សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និង វិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិការៈនៃការព្រមព្រៀង និងការកាត់ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **ក.ធឿន ប៊ុននាង**

សាស្រ្តាចារ្យណែនាំ

លោក **អ៊ឹង រដ្ឋា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្រ្ត**

ជំនាន់ទី២១

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិការៈនៃការព្រមព្រៀង និងការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ក.ធឿន ម៉ុននាង**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **អ៊ឹង រដ្ឋា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២១

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ធឿន ម៉ុននាង** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២១ ដែលសិក្សាចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧-២០២១ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមលំអោនកាយក្រាបប្រណិប័តន៍ និងសម្តែងនូវកត្តញ្ញុតាធម៌ និងកតវេទីយ៉ាង ខ្ពង់ខ្ពស់ចំពោះជីដូន ជីតា ក្រុមគ្រួសារ ជាពិសេសមាតាបិតា៖

លោកស្រី អៀ គីមហួរ ដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា និងទូន្មានប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ ព្រមទាំងបានលើកទឹកចិត្តផ្នែកស្មារតី និងគាំទ្រផ្នែកសម្ភារៈដោយពុំអោយមានការខ្វះខាតឡើយ រូបកូនពិតជាសូមអរគុណដល់អ្នកម្តាយដែលបានលះបង់គ្រប់បែបយ៉ាង តស៊ូនឹងការលំបាក មិនញញើតនឹងឧបសគ្គតូចធំទាំងឡាយ ធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីអោយកូនបានចូលរៀននឹងគេ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យនាងខ្ញុំបានបន្តការសិក្សាគ្រប់ភូមិសិក្សារហូតមកដល់ឆ្នាំទី៤ នៃថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។ ព្រមទាំងសូមរំលឹកនិងឧទ្ទិសដល់៖

លោក កុល ម៉ុនធឿន ដែលជាលោកឪពុកដ៏ល្អរបស់កូន បើទោះបីជាលោកបានចាកចេញទៅកាន់បរលោកខាងមុខក្តី ក៏កូននៅតែនឹករលឹកដឹងគុណចំពោះការផ្តល់កំណើត ការចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា ការពារ នឹងធ្លាប់ជាបង្គោលដ៏រឹងមាំសម្រាប់កូនៗ ហើយរូបកូននឹងចងចាំនូវអំពើល្អ ការទូន្មានប្រៀនប្រដៅរបស់លោកមកលើកូនជារៀងរហូត។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះ៖

- **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** ជាប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងជាបិតាស្ថាបនិកសន្តិភាព ដែលលោកបានតស៊ូ ពុះពារ ជំនះរាល់ឧបសគ្គ ក្នុងការដឹកនាំនិងអភិវឌ្ឍប្រទេសកម្ពុជាឲ្យមានភាពរីកចម្រើនទៅមុខឥតឈប់ឈរ តាមរយៈនយោបាយឈ្នះឈ្នះ កសាងស្ថិរភាពនយោបាយ សន្តិសុខសង