាន។

បើទោះបីជាយើងខ្ញុំខិតខំស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងរៀបរាង ឯកសារដោយយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងណាក្តីក៏កំហុសឆ្គងដោយអចេតនាដូចជាការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍ ខ្លឹមសារ និងប្រយោគ រមែងតែងតែនឹងកើតមានឡើងជាក់ជាពុំខាន។ យើងខ្ញុំជឿជាក់ថា ទោះបីជាមានភាពខ្វះចន្លោះយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ឯកសារស្រាវជ្រាវមួយនេះនឹងអាចជាចំណែកមួយដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែម។ ដោយហេតុនេះហើយយើងខ្ញុំ សូមខន្តីអភ័យទោសនូវរាល់កំហុសដែលកើតមានឡើង និងព្រមទទួលនូវរាល់មតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់ លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តនិស្សិត អ្នកអានពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ដើម្បីជាចំណែកក្នុងការចូលរួមកែលម្អកំហុសដែលកើតមានឡើងទាំងនោះ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ០១
ជំពូកទី១៖ ទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ ០៤
ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ០៤
១.១. ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យា ០៥
១.១.១ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា ០៥
១.១.១.១. ការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និង សេរី ០៥
១.១.១.២. សមត្ថភាព ០៦
១.១.១.៣. កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ០៧
១.១.២. លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា ០៧
១.១.២.១. កិច្ចសន្យាការងារធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ០៨
១.១.២.២. កិច្ចសន្យាការងារធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ០៨
១.២. រយៈពេលការងារសាកល្បង ០៨
ផ្នែកទី២៖ កិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល ០៩
២.១. ប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលស្ថិតនៅក្រោម ការគ្រប់គ្រងនៃក្រុមការងារ ០៩
២.២.ច្បាប់គ្រប់គ្រងតែកិច្ចសន្យាទាំងឡាយ ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ . ០៩
២.៣. លក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារ ០៩
២.៤. អំពីសញ្ជាតិនិងទីកន្លែងស្នាក់នៅរបស់ភាគីចុះ កិច្ចសន្យា ០៩
ជំពូកទី២៖ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ១០
ផ្នែកទី១៖ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ១០
១.១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ១០
១.២. ការកំណត់ពេលវេលា និង ទីកន្លែង ១១
១.៣. ការឈប់សម្រាក ១៣
ផ្នែកទី២៖ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ១៣
២.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលកំណត់ ១៤
២.១.១. និយមន័យ ១៤
២.១.២ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ ១៤
២.១.៣. កាតព្វកិច្ចគូភាគី ១៥

២.១.៣.១. កាតព្វកិច្ចនិយោជក ១៥
២.១.៣.២. កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត ១៥
២.២. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់ ១៦
២.២.១. និយមន័យ ១៦
២.២.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់ ១៦
ជំពូកទី ៣៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ១៧
ផ្នែកទី ១៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ ១៧
១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ១៩
១.១.១. ការផុតរលត់ទៅតាមកាលកំណត់ ១៩
១.១.២. ការផុតរលត់ទៅមុនកាលកំណត់ ១៩
១.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ២១
១.៣. សំណាងនីត្យានុកូល ២១
១.៣.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ២១
១.៣.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ២២
១.៣.២.១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ ២២
១.៣.២.២. ការមិនបន្តនៅពេលដល់កាលកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុន ២២
ផ្នែកទី ២៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ២២
២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ២៣
២.២. ការរំលាយដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ២៥
២.៣. សំណាងនីត្យានុកូល ២៦
២.៣.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ២៦
២.៣.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ២៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ២៧
អនុសាសន៍ ២៩
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្ដីផ្ដើម

សេចក្តីផ្តើម

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺជាប្រទេសមួយដែលបានធ្លាប់ឆ្លងកាត់សម័យកាលជាច្រើន ហើយក៏ធ្លាប់ជួបប្រទះបញ្ហាជាច្រើនដូចគ្នា។ ជាការពិតណាស់នៅក្នុងឆ្នាំ១៨៦៣ កម្ពុជាបានស្ថិតក្រោមអណានិគមបារាំងអស់រយៈពេលស្ទើរតែមួយសតវត្ស ក្នុងរយៈពេលដែលខ្មែរស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ពួកបារាំងនេះគឺជាពេលមួយដែលវប្បធមអឺរ៉ុបបានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងមុខមកលើសង្គមខ្មែរ។ អ្វីដែលខ្មែរចាំមិនភ្លេចនោះ គឺការកៀបសង្កត់សង្កិនមកលើខ្មែរដោយបង្ខំប្រជាជនខ្មែរបង់ពន្ធយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដោយមិនលើកលែងដូចជាពន្ធស្រូវ ពន្ធមនុស្ស ពន្ធដីធ្លី ពន្ធសត្វពាហនៈ និង ពន្ធលើយានយន្តជាដើម ធ្វើឲ្យអ្នកដែលមានជីវភាពធូរធារតាមបែបខ្មែរបុរាណក្លាយជាក្រក្សត់ គ្រួសារដែលក្រល្មមក៏ក្លាយជាក្រដុនដាប ឯអ្នកមានក៏ក្លាយជាអ្នកមាន បែបអឺរ៉ុបលែងចេះយោគយល់ជួយគ្នា[1] ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យសង្គមគ្រួសារខ្មែរ និងប្រទេសទាំងមូលជួបប្រទះបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះផងដែរ បារាំងក៏បានការពារប្រទេសកម្ពុជាពីការឈ្លានពានរបស់យួននិងសៀម ហើយកសាងផ្លូវរថយន្ត និងរថភ្លើង បង្កើតសាលារៀនក្នុងស្រុក សាលាចុងបូព៌ា (ហាណូយ) សារមន្ទីរជាតិ រៀបចំរដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងយុត្តិធម៌ (បណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស)[2] ដោយសារកម្ពុជាមុនអាណានិគមបារាំង ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ទម្លាប់ ដែលមានមូលដ្ឋានលើការមូលមតិគ្នា។ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ ១៨៦៣ ដល់ឆ្នាំ ១៩៥៣ ប្រព័ន្ធច្បាប់និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌កម្ពុជាមានមូលដ្ឋានស្ទើរតែទាំងស្រុងលើប្រព័ន្ធបារាំង។

ជាអកុសលចាប់តាំងពីខែមេសា ឆ្នាំ ១៩៧៥ ដល់ ខែធ្នូឆ្នាំ ១៩៧៨ របបខ្មែរក្រហមបានលុបចោលប្រព័ន្ធច្បាប់ទាំងមូល ក៏ដូចជាច្បាប់ដែលមានស្រាប់ប្រព័ន្ធតុលាការ និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។ នៅក្នុងរបបនោះអ្នកដែលមានចំនេះដឹងខ្ពង់ខ្ពស់ដូចជា គ្រូបង្រៀន ចៅក្រម មេធាវីនិងអ្នកជំនាញច្បាប់ផ្សេងទៀតគឺជាគោលដៅនៃការប្រហារជីវិត អ្វីដែលកម្ពុជាជួបប្រទះនៅពេលនោះគឺ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ពី ៧០% ទៅ ៨០% ត្រូវបំផ្លាញទាំងស្រុង វាលស្រែក្លាយជាចម្ការមីននិងរណ្តៅគ្រាប់បែក បេ៥២ (B52) សំណង់អគារសាធារណៈ រោងចក្រឧស្សាហកម្មនិងចម្ការកៅស៊ូត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញ ប្រព័ន្ធអប់រំ ពោលគឺ គ្រឹះស្ថានសិក្សាទាំងអស់ត្រូវបានបិទទ្វារលែងដំណើរការ ប្រជាជនកម្ពុជាជាង១លាន នាក់បានត្រូវស្លាប់ និងរបួស។[3] ក្រោយពីថ្ងៃរំដោះ ៧ មករាឆ្នាំ ១៩៧៩ កម្ពុជាទទួលបានសន្តិភាពពេញលេញ ប៉ុន្តែកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមជាថ្មីម្តងទៀតពីបាតដៃទទេ ដូច្នេះប្រព័ន្ធច្បាប់ដែលបានលេចចេញក្នុងកំឡុងឆ្នាំនោះត្រូវបានទទួលឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងពីប្រព័ន្ធវៀតណាម។ ច្បាប់ចម្បងៗដែលត្រូវបាន

---

[1] សៀវភៅ"ប្រវត្តិសាស្ត្រខ្មែរ" ត្រឹង ងា ភាគ ១-២ ព.ស២៥១៧

[2] https://www.khsearch.com/qna/6683

[3] https://www.khsearch.com/qna/8310

ប្រកាសអោយប្រើក្នុងកំឡុងពេលនេះ រួមបញ្ចូលទាំងប្រទេសកម្ពុជាដែលអាចអនុវត្តបាននាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដែលក្នុងនោះមានច្បាប់កិច្ចសន្យាផងៗ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃអាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្ន របស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា(អ៊ុនតាក់) ចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៩១ ដល់ឆ្នាំ ១៩៩៣កម្ពុជាមាន ច្បាប់មួយចំនួនរួមមានច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ច្បាប់តុលាការ និង ច្បាប់សារព័ត៌មានមួយត្រូវបានអនុម័ត។[4]

ប្រព័ន្ធច្បាប់បច្ចុប្បន្ន គឺជាប្រព័ន្ធច្បាប់កូនកាត់ដែលជាការបង្រួបបង្រួមទំនៀមទម្លាប់ខ្មែរប្រព័ន្ធច្បាប់ដែលមានមូលដ្ឋាននៅបារាំង (ឥទ្ធិពលពីអាណានិគមបារាំង) និងប្រព័ន្ធច្បាប់រួមដែលជាឥទ្ធិពលកើតឡើងពីជំនួយបរទេសដល់កំណែទម្រង់ច្បាប់និងតុលាការនៅកម្ពុជា។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ កម្ពុជាគឺជាប្រទេសដែលកំពុងតែអភិវឌ្ឍន៍ ហើយកម្ពុជាក៏មានមហិច្ឆតាចង់ប្រែក្លាយប្រទេសរបស់ខ្លួនពីប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតនៅឆ្នាំ២០៣០ និងក្លាយជាប្រទេសដែលអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងឆ្នាំ២០៥០ខាងមុខនេះ។ ក្រុមអ្នកជំនាញសេដ្ឋកិច្ចបានលើកឡើងថា កម្ពុជាអាចនឹងក្លាយជាកូនខ្លាសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះអាគារខ្ពស់ៗ សហគ្រាស រោងចក្រ ឧស្សាហកម្មទំនើបបានកើតឡើង តាមរយៈការចូលមកវិនិយោគទុន របស់ក្រុមវិនិយោគិននាំចេញទៅបរទេស ដូច្នេះសន្ទុះនៃកំណើនកម្មករ កម្មការនីបានកើនឡើងជាច្រើន។ ការកើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនេះបានជំរុះឲកម្ពុជាផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការអនុវត្តច្បាប់នៅក្នុងការងារលើគ្រប់វិស័យទាំងអស់ដូចជារដ្ឋ និង ឯកជនដើម្បីយកមកអនុវត្ត។

ជាការពិតណាស់ ក្រោយបោះឆ្នោតឆ្នាំ១៩៩៣ ប្រទេសកម្ពុជាប្រកាន់យករបបនយោបាយប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស។ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៤ ច្បាប់ការងារ១៩៩២ ព្រមទាំងឯកសារផ្សេងៗ ស្តីពីការងារត្រូវបានក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ អតីតយុទ្ធជន យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីកែលំអសារជាថ្មីឲស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ ដោយមានឧបត្ថម្ភពីអង្គការការងារអន្តរជាតិ (ILO) ជំនាញការក្រសួងការងារបារាំង វិទ្យាស្ថានការងារសេរីអាមេរិកអាស៊ី (AAFLI) ហើយបានប្រកាសផ្សាយតាមព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧ក្រោមចំណងជើងថា «ច្បាប់ស្តីពីការងារ» ។ ប្រការដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះ បង្កើតឲ្យមានសេរីភាព សហជីព សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ។

ច្បាប់នេះជាឧបករណ៍យ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ជំនួយដល់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការចរចារជាសមូហភាព ឬ ជាបុគ្គល និងការដោះស្រាយវិវាទរួម និងជាបុគ្គលិកអនាម័យ និង សន្តិសុខការងារ និង ល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។[5]

[4] សៀវភៅ "Introduction to Cambodian Law" បោះពុម្ពផ្សាយដោយ Konrad-Adenauer-Stiftung

[5] សៀវភៅ "ច្បាប់ស្តីពីការងារ" ដោយសាស្ត្រាចារ្យ ប៊ុយ ធីតា

ច្បាប់នេះជាឧបករណ៍យ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ជំនួយដល់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការចរចារជាសមូហភាពឬជាបុគ្គល និងការដោះស្រាយវិវាទរួម និងជាបុគ្គលិកអនាម័យ និង សន្តិសុខការងារ និង ល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។[6]

ដូច្នេះ ទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតាំងពីការចាប់ផ្តើមធ្វើការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងាររហូតដល់ផុតសុពលភាពក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានស្ថិតក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ច្បាប់ការងារ។ មូលហេតុដែលក្រុមយើងខ្ញុំជ្រើសរើសសារណានៅក្រោមប្រធានបទ «ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ» នេះឡើងដោយសារក្រុមយើងខ្ញុំមានគោលបំណងចង់បង្កើនការយល់ដឹងបន្ថែម ថាតើកិច្ចសន្យាការងារគឺជាអ្វី? តើការរំលាយកិច្ចសន្យាបែបនេះវាអាចផ្តល់ផលវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមានដល់គូភាគីបែបណាខ្លះនៅក្នុងកិច្ចសន្យា?

ដើម្បីបកស្រាយបញ្ហាខាងលើឲកាន់តែក្បោះក្បាយ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការបែងចែកជា ៣ ជំពូកធំៗ៖

ជំពូកទី១៖ ទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី២៖ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី៣៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។

[6] សៀវភៅ "ច្បាប់ស្តីពីការងារ" ដោយសាស្ត្រាចារ្យ ប៊ុយ ធីតា

ជំពូកទី១
និដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី១៖ និដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីមានកម្មវត្ថុស្របច្បាប់ ហើយធ្វើឡើងដោយសមត្ថជន នោះកិច្ចសន្យានឹងមានអានុភាពអនុវត្ត។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីមួយចំនួន កិច្ចសន្យាដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌខាងលើនៅតែវាត្រូវបានគេលុបចោល ដោយសារមានវិការៈតាមរូបភាពមួយចំនួនដូចជាការភាន់ច្រឡំ ការឆបោក ឬការគម្រាមកំហែង ការកេងចំនេញហួសហេតុជាដើម។ ដូចនេះ តើការបង្កើតកិច្ចសន្យាបែបណាទើបមានសុពលភាព ឬ តើមានលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យាដែលមានអានុភាពចាប់បង្ខំឲ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យាអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដើម្បីឲ្យកិច្ចសន្យាមួយមិនត្រូវបានគេលុបចោលវិញ។

កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើរ និងស្វីការត្រូវគ្នា។[7] ទន្ទឹមនឹងនេះ កិច្ចសន្យាបានបង្កើតឡើងនៅពេលដែលដំណឹងអំពីស្វីការ បានទៅដល់អ្នកស្នើ។[8]

ក. សំណើ

សំណើ គឺសំដៅលើការបង្ហាញឆន្ទៈដោយឯកតោភាគីដើម្បីសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលភ្ជាប់មកជាមួយនូវចំណងគតិយុត្តក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងទៀតបានផ្តល់ស្វីការតបចំពោះសំណើនោះ។ សំណើអាចធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ ឬគ្មានកំណត់អំឡុងពេលសម្រាប់ស្វីការបាន។ អានុភាពនៃសំណើត្រូវកើតឡើង នៅពេលដែលសំណើនោះបានដល់ភាគីម្ខាងទៀត។ ប៉ុន្តែអានុភាពត្រូវបាត់បង់ទៅវិញ នៅពេលដែលសំណើ និងការដកសំណើបានដល់ភាគីម្ខាងទៀតក្នុងពេលតែមួយ ឬដល់មុនពេលសំណើដល់។

សំណើដែលមានកំណត់អំឡុងពេលសម្រាប់ស្វីការ ត្រូវបាត់បង់អានុភាពដោយស្វ័យប្រវត្តិ បើអ្នកស្នើមិនទទួលស្វីការក្នុងរយៈពេលកំណត់នោះ នៅពេលដែលផុតអំឡុងពេលសម្រាប់ស្វីការ ឬពេលអ្នកស្នើបានទទួលដំណឹងបដិសេធសំណើពីភាគីម្ខាងទៀតក្នុងអំឡុងពេលសម្រាប់ស្វីការ សំណើនោះក៏គ្មានអានុភាពដែរ មានន័យថាចំពោះសំណើមិនកំណត់អំឡុងពេលសម្រាប់ស្វីការ ត្រូវបាត់បង់អានុភាពនៅពេលដែលគូភាគីទទួលសំណើមិនបានយល់ព្រមភ្លាមៗ ក្នុងស្ថានភាពដែលគូភាគីកំពុងនិយាយគ្នាហើយអាចឆ្លើយតបភ្លាមៗបាន។ អ្នកស្នើមិនអាចដកសំណើវិញ ក្នុងអំឡុងពេលសមរម្យបានទេ ប្រសិនបើគូភាគីធ្វើសំណើដែលមិននិយាយគ្នា។ លុះត្រាតែ អ្នកស្នើជូនដំណឹងអំពីការដកវិញបានទៅដល់ភាគីម្ខាងទៀត មុនពេលភាគីនោះជូនដំណឹងអំពីស្វីការទើបការដកសំណើនោះមានអានុភាព។ កិច្ចសន្យាត្រូវបានកើតឡើងនៅពេលដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះអ្នកស្នើ។

[7] មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[8] មាត្រា ៣៤០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

ខ. ស្វីការ

ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈយល់ព្រមរបស់អ្នកទទួលសំណើដល់អ្នកស្នើ។ នៅពេលដែលស្វីការបានដល់អ្នកស្នើសំណើនោះ ត្រូវមានអានុភាពហើយការជូនដំណឹងអំពីការដកស្វីការវិញមាន លក្ខណៈដូចសំណើដែរ។ បើស្វីការបានដាក់លក្ខខណ្ឌ ឬកែប្រែសារធាតុផ្សេងៗ នៃសំណើ ស្វីការនោះក្លាយជាសំណើថ្មី។ ប៉ុន្តែបើលក្ខខណ្ឌ ឬការកែប្រែនោះមិនធ្វើឲ្យមានការកែប្រែសារធាតុរបស់សំណើទេ ស្វីការនោះមានសុពលភាពក្នុងករណីដែលអ្នកស្នើមិនបានតវ៉ាភ្លាមៗ។

១.១. ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យា

នៅក្នុងកិច្ចសន្យាមានធាតុផ្សំសំខាន់ៗចំនួន២ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ និង លក្ខខណ្ឌទម្រង់៖

១.១.១ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា

១.១.១.១. ការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និង សេរី

ការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ គឺជាគ្រឹះទំនាក់ទំនងការងារដែលសំដែងឆន្ទៈដោយសេរី។ ការព្រមព្រៀងគឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ភាគីនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យា ដែលមានបំណងបង្កើតអានុភាពគតិយុត្តិ។ ដើម្បីឲ្យកិច្ចសន្យាមួយកើតឡើង លុះត្រាតែមានឆន្ទៈពីរជួបគ្នាទើបបង្កើតឲ្យមានការព្រមព្រៀង ដែលឆន្ទៈមួយជារបស់បុគ្គលដែលដាក់ពាក្យចូលបំរើការងារ និងឆន្ទៈមួយទៀតជារបស់និយោជកដែលជាអ្នកទទួលពាក្យនេះ។

កិច្ចព្រមព្រៀងដែលគ្មានវិការៈ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលធ្វើឡើងដោយមិនមានការភ័ន្តច្រលំ ដោយគ្មានអំពើហិង្សា ឬ ការបន្លំបោកប្រាស់។[9]

-**ការភ័ន្តច្រឡំ៖** អាចជាមូលហេតុនៃកិច្ចសន្យាបាន បើការភ័ន្តច្រឡំនេះមានទៅលើសារជាតិនៃរបស់ដែលជាវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាការងារ។[10] មានន័យថា ប្រសិនបើភាគីនៃកិច្ចសន្យាភ័ន្តច្រលំទៅលើកម្មវត្ថុ ឬអត្ថន័យដែលបានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះ ក៏ជាមូលហេតុដែលនាំឲ្យមានការវិការៈផងដែរ។ ចំណែកការភ័ន្តច្រលំទៅលើបុគ្គល ក៏ជាមូលហេតុនៃមោឃភាពរបស់កិច្ចសន្យាដែរ បើសិននោះជាមូលហេតុចម្បងនៃកិច្ចសន្យា។

ដំណឹងអំពីការដកវិញបានទៅដល់ភាគីម្ខាងទៀត មុនពេលភាគីនោះជូនដំណឹងអំពីស្វីការទើបការដកសំណើនោះមានអានុភាព។ កិច្ចសន្យាត្រូវបានកើតឡើងនៅពេលដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះអ្នកស្នើ។

កិច្ចសន្យាការងារជាកិច្ចសន្យាដែលឈរលើគោលការណ៍រាប់អានបុគ្គល ដូច្នេះរាល់ការភ័ន្តច្រលំទៅលើបុគ្គលនោះ អ្នកប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើឲ្យមានការសុំមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ការភ័ន្តច្រឡំជាមូលហេតុនាំឲ្យមានមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា នៅពេលណាដែលការភ័ន្តច្រឡំទាំងនោះប៉ះពាល់ដល់ធាតុសំខាន់ៗដែល

[9] មាត្រា ៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា

[10] មាត្រា ៨ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា

កំណត់ពីឆន្ទៈព្រមព្រៀង។ ការភ័ន្តច្រឡំដំបូងបំផុតគឺ បុគ្គលដែលជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះការមានលក្ខណៈសម្បត្តិ និងគុណភាពខុសទៅនឹងអ្វីដែលជាការទាមទារនៅក្នុងព្រមព្រៀង។ ការភ័ន្តច្រឡំ ក៏អាចកើតមានចំពោះគុណភាពនៃវិជ្ជាជីវៈការងារ កាលណាកម្មករនិយោជិតគ្មានលក្ខណៈសម្បត្តិ ឬ គុណភាពទៅតាមអ្វីដែលនិយោជកចង់បាន។

-**ការបន្លំបោកប្រាស់**៖ គឺជាឧបាយកល អំពើបោកបញ្ឆោត ឬ អំពើបន្លំភូតភរប្រព្រឹត្តដោយភាគីណាមួយ មានន័យថាបើគ្មានកិច្ចកលទាំងនោះទេ ភាគីម្ខាងទៀតប្រាកដជាមិនធ្វើកិច្ចសន្យានោះឡើយ។[11] កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានលុបចោលចំពោះការបន្លំ ព្រោះបើគ្មានភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យាការងាដែលរមានចេតនាទុច្ចរិត ឬ អំពើបន្លំបោកប្រាស់នោះទេ គូភាគីម្ខាងទៀតក៏មិនចុះកិច្ចសន្យាជាមួយខ្លួនដែរ។

-**អំពើហិង្សា**៖ គឺជាការគម្រាមគំហែងតាមផ្លូវកាយ ឬ ផ្លូវចិត្តប្រព្រឹត្តលើភាគីណាមួយ ឬ ទៅលើប្តីប្រពន្ធសាច់ញាតិដូចជាបុព្វញ្ញាតិ ឬ បច្ឆាញាតិណាមួយរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យានេះ។[12] អំពើហិង្សា សំដៅទៅលើវិន័យអំពើហិង្សាដល់រូបកាយ ដែលប្រព្រឹត្តឡើងដោយភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាទៅលើភាគីម្ខាងទៀត។ រីឯអំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត ក៏ជាមូលហេតុនៃការរំលោភបំពាននៃកិច្ចសន្យាផងដែរ។

១.១.១.២. សមត្ថភាព

សមត្ថភាព គឺជាលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗដែលអាចក្លាយជាម្ចាស់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលអាចវិនិច្ឆ័យបាន អំពីលទ្ធផលនៃសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដែលអាចធ្វើឲ្យសកម្មភាពរបស់ខ្លួនមានអានុភាពតាមផ្លូវច្បាប់។

- គោលការណ៍ ៖ កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើឡើងដោយនីតិជន ដែលគ្មានវិបល្លាសស្មារតី (បញ្ហាខួរក្បាល) និងធ្វើឱ្យកិច្ចសន្យានោះមានសុពលភាព។ ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនកិច្ចសន្យានោះ ធ្វើឡើងដោយអនីតិជន ឬជនមានវិបល្លាសស្មារតី កិច្ចសន្យានឹងគ្មានសុពលភាព ។

- អញ្ញត្តកម្ម ៖ អនីតិជន ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងហើយ ប្រសិនបើមានការយល់ព្រម ឬការអនុញ្ញាតពីឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាល កិច្ចសន្យានោះ នឹងមានសុពលភាពឡើងវិញ ។

ករណីដែលអនីតិជនមានអគ្គាធិនភាព គឺមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចនីតិជនដែរ ដែលអាចចុះកិច្ចសន្យាហើយធ្វើឱ្យកិច្ចសន្យានោះមានសុពលភាព ដោយមិនចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាលនោះទេ ។

លើសពីនេះទៅទៀតដោយយោងតាមមាត្រា១៤ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ដែលអាចមានសិទ្ធចុះកិច្ចសន្យា

[11] មាត្រា ១០ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា

[12] មាត្រា ៥ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា

បាន។ នៅក្នុងច្បាប់ការងារ ជនដែលមានអាយុមិនគ្រប់១៨ឆ្នាំ មិនអាចចុះកិច្ចសន្យាបានដែរ ប៉ុន្តែត្រូវគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ហើយដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែរ និយោជកក៏ត្រូវមានសមត្ថភាពដើម្បីចុះកិច្ចសន្យាការងារ។ សមត្ថភាពតាមផ្លូវច្បាប់ គឺគ្រប់បុគ្គលទាំងអស់អាចចុះកិច្ចសន្យាបានប្រសិនបើបុគ្គលនោះមិនត្រូវបានប្រកាសថាអសមត្ថភាពតាមផ្លូវច្បាប់។ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត កិច្ចសន្យាការងារបានបង្ហាញនូវលក្ខណៈបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួនឬសាកសមទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ទាមទារឲ្យកម្មករនិយោជិតផ្តល់នូវតាវការលិកនៃការងារ ហើយបើគ្មានអ្នកណាមួយត្រូវបានតំរូវនូវការងារដោយគ្មានលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនដែលពួកគេចង់បាននោះទេ គេត្រូវទទួលស្គាល់ផងដែរនូវអសមត្ថជនដែលអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយមានអ្នកជំនួស ដែលជាទូទៅគឺជាអ្នកតំណាងដោយច្បាប់។

១.១.១.៣. កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យាទាំងឡាយត្រូវតែមានកម្មវត្ថុដែលស្ថិតក្នុងកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជ។[13] ខ្លឹមសារសំខាន់នៃកិច្ចសន្យាដែលកម្មវត្ថុនោះត្រូវតែជាក់លាក់ ដែលអាចធ្វើ ឬបំពេញបាន និងស្របច្បាប់ មិនមានការប៉ះពាល់ដល់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទំលាប់ល្អរបស់ប្រពៃណី។ បើមិនដូច្នោះទេ កិច្ចសន្យាត្រូវមោឃភាពដាច់ខាត ដោយគោលបំណងនៃកិច្ចសន្យារបស់ភាគីគឺមិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់សមធម៌ សីលធម៌នោះទេ។ កាលណាកម្មវត្ថុខុសទៅនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានបំណងចង់កែប្រែនូវលក្ខខ័ណ្ឌសំខាន់នៃការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬ កិច្ចសន្យាដោយរំលោភទៅនឹងបទបញ្ញតិស្របច្បាប់ (ដូចជាស្ត្រី និង អនីតិជនដែលមិនអាចសន្យាធានានឹងសហគ្រាសដោយធ្វើការងារណា ដែលច្បាប់បានហាមឃាត់នៅក្នុងបទបញ្ញតិស្តីពីការងារ) គឺត្រូវចាត់ទុកជាមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា។ យោងទៅតាមកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាត្រូវចំណាំថា ចំនួនសំខាន់ទាក់ទងនឹងកាលកំណត់លក្ខណៈទាមទារនៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាញឹកញាប់បុព្វហេតុនេះ ត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួមបើសិនជាមាន។

១.១.២. លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

ចំពោះលក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើឡើងបានដោយគោរពតាមទម្រង់ពីរគឺ កិច្ចសន្យាបង្កើតដោយផ្ទាល់មាត់ និង កិច្ចសន្យាបង្កើតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

គ្រប់កិច្ចសន្យាការងារដែលបង្កើតឡើងគឺគោរពទៅតាមទម្រង់ទាំងពីរនេះ។ ជាទូទៅសុទ្ធតែមានលក្ខណៈស្របច្បាប់អាចអនុវត្តបាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងមូល ជាពិសេសគឺការបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតថាធ្វើទៅតាមលក្ខណៈផ្ទាល់មាត់ ឬ ក៏ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។ តាមមាត្រា៦នៃច្បាប់

[13] មាត្រា ១៧ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា

ស្ដីពីការងារស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ គឺធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីព្រមព្រៀងគ្នា។ ចំពោះភាសាដែលត្រូវចែង នៅក្នុងកិច្ចសន្យា គ្មានមាត្រាណាមួយដែលបញ្ជាក់ថាកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការពិតដែលត្រូវតែឲ្យកម្មករនិយោជិតស្គាល់ពីកិច្ចសន្យារបស់គេឲ្យបានច្បាស់លាស់។

១.១.២.១. កិច្ចសន្យាការងារធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់

ច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់រវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិត ថាព្រមព្រៀងបង្កើតកិច្ចសន្យាបែបណាជាមួយគ្នា។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកគ្រាន់តែនិយាយសន្យាឲ្យការងារមួយដែលសមស្របទៅដល់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមធ្វើការងារនោះឲ្យនិយោជក។

១.១.២.២. កិច្ចសន្យាការងារធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កិច្ចសន្យាការងារធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនេះ គឺច្រើនគោរពទៅតាមទម្រង់ច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ វាជាការធ្វើឡើងដោយនិយមប្រើប្រាស់ទៅតាមក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាសនានា។ ចំពោះកិច្ចសន្យានេះ គឺបង្ហាញពីការប្រើប្រាស់មួយដែលនិយោជិតបានបំពេញកិច្ចសន្យា នៅលើក្រដាសស្នាមត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើការជាមួយនិយោជក ហើយប្រសិនបើមានការរំលោភបំពានណាមួយកើតឡើងនោះគេអាចយកកិច្ចសន្យានោះមកធ្វើជាសំអាងភ័ស្តុតាងបាន។

តាមមាត្រា ៦៥ នៃវាក្យខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និង ចុះហត្ថលេខាដោយតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជីការក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធឡើយ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពេលដែលនិយោជកធ្វើឡើងជាមួយកម្មករនិយោជិត គឺអនុវត្តនៅក្នុងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ព្រោះបើមានកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតអាចដឹងពីថ្ងៃចូលធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាវិញ។

*ចំណាំ៖ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យានោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។[14]

១.២. រយៈពេលការងារសាកល្បង

រយៈពេលសាកល្បងជារយៈពេលមួយដែលដើម្បីអោយនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតស្វែងយល់ពីគ្នាអំពីលក្ខខ័ណ្ឌ ការងារ ឬ កំរិត ស្ថានភាព និងទេពកោសល្យ។ កំឡុងពេលសាកល្បងការងារគឺជារយៈពេលខ្លីមិនអាចលើសពី៖

[14] មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ

- ៣ខែសំរាប់អ្នកដែលមិនធ្វើការហត្ថកម្ម

- ២ខែសំរាប់កម្មករដែលមិនធ្វើការហត្ថកម្ម

- ១ខែសំរាប់កម្មករធម្មតា (គ្មានឯកទេស)

រយៈពេលនេះ អនុញ្ញាត្តអោយនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតបានស្វែងយល់ពីគ្នា។

ផ្នែកទី២៖ កិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល

មាត្រា៦៦នៃច្បាប់ការងារកំណត់ថា ជនម្នាក់អាច ធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលាទោះក្នុងថិរៈវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចសន្យាណាមួយជា កំណត់ទោះក្នុងថេរៈវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

២.១. ប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលស្ថិតនៅក្រោម ការគ្រប់គ្រងនៃក្រុមការងារ

មាត្រា១នៃក្រុមការងារចែងថាច្បាប់នេះគ្រប់គ្រង រាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីយកមក អនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ។

២.២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងតែកិច្ចសន្យាទាំងឡាយ ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងទឹកដីនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ

ច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រប់គ្រងលើកិច្ចសន្យា ទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកអនុវត្តនៅលើទឹកដីនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ បើពលរដ្ឋកម្ពុជាធ្វើកិច្ចសន្យាដើម្បីធ្វើការនៅបរទេសសិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ចត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ទាំងឡាយនៃប្រទេសនោះ។

២.៣. លក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលចុះនៅ បរទេសហើយការអនុវត្តនៅប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែ ខ្លឹមសារ នៃកិច្ចសន្យានោះពុំច្បាស់លាស់សំរាប់យកមក អនុវត្តនោះទេកិច្ចសន្យានោះត្រូវតែបកស្រាយ តាមទំនៀមទំលាបប្រើ ឬទំនៀមទំលាប់នៃកន្លែងដែលកិច្ចសន្យា នោះបានធ្វើ ។ ក្រោយពីបកស្រាយរួចហើយ កិច្ចសន្យានោះចាំបាច់ត្រូវតែមានសុពលភាពអនុវត្តនៅកម្ពុជាបើការងារ នោះត្រូវបំពេញនៅកម្ពុជា ។

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាទូទៅដែរ ។

២.៤. អំពីសញ្ជាតិនិងទីកន្លែងស្នាក់នៅរបស់ភាគីចុះ កិច្ចសន្យា

នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារសញ្ជាតិនិងទីកន្លែងស្នាក់ នៃ ភាគីមិនមានឥទ្ធិពលអ្វីលើការជ្រើសរើសយក ច្បាប់ណាមួយមកអនុវត្តទេ ។ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលត្រូវយកមកអនុវត្តនៅលើទឹកដីនៃប្រទេស កម្ពុជាមិនបានត្រូវគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់នៃ នីតិអន្តរជាតិឯកជនឡើយ ។

ជំពូកទី២
ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី២៖ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១៖ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ

នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារទាំងនិយោជក និង និយោជិកត្រូវធ្វើយ៉ាងណាកំណត់អត្ថន័យកិច្ចសន្យាឲ្យបានប្រាកដមុនពេលចុះកិច្ចសន្យា ជាពិសេសលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងអស់ដូចជា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការកំណត់ពេលវេលាធ្វើការ និង ទីកន្លែងនៃការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងព្រមទាំងសារៈប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលទទួលបានរួមទាំងការឈប់សម្រាក។

១.១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

តាវការលិកការងារត្រូវបំពេញដោយមានកម្រៃដែលគេឲ្យឈ្មោះថា ប្រាក់ឈ្នួលកិច្ចសន្យាការងារ។ វាជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមូលា ហើយក៏ជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញផងដែរ ពីព្រោះថាប្រសិនបើភាគីណាមួយ មិនគោរពទៅតាមកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ភាគីម្ខាងទៀតអាចសងសំណងអញ្ញត្រកម្មបើមិនប្រតិបត្តិ។

- កិច្ចសន្យាមូលាជាកិច្ចសន្យាដែលភាគីស្វែងរកអត្ថប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន មានន័យថាជាការទាមទារនូវតម្លៃតបស្នង ដូចជាកិច្ចសន្យាទិញលក់ជាដើម។
- កិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ សំដៅទៅលើកិច្ចសន្យាដែលភាគីមានបន្ទុកបំពេញកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមកដូចជាកិច្ចសន្យាម៉ៅការជាដើម។
- សំណងអញ្ញត្រកម្ម មានន័យថាដោយឡែក ករណីពិសេស។

ដូច្នេះហើយ បានជាកម្មករនិយោជិត អាចបដិសេដដោយធម្មានុរូបមិនធ្វើការងារប្រសិនបើនិយោជកមិនបង់ថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល។

ប្រាក់ឈ្នួលមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា។

ប្រាក់ឈ្នួលជាអាទ៍មានដូចតទៅ៖[15]

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

-កំរៃជើងសារ

-បុព្វលាភ ឬ ប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

[15] មាត្រា ១០៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

-វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីប្រាក់តំរូវតាមផ្លូវច្បាប់

-វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាព និង ក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។

មាត្រា ១១៣ ១១៤ និង ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺចែងពីវិធានដែលការពារដល់កម្មករនិយោជិតដោយធ្វើយ៉ាងណាឲ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនក្រោយពីកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារឲ្យនិយោជក។ វិធានទាំងនេះបានបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីរបៀប និង ទីកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេ។ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដៃទៅឲ្យសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងពីនេះ។

លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន៖

- និយោជកមិនអាចដាក់ការហាមឃាត់ ចំពោះការប្រើប្រាស់ចាយវាយប្រាក់ឈ្នួលតាមបែបណាមួយដែលកម្មករនិយោជិត ខ្លួនគេជ្រើសរើសនោះទេ។
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ជាទៀងទាត់នោះចំថ្ងៃឈប់សំរាកដូចជាថ្ងៃអាទិត្យ ឬនៅថ្ងៃបុណ្យ នោះការបើកប្រាក់ត្រូវធ្វើឡើងមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនោះ ហើយមិនអាចធ្វើក្រោយថ្ងៃឈប់នោះបានទេ។

១.២. ការកំណត់ពេលវេលា និង ទីកន្លែង

- ការកំណត់ពេលវេលា

ប្រទេសជាច្រើនបានកំរិតចំនួនម៉ោងធ្វើការ ដែលតំរូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ការកំណត់ពេលវេលាគឺជាការគិតដល់សុខភាព និង សុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសកម្លាំងភាគច្រើនទទួលរងគ្រោះពេលធ្វើការច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការសំរាកលើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិតត្រូវការចំណាយពេលវេលាជាមួយគ្រួសាររបស់ខ្លួនផងដែរ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ពេលវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតដោយ៖

+ តាមចំនួនពេលវេលាធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃ

+ តាមចំនួនធ្វើការក្នុង១សប្តាហ៍

+ តាមចំនួនម៉ោងធ្វើការក្នុង១ថ្ងៃ និង ក្នុង១សប្តាហ៍។

កំរិតស្តង់ដាពេលវេលា ធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍គឺ ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍។ កំរិតស្តង់ដាពេលវេលាប្រចាំថ្ងៃគឺ ៨ ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ។ សហគ្រាសរបស់ខ្លួននីមួយៗអាចកំណត់កាលវិភាគធ្វើការរបស់ខ្លួនដោយសេរី។[16]

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មានវេនធ្វើការទៀងទាត់៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ និង ៦ថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានការពារពីការធ្វើការលើសពី៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសម៉ោង ឬ លើសពីការងារប្រចាំសប្តាហ៍ ឬ ប្រចាំថ្ងៃដែលបានកំណត់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បន្ថែម ហៅថាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬ បុព្វលាភបន្ថែម។

ទីកន្លែងធ្វើការសំដៅទៅដល់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ដែលត្រូវរក្សាឲ្យបានស្អាតហើយត្រូវបង្ហាញថាមានលក្ខណៈអនាម័យ និង ភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬ ជាទូទៅឲ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពកម្មករនិយោជិត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរៀបចំធ្វើការប្រកាសដើម្បីតាមដាន និង ធ្វើការត្រួតពិនិត្យអនុវត្តមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សម្រាប់ឲ្យអនុវត្តបាននៅគ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្រោមបញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់៖

+ គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
+ ការបោសសំអាត
+ ភេសជ្ជៈ និង អាហារ
+ ប៉ុស្តិ៍ការងារ និង ការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
+ វិធានការសម្រាប់ធ្វើឲខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និង សំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
+ ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និង សំលៀកបំពាក់ការងារ
+ ពន្លឺ និង សំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ។[17]

និយោជកត្រូវរៀបចំធ្វើឲ្យកន្លែងការងារប្រកបទៅដោយផាសុខភាព និង ធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដូចជាវិធានការ ឬ ការរៀបចំដែលចាត់ចែងឡើងដោយនិយោជកត្រូវតែធ្វើឡើងដើម្បីជាការទាក់ទាញ និងមានភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ព្រមជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកផងដែរនៅក្នុងពេលអនុវត្តការងារដោយមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និង ដំណើរការទៅមុខក្នុងការធ្វើការងារ។

[16] មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[17] មាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

១.៣. ការឈប់សម្រាក

ពេលវាលាធ្វើការ ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ត្រូវបញ្ចូលឲ្យមានរយៈពេល ២៤ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា (១ថ្ងៃ) នៃថ្ងៃសំរាកផង ដែលជាពេលវេលាកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការ។ ជាធម្មតាថ្ងៃសំរាកគឺជាថ្ងៃអាទិត្យ ក៏ប៉ុន្តែថ្ងៃឈប់នោះអាចផ្លាស់ប្តូរបានតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សហគ្រាស។

ជាទូទៅនៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានដកហូតការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការឈប់សម្រាកដែលមានរយៈពេលស្មើគ្នា (ការឈប់សង) នៅក្នុងសប្តាហ៍បន្តបន្ទាប់។ ពីមាត្រា១៦១ ដល់ ១៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់រយៈពេល និង លក្ខខណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតទទួលការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យសាធារណៈជាជាក់លាក់។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅសហគ្រាសត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល បើថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវចំថ្ងៃអាទិត្យ នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់ជំនួសនៅថ្ងៃច័ន្ទនៃសប្តាហ៍បន្ទាប់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាប្រសិនបើយើងទៅមើលមាត្រា១៤០ ព្រមទាំងមាត្រា ១៦៥ យើងអាចទទួលនូវគំនិតច្បាស់ល្អអំពីរបៀបដែលធ្វើការសងវិញបាន។

+ ការបន្ថែមម៉ោងមិនអនុញ្ញាតឲ្យថែមម៉ោងលើសពី៣០ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំ
+ ការបន្ថែមម៉ោងត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល២សប្តាហ៍បន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាក
+ ថ្ងៃធ្វើការអាចបន្តបានក្នុងកម្រិតអប្បបរមាគឺ១ម៉ោង
+ ពេលវេលាធ្វើការមិនត្រូវលើសពី១០ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ
+ កម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ធម្មតាសម្រាប់ការងារលើសម៉ោងនោះ។

សម្រាប់ការបែងចែកការឈប់សម្រាក និយោជកត្រូវតែគោរព និងធ្វើយ៉ាងណាឲ្យមានយុត្តិធម៌ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបាននូវការឈប់សម្រាក់នេះព្រមទាំងមានលក្ខណៈស្របតាមច្បាប់ទៀតផង។

ផ្នែកទី២៖ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

នៅក្នុងវិស័យការងារដើម្បីចងភ្ជាប់ចំណងគតិយុត្តិរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត គឺចាំបាច់ត្រូវតែមានកិច្ចសន្យាការងារមុនពេលដែលចាប់ផ្តើមការងារ? តើអ្វីទៅដែលជាកិច្ចសន្យាការងារ?

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតអោយមានទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដោយសារកម្មករនិយោជិតគឺជាជនគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គល(និយោជក)។ ដូចនេះយើងអាចផ្តល់និយមន័យនៃពាក្យកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលកំណត់កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមនៅក្រោមបញ្ជាគតិយុត្ត (អធិនភាព) ណាមួយរបស់និយោជក ហើយនិយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សន៍ និងប្រាក់កំរៃ ឬអ្វីផ្សេងៗទៀត។ គ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារទាំងអស់

ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារ ជាមួយបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិតជាដរាប ទោះបីកិច្ចសន្យានោះជាប្រភេទអ្វីក៏ដោយ។

កិច្ចសន្យាការងារមានពីរប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់។

២.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលកំណត់

២.១.១. និយមន័យ

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានព្រមព្រៀងគ្នាបង្កើតឡើងដោយកំណត់កាលបរិច្ឆេទ ឬពេលវេលានៃការបង្កើតឬបញ្ចប់ឲ្យបានជាក់លាក់។ ឧទាហរណ៍ និយោជក ជួលនិយោជិតមកធ្វើការរយៈពេល ៦ ខែ ឬ ១២ ខែ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទអំពីការចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់។ ពេលខ្លះទៀត និយោជកជួលកម្មករនិយោជិតថ្មីមកធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិត ដែលអវត្តមាន ឬឲ្យមកធ្វើការងារបន្ទាន់។ ក្នុងករណីនេះកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតថ្មី ត្រូវចប់នៅពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានចូលមកធ្វើការងារវិញ ឬនៅពេលណាដែលការងារបន្ទាន់នោះត្រូវបានបំពេញចប់។ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរហើយមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំនោះទេ។

២.១.២ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានកំណត់លក្ខខណ្ឌ ដូចខាងក្រោម៖

- មានបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និង បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់
- មានថិរវេលាពិតប្រាកដមិនលើសពីពីរឆ្នាំ
- កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។[18]

ពេលខ្លះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ អាចមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ប្រសិនបើវាបំពេញលក្ខខណ្ឌ ដូចខាងក្រោម៖

- នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលនោះមកបំពេញការងារ រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ទន្ទឹមគ្នានេះផងដែរ ថ្វីបើមិនមានពេលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ កិច្ចសន្យាការងារនេះនឹងត្រូវបានបញ្ចប់ បើលក្ខខណ្ឌ៣ចំណុចខាងក្រោមនេះត្រូវបានបំពេញ៖

[18] សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ (លេខ១៦) នៃសមាគមរោងចក្រនៅកម្ពុជា (GMAC)

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រូវត្រលប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលបញ្ចប់រដូវកាល
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារឬ សកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបានបញ្ចប់។

២.១.៣. កាតព្វកិច្ចគូភាគី

ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចជាច្រើនដែលត្រូវអនុវត្ត។ បន្ទាប់ពីចុះកិច្ចសន្យារួចមក គូភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចគោរពរាល់លក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយកាតព្វកិច្ចនេះចែងជា២គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និង កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត។

២.១.៣.១. កាតព្វកិច្ចនិយោជក

ក្រោយពីចុះកិច្ចសន្យាទទួលយកកម្មករនិយោជិតឲ្យបំរើក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាសរបស់ខ្លួន និង ដាក់ឲ្យនៅក្រោមអំណាចរបស់ខ្លួនហើយ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចដូចជា៖

+ ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សឲបានត្រឹមត្រូវ និង ទៀងទាត់

+ ការពារកម្មករនិយោជិតពីបញ្ហាសុខភាព អនាម័យ និង សន្តិសុខការងារ

+ ផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមិនកាត់ប្រាក់ខែ

+ ផ្តល់ការងារស្របច្បាប់

+ ដំណើរការសហគ្រាស រោងចក្ររបស់ខ្លួនជាប្រក្រតី ប្រសិនបើមានការអនុញ្ញាតពីរាជរដ្ឋាភិបាលឲ្យបិទរោងចក្រ សហគ្រាសដោយពុំមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ឬ ដោយពុំស្របច្បាប់។

+ ទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលបង្កឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្រោមឱវាទក្នុងនាមខ្លួនជាម្ចាស់ទ្រព្យ និង ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន។

២.១.៣.២. កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត

កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្រោយពីបានចុះកិច្ចសន្យាការងាររួចហើយមានដូចជា៖

- បំពេញការងារឲ្យបានត្រឹមត្រូវដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាទោះបីជាដោយផ្ទាល់មាត់ក្តី ដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ដោយផ្ទាល់ខ្លួន(ជៀសវាងឲអ្នកដ៏ទៃជំនួស) ហើយបំពេញការងារនោះដោយយកចិត្តទុកដាក់ឲ្យបានហ្មត់ចត់បំផុត និង ដោយស្មោះត្រង់។
- ត្រូវគោរពបទបញ្ជារបស់និយោជក ឬ អ្នកជំនួសដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រជាដើម។

២.២. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់

២.២.១. និយមន័យ

កិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ ឬសរសេរជាមួយគ្នានៅក្នុងកិច្ចសន្យានូវការកំណត់កាលបរិច្ឆេទ ឬពេលវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់នោះទេ។ កិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាកំណត់នេះ អាចធ្វើដោយមាត់ទទេ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

២.២.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់មានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម៖[19]

- ភាគីទាំងពីព្រមព្រៀងគ្នាដោយមិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់[20]
- ភាគីទាំង២ព្រមព្រៀងគ្នាដោយកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ ប៉ុន្តែថិរវេលានេះលើសពី២ឆ្នាំ[21]
- កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ និង មានលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ[22]
- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ (គ្មានការជូនដំណឹងជាមុន) ហើយថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាចាស់ និងកិច្ចសន្យាថ្មីនោះលើសពីពីរឆ្នាំ[23]។

---

[19] សេចក្ដីពន្យល់គតិយុត្តិ ស្ដីពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ សម្រាប់ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ នៃសមាគមរោងចក្រនៅកម្ពុជា (GMAC)

[20] មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌ១នៃច្បាប់ការងារ

[21] មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌ២នៃច្បាប់ការងារ

[22] មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌ៧នៃច្បាប់ការងារ

[23] មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌ៨នៃច្បាប់ការងារ

ជំពូកទី ៣
ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី ៣៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យា គឺជាប្រធានបទមួយដ៏ស្មុគស្មាញមួយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ កិច្ចសន្យាការងារក៏មិនខុសពីកិច្ចសន្យាការងារទូទៅប៉ុន្មានដែរ គឺមានការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ និងចុងក្រោយគឺការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។

ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវពិចារណា អំពីអង្គហេតុ ហេតុផល និងអង្គច្បាប់ឲ្យបានច្បាស់លាស់មុននឹងសម្រេចចិត្តរំលាយកិច្ចសន្យា ពីព្រោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ លើសពីនេះភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវពិនិត្យមើលប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាផងដែរ ថាតើវាជាកិច្ចសន្យាប្រភេទអ្វី?

យោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ គឺផ្ដោតសំខាន់ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារពីរប្រភេទ ក្នុងនោះមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាទាំងពីរប្រភេទនេះ មានភាពខុសគ្នាដូចខាងក្រោម៖

ផ្នែកទី ១៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់

ជាការពិតណាស់ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើរួចមកហើយថា កិច្ចសន្យាការងារគឺបង្កើតឡើងឲ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។[24] លើសពីនេះមាត្រា៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់និយមន័យអំពីកិច្ចសន្យាការងារនេះដែរថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាង ថានឹងធ្វើពលកម្មឲ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។[25]

ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានបំពេញន័យឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ បើយោងទៅតាមបទដ្ឋានទាំងពីរ កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់នៃការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរ ឬគេហៅម៉្យាងទៀតថា សំណើនិងស្ទីការត្រូវគ្នា ដូចដែលបានរៀបរាប់រួចមកហើយនៅក្នុងជំពូកទី១។ ហេតុនេះហើយការរំលាយកិច្ចសន្យា គឺសំដៅទៅលើការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជិតនិងនិយោជក។

ជាក់ស្ដែងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាគោលការណ៍ គឺកំណត់ពីកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់ ដូច្នេះការរំលាយ ឬ ការបញ្ចប់ណាមួយនោះត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ និង លក្ខខណ្ឌច្បាប់តម្រូវ។ កាលបើមិនគោរពលក្ខខណ្ឌតាមច្បាប់តម្រូវ នឹងសន្មត់ថាការបញ្ចប់ ឬ ការរំលាយកិច្ចសន្យានោះមានភាពខុសច្បាប់។

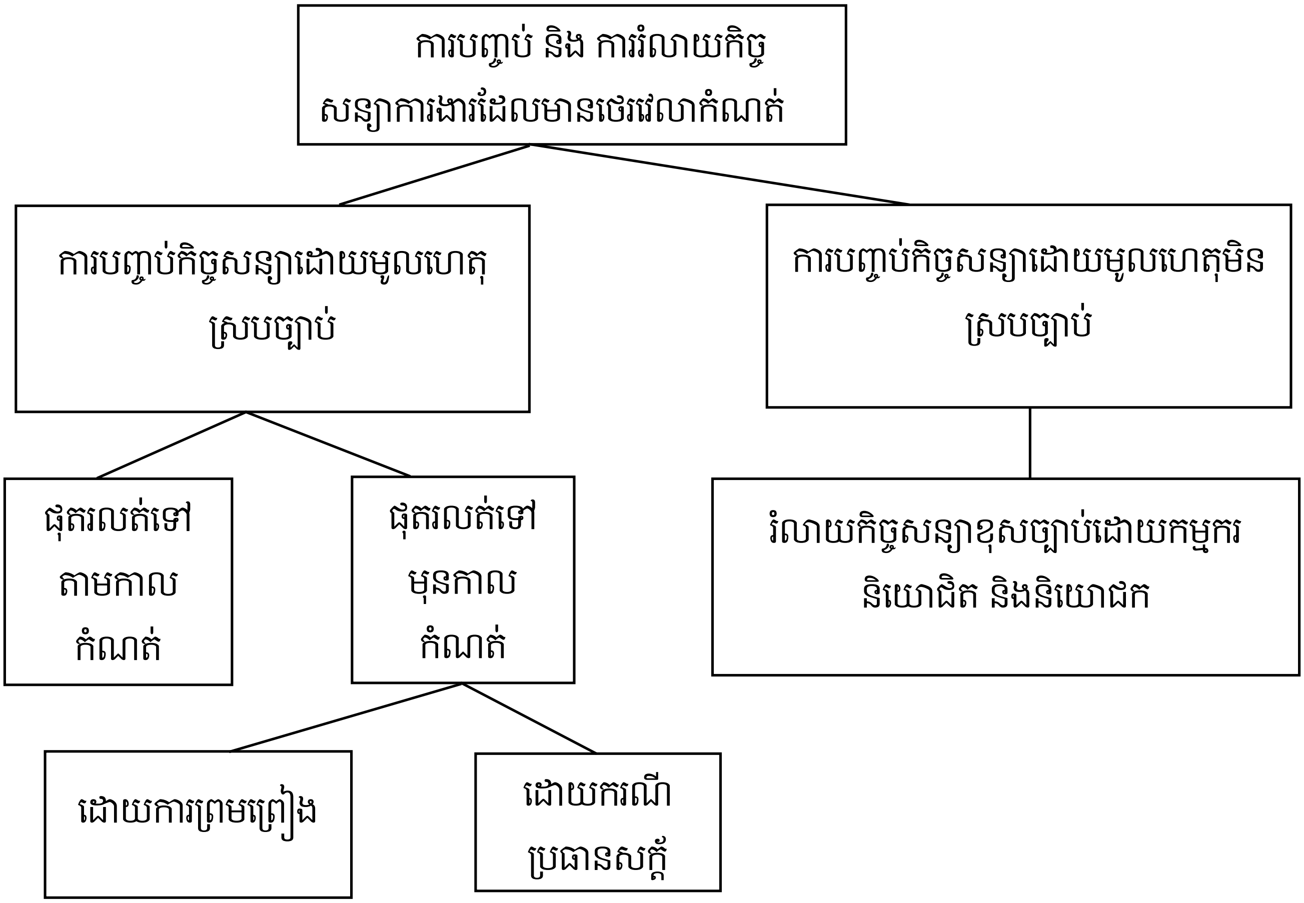
---

[24] មាត្រា ៦៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[25] មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះយើងនឹងធ្វើការសិក្សាទៅលើមូលដ្ឋាននៃការរំលាយក្រោមស្ថានភាពពីរយ៉ាងគឺ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ និងការរំលាយដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់។

ដូច្នេះដើម្បីជាភាពងាយស្រួល ដល់ការបកស្រាយ ជំពូកទី២នេះឲ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងច្បាស់លាស់ ក៏ដូចជាជៀសវាងនូវការភ័ន្តច្រលំ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាមែកធាងបែងចែក ដើម្បីជាការជំនួយស្មារតីៈ



១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

១.១.១. ការផុតរលត់ទៅតាមកាលកំណត់

ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ការជូនដំណឹងមុនកាលកំណត់ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលាអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា និយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីការបញ្ចប់ ឬ ក៏បន្តកិច្ចសន្យាក្នុងរយៈពេលកំណត់ដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុនក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់	
រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ	រយៈពេលជូនដំណឹងមុន
តិចជាង ឬ ស្មើនឹង៦ខែ	០ថ្ងៃ
លើសពី ៦ខែទៅ ១ឆ្នាំ	១០ថ្ងៃ
លើសពី១ឆ្នាំឡើង	១៥ថ្ងៃ

បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបន្តសម្រាប់រយៈពេលដូចគ្នានឹងកិច្ចសន្យាការងារដើម ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានចិរវេលាកំណត់ បើសិនចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងអំពីរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ថាមិនត្រូវលើសពីពីរឆ្នាំ។[26]

១.១.២. ការផុតរលត់នៅមុនកាលកំណត់

+ដោយការព្រមព្រៀង៖ កិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលមានការព្រមព្រៀងធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។[27]

+ដោយករណីប្រធានស័ក្តិ៖ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាង កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ក៏អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានដែរ នៅក្នុងករណីដែលរកឃើញកំហុសធ្ងន់របស់ភាគីណាមួយ ឬប្រធានសក្តិ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ករណីកំហុសធ្ងន់ និងប្រធានសក្តិ គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សម្រាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចយកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និង ដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ច្បាប់ការងារទាមទារឲ្យនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការក្នុងរយៈពេលប្រាំពីថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុស

[26] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ វាក្យខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[27] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ធ្ងន់នេះ បើមិនដូច្នេះទេនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាការបោះបង់នូវសិទ្ធិបញ្ឈប់នេះ។

ចំពោះករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា៖ ត្រូវទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយជា៖

- ➢ កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត៖
  - ការលួច ការកេងប្រវ័ញ្ច ការបំបាត់ ផ្តល់សញ្ញាបត្រក្លែងក្លាយពេលសុំចូលធ្វើការ
  - ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ
  - ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត
  - ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
  - ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។
- ➢ កំហុសរបស់និយោជក៖
  - កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាក់កម្មករនិយោជិតឲ្យចុះកិច្ចសន្យា
  - ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ
  - ការយឺតយាវជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល
  - ការជេរប្រមាទ ការគំរាមកំហែង ការវាយដំ
  - ការមិនប្រគល់ការងារឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារបរិមាណផលិតផល។ល។

ចំពោះករណីប្រធានសក្តិ យោងតាមមាត្រា ៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបញ្ញត្តិថា និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចជា៖

- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឲ្យបិទ
- មហន្តរាយដូចជា ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម ដែលបណ្តាលឲ្យអន្តរាយសម្ភារៈ មិនអាចឲ្យបន្តការងារបានរយៈពេលយូរ។មរណភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាយឲ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន។[28]
- មរណភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាយឲ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន។[29]

[28] មាត្រា ៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[29] មាត្រា ៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ក្រៅពីមូលហេតុទាំងពីរនេះ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដោយឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវកាតព្វកិច្ចបង់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជានិច្ចដោយអ្នករំលាយ ទៅឲ្យភាគីម្ខាងទៀត។

១.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

សកម្មភាពដែលចាត់ទុកជាការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយខុសច្បាប់មានដូចជា៖

-ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកឯងមុនពេលកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះអស់សុពលភាពដោយពុំមានការយល់ព្រមជាមួយភាគីម្ខាងទៀត

-មិនមែនបណ្ដាលមកពីកំហុសធ្ងន់របស់ភាគី

-មិនមែនមកពីករណីប្រធានសក្តិ

ការរំលាយកិច្ចសន្យានៅក្នុងចំណុចនេះ ផ្តោតទៅលើការប្រព្រឹត្តឡើងដោយខុសច្បាប់របស់ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារគឺ និយោជក និងនិយោជិត។

+ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារខុសច្បាប់ដោយកម្មករនិយោជក

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងនៅមុនពេលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។[30]

+ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារខុសច្បាប់ដោយកម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីរបស់កម្មករនិយោជិតវិញ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតែឯកឯងក្រៅពីមូលហេតុខាងលើ និយោជកក៏មានសិទ្ធិទទួលបានជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត។[31]

១.៣. សំណងនីត្យានុកូល

១.៣.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

នៅក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នៅពេលដល់កាលកំណត់របស់វា ឬដោយមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិតនៅចំពោះមុខមន្ត្រីអធិការការងារ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះនូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម៖

-ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ

-ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់បើសិនមាន

[30] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[31] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

-ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលស្មើនឹងចំនួនដែលបានឯកភាពក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬ យ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបានបើកក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា។

១.៣.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

១.៣.២.១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់

ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់មុនកាលកំណត់ ដោយឯកតោភាគី ដោយមិនមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិត ឬ មិនមែនមកពីមូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករ ឬ ករណីប្រធានសក្តិ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចខាងក្រោមនេះ៖

-ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ

-ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ បើមាន

-ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹង៥%នៃប្រាក់ ដែលបានបើកក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីមិនមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម[32]

-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបាន រហូតដល់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យាការងារ។[33]

១.៣.២.២. ការមិនបន្តនៅពេលដល់កាលកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុន

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការសម្រេចមិនបន្ត ឬ បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមានរយៈពេលចាប់ពី៦ខែឡើងទៅ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេកិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នា និង ថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ហើយវានឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាឲ្យពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។[34] នៅក្នុងសំណុំរឿងជាច្រើន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចថាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុនគឺជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខុសច្បាប់។[35]

ផ្នែកទី ២៖ ការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ជាក់ស្តែងការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នេះ មិនសូវខុសគ្នាពីការបញ្ចប់ និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះទេ។ ដូចនេះ នៅក្នុងផ្នែកនេះក៏មានការបែងចែកចំណុចដូចផ្នែកខាងលើផងដែរ។

[32] មាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[33] មាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[34] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[35] សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នៃសមាគមរោងចក្រនៅកម្ពុជា(GMAC)

២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

យោងតាមមាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ដោយការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឲ្យដំណឹងជាមុនដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ មានន័យថាភាគីដែលមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឲ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។[36]

ដោយតាមមាត្រាខាងលើ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានតម្រូវហេតុផលជាក់លាក់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ ប៉ុន្តែច្បាប់តម្រូវឲ្យមានការជូនដំណឹងមុនជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

យ៉ាងណាមិញនៅក្នុងច្បាប់គេក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬ របស់ក្រុមឡើយ។[37]

១. ជំនាញ ឬ គុណសម្បត្តិក្នុងការបំពេញការងាររបស់កម្មកររបស់និយោជិត

២. អាកប្បកិរិយា ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត ឬ

៣. ស្ថានភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ក្រុម។

ច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវមានលទ្ធភាពបង្ហាញភ័ស្តុតាងគាំទ្រនូវចំណុចហេតុផលត្រឹមត្រូវ។

ហេតុផលត្រឹមត្រូវគឺ សំដៅទៅលើការអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសនៅពេលនិយោជកដាក់ពិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់។ មាននិយោជកមួយចំនួន មិនបានចែងនិងបញ្ជាក់នូវវិន័យទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅពេលដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិតទេ។ និយោជិតបានប្តឹងនិយោជក និងទាមទារឲ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ និយោជកបានអះអាងថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ប៉ុន្តែអ្វីដែលនិយោជកលើកឡើងមិនមានចែងក្នុងមាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសទេ។

ដូច្នេះហើយមាត្រា២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺគេតម្រូវឲ្យនិយោជកមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង *«និយោជកនៃសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៧ ខាងលើហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច៨នាក់ត្រូវរៀបចំឲ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមួយជាដរាប»*។ ដូចនេះហើយច្បាប់បានបើកសិទ្ធិឲ្យនិយោជកចែងកំណត់អំពីទង្វើ ឬសកម្មភាពដែលជាកំហុសកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

---

[36] មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[37] មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

និយោជកត្រូវអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅពេលដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិត។ យុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៃសំណុំរឿងលេខ២៦/០៦,៣៣/០៦,៤៣/០៦។

មូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមួយទៀតគឺ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ។ ចំណុចនេះគឺជាការបញ្ឈប់ការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបំពានមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ការបំពានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបំពានមាត្រាផ្សេងទៀតនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬ ច្បាប់ស្ដីពីសហជីព។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារដោយមិនផ្ដល់នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។ មាត្រា ៨៩ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ ចែងថា «ក្នុងករណីដែលការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្ដល់ឲ្យទេ»។

ចំពោះថិរវេលាដែលត្រូវជូនដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ៖[38]

រយៈពេលនៃការងារ	**រយៈពេលជូនដំណឹងអប្បបរមា**
៦ខែ ឬ តិចជាង	៧ថ្ងៃ
៦ខែ ដល់ ២ឆ្នាំ	១៥ថ្ងៃ
លើសពី២ឆ្នាំ ដល់ ៥ឆ្នាំ	១ខែ
លើសពី៥ឆ្នាំ ដល់ ១០ឆ្នាំ	២ខែ
លើសពី១០ឆ្នាំ	៣ខែ

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឲ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឲ្យដំណឹងមុន តម្រូវឲ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតឲ្យមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនឹងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។[39] ក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការ ចំនួនពីរថ្ងៃនៅក្នុងមួយសប្ដាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត។[40]

យ៉ាងណាមិញ ភាគីទាំងពីរមិនបាច់គោរពទៅតាមកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងមុនបាន ក្នុងករណី៖

- ការចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ
- ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់

[38] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ

[39] មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[40] មាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ករណីប្រធានសក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យាការងាររហូតតទៅបាន។[41]

២.២. ការរំលាយដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថិរវេលាកំណត់ដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ក៏មិនមានភាពខុសគ្នាជាមួយនឹងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ដែរ។ យ៉ាងណាមិញ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈឯកឯងរបស់និយោជិត ឬនិយោជកដោយគ្មានការជូនដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន មានន័យថាជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយមិនស្របច្បាប់។ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយមិនចាំបាច់គោរពតាមកាតព្វកិច្ច គឺលុះត្រាតែដូចការរំលាយដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ខាងលើដែរ។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬការងារតាមបរិមាណផលិតផលវិញ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបោះបង់ការងារដែលជាភារកិច្ចរបស់ខ្លួន មុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ។ បើការងារនេះមិនអាចធ្វើហើយក្នុងរយៈពេល ១ខែ កម្មករនិយោជិតអាចរួចពីកាតព្វកិច្ចការងារនេះបាន ទាល់តែជូនដំណឹងឲ្យភាគីម្ខាងទៀតចំនួន ៨ថ្ងៃមុន។[42] មានន័យថា ប្រសិនជាមានការរំលាយ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនពេលដែលការងារបានបំពេញរួចរាល់ នោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយមិនស្របច្បាប់ផងដែរ។ ក្នុងករណីនេះ សំដៅទៅលើភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាប៉ុន្តែបើយោងតាមជាក់ស្តែងគឺឆ្លុះបញ្ចាំងទៅខាងអ្នកម៉ៅការ ដោយសារតែពួកគាត់ជាអ្នកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបំពេញការងារ។

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេ និងមិនត្រូវឲ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវឲ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួន ៨ថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឲ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសម្រាប់ចូលការដ្ឋាន ហើយនឹងនៅលើនាវានីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ។[43] នៅក្នុងចំណុចនេះ ក៏មិនខុសពីករណីខាងលើដែរ។ មានន័យថា បើសិនជាមានការរំលាយកិច្ចសន្យានៅពេលការងារមិនទាន់ចប់សព្វគ្រប់ដោយឆន្ទៈឯកឯង គឺជាការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយមិនស្របច្បាប់ដូចគ្នា។

សរុបសេចក្តីមក ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនថាជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឬជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះ គឺភាគីនីមួយៗត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ច និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការបញ្ចប់នេះឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ឲ្យស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[41] មាត្រា ៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[42] មាត្រា ៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[43] មាត្រា ៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ឆ្នាំ១៩៩៧។

២.៣. សំណងនីត្យានុកូល

២.៣.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

នៅក្នុងករណី និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដូចជាមានការជូនដំណឹងជាមុនដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ និងមានហេតុផលសមរម្យនោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់នូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចជា៖

-ប្រាក់ឈ្នួលពុំទាន់បើ

-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់[44]

-ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា (ប្រាក់នេះមិនត្រូវបានច្បាប់តម្រូវឲ្យនិយោជកបើកទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតទេ ប្រសិនបើនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេដោយសារកំហុសធ្ងន់)[45]។

២.៣.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

ក្នុងករណីបើនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះដោយមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលពុំទាន់បើក
- ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់[46]
- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន[47]
- ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា[48]
- ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត[49]។

---

[44] មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[45] មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[46] មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[47] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[48] មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[49] មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវពីប្រធានបទខាងលើស្តីពី «ការបង្កើត និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ» រួចមក យើងខ្ញុំទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ និង ចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើនអំពីប្រធានបទមួយនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ជាលទ្ធផលក្នុងការស្រាវជ្រាវ សៀវភៅមួយក្បាលនេះ ក៏អាចក្លាយជាជំនួយស្មារតីយ៉ាងសំខាន់បំផុតចំពោះអ្នកអាន អ្នកស្រាវជ្រាវ និង សមញ្ញជនធម្មតាដែលមិនមែនជាអ្នកច្បាប់ដោយសារតែសៀវភៅមួយនេះបានពន្យល់យ៉ាងក្បោះក្បាយពី លក្ខខណ្ឌក្នុងការបង្កើត ប្រាក់បៀវត្ស ថ្ងៃឈប់សម្រាក និង ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ នេះបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជិក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បើទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ។ ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬ គ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬ ផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬ ឯកជន ក្រៅសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនជាវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬ នៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ។ ច្បាប់នេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈ អ្នករាជការ ឬ លក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ។

បន្ថែមពីនេះទៅទៀត ថ្វីត្បិតតែនៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងមានច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដូចជាច្បាប់ផ្សេងទៀតជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការបង្កើតនូវកិច្ចសន្យា លក្ខន្តិកៈ នៅក្នុងរោងចក្រ ឫក៏សហគ្រាស ក្នុងមុខរបរផ្សេងទៀតក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែការ ការកើតមានឡើងនូវវិវាទការងារនៅរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកនៅតែមានហើយជម្លោះភាគច្រើន គឺកើតឡើងដោយតែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនគាត់ពុំបានយល់បានច្បាស់លាស់ពីនីតិវិធី និង អត្ថន័យក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ។

មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ការស្រាវជ្រាវនេះក៏បានឆ្លុះបញ្ចាំងអោយឃើញពីគ្រប់បទដ្ឋានគតិយុត្តិ ដែលជាគោលបំណងក្នុងការបង្កើត ច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈមានគោលបំណងការពារនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតមិនឲ្យមានការរំលោភបំពានទៅលើ សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតពីសំណាក់និយោជក។

ទោះយ៉ាងណាក្តីយើងឃើញថាទោះបីជាច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិការពារ ក៏បញ្ហាដែលជាវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏នៅតែកើតមានឡើង។ ដូច្នេះហើយ បញ្ហាដែលបានកើតឡើង គឺតម្រូវឲ្យមានការដោះស្រាយ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះផងដែរ វិវាទការងារចាំបាច់ទាមទារអោយមានការចូលរួមដោះស្រាយអំពីសំណាក់

ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ច។ ជាទូទៅនោះវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ភាគច្រើនគឺកើតឡើងមកពីមូលហេតុមួយចំនួនដូចជា ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឯកឯងពីភាគីកម្មករនិយោជិត ការទាមទារដំឡើងប្រាក់ខែ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ការទាមទារអោយមានការមើលថែអនាម័យ និងមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនរវាងកម្មករ និងនិយោជកផ្សេងៗទៀត។ ដូច្នេះពេលវិវាទកើតឡើង នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើន ដូចជាការចរចាគ្នារវាងភាគីទាំងសងខាង ហើយបន្តដោះស្រាយដោយយន្តការនៃការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ដែលជាសេនាធិការរបស់ក្រសួងប្រសិនបើការចរចាបរាជ័យ។ បន្ទាប់មក បើសិនជាមានការផ្សះផ្សាមិនសះជា វិវាទនឹងត្រូវបន្តដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចេញសេចក្តីបង្គាប់ ប្រសិនបើមានភាគីដែលមិនសុខចិត្តនោះអាចធ្វើការប្តឹងទៅកាន់តុលាការ។ ជាក់ស្តែងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះក៏បានបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់នៃវិវាទការងារទៅលើកម្មករនិយោជិត និយោជក និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ព្រមទាំងបញ្ហាប្រឈមនិងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមផងដែរ។សរុបសេចក្តីមក ថ្វីត្បិតតែមានច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើនក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែការយល់ដឹងនិងការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានគតិយុត្តនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសៀវភៅមួយក្បាលនេះនឹងក្លាយជាជំនួយស្មារតីដល់អ្នកដែលអាន និង អ្នកដែលស្រាវជ្រាវគ្រប់រូប។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ជាអនុសាសន៍ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែង និង ជៀសវាងការមានជម្លោះរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយសារតែការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ មិនថាតែភាគីណាក៏ដោយរាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ទាំងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារជាបុគ្គល និងពីការងារជារួម និយោជកត្រូវផ្តល់នូវមូលហេតុស្របច្បាប់អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះ។ជាពិសេសរាល់ការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយខុសច្បាប់ ឬដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់នោះនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់សំណងផ្សេងៗ ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការអោយដំណឹងមុន ដោយផ្អែកទៅតាមអតីតភាពការងារ ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលប្រើប្រាស់មិនទាន់អស់ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ ជាច្រើនទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ជាពិសេសត្រូវបង់សំណង់ជំងឺចិត្តទៅអោយកម្មករ និយោជិតតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬទៅតាមការកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសនីមួយៗប្រសិនបើមាន។

ចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលវិញ គួរតែបង្កើនអោយបានគ្រប់រូបភាព ដើម្បីបញ្ជ្រាបពត៌មាន និងចំណេះដឹង អំពីច្បាប់ការងារអោយបានជិតដល់ ដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាប្រជាពលរដ្ឋទូទៅដើម្បីអោយពួកគាត់យល់កាន់តែច្បាស់អំពីអត្ថន័យ និងសារៈប្រយោជន៍នៃច្បាប់ការងារសំរាប់យកមកការពារខ្លួន ទប់ទល់នឹងអ្វីដែលជាការរំលោភបំពានខុសនឹងច្បាប់ការងារមកលើពួកគាត់។ ជាពិសេសទៅទៀតដើម្បីធ្វើអោយប្រទេសជាតិខ្លួនរីកចំរើន និងមានធនធានមនុស្សសំរាប់អភិវឌ្ឍន៍នោះរាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែ ពង្រឹង និង អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ព្រោះការកសាងធនធានមនុស្ស គឺជាគ្រឹះដ៏ចំបងមួយក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើផងដែរ។ ការកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពមានចំណេះវិជ្ជាខ្ពង់ខ្ពស់ ពោរពេញទៅដោយសុខភាពមាំមួន មានឥរិយាបថថ្លៃថ្នូរស្អាតស្អំ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ មានមនសិការការងារខ្ពស់ នោះនឹងទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងការងារ អាចរំដោះខ្លួនចេញពីភាពក្រីក្រ អវិជ្ជា និងភាពគ្មានការងារធ្វើ និងអាចរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិខ្លួនទាំងមូលបានជាមិនខាន។

នៅក្នុងវិស័យអប់រំ គួរតែពង្រឹង និងបង្កើនអោយកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីអាចអោយធនធានមនុស្សមានមុខជំនាញ និងបច្ចេកទេសខ្ពស់ដែលអាចឆ្លើយតបនឹងតំរូវការទីផ្សារការងារពលកម្មមានស្មារតីសហគ្រិនភាព និងមានគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវមានវិន័យសីលធម៌ និងគុណធម៌ល្អប្រសើរ មានមនសិការការងារ និងអត្តចរិតស្លូតត្រង់ ដើម្បីលើកស្ទួយការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ។

គួរបង្កើនយន្តការជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីការពារសិទ្ធិកុមារ និងអនុម័តច្បាប់ ប្រតិបត្តិច្បាប់អោយមានប្រសិទ្ធិភាពបំផុត ដើម្បីប្រឆាំងនឹងអ្នករំលោភបំពានទាំងអស់នោះ។ កិច្ចការនេះអាចសំរេចទៅបាន គឺត្រូវតែមានការចូលរួមអំពី

សំណាក់អ្នកនយោបាយ ក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់ និងអ្នកច្បាប់របស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីចូលរួមកំលាំងគ្នាការពារ ជាពិសេសដាក់ទោសយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តបទល្មើសនេះ។

ផ្តល់ការសិក្សាអប់រំបណ្តុះបណ្តាលដល់ទីកន្លែងដែលនារីក្រីក្ររស់នៅ និងបំពេញការងារ។ បង្កើតបណ្តាញការងាររបស់នារីនៅតាមទីផ្សារ គឺដើម្បីឲ្យងាយស្រួលផ្តល់ពត៌មាន និងស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយពត៌មានផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំ ឬសិក្ខាសាលា ឬតាមការសំណេះសំណាល។

លើកស្ទួយសេវាសុខាភិបាល និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ បញ្ហាបយេនឌ័រអោយបានជ្រួតជ្រាបគ្រប់ស្រទាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជា។

ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងជនអន្តោប្រវេសន៍ និងពលករបរទេស ក្នុងទិសដៅដោះស្រាយការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋផង និងស្រូបយកបច្ចេកវិទ្យាថ្មីសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ផង។ ជាមួយគ្នានេះដែរ គួរតែត្រួតពិនិត្យតាមដានពលករខ្មែរដែលបាននាំចេញទៅក្រៅប្រទេសហើយផ្តន្ទាទោសជាទំងន់ដល់ជនទាំងឡាយដែលបានប្រព្រឹត្ត និងផ្សំគំនិតពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរមនុស្ស។

ជាចុងក្រោយយើងខ្ញុំក៏សូមអរគុណដល់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ដែលបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្ពស់ចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ តាមរយៈការកាត់បន្ថយអត្រាភាពគ្មានការងារធ្វើ ហើយយើងខ្ញុំក៏ជឿជាក់ថាអ្នកដឹកនាំ និង នាំកម្ពុជាឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន ជឿនលឿនដូចក្នុងប្រទេសដទៃទៀតនៅក្នុងសកលលោក។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣

២. ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ២០០៧

៣. ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧

៤. ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា

៥. សៀវភៅ ប្រវត្តិសាស្ត្រខ្មែរ ដោយ ត្រឹង ងា ភាគ ១-២ ព.ស ២៥១៧

៦. សៀចភៅ Introduction to Cambodian Law បោះពុម្ពផ្សាយដោយ Konrad-Adenauer-Stiftung

៧. សៀវភៅ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយសាស្ត្រាចារ្យ ប៉ិុយ ធីតា

៨. សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ (លេខ១៦) នៃសមាគមរោងចក្រនៅកម្ពុជា (GMAC)

៩. សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ សម្រាប់ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ នៃសមាគមរោងចក្រនៅកម្ពុជា (GMAC)

១០. គេហទំព័រផ្លូវការរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១១. គេហទំព័រ https://www.khsearch.com/qna/6683

១២. គេហទំព័រ https://www.khsearch.com/qna/8310

ឧបសម្ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋសភា

ច្បាប់

ស្ដីពី

ការងារ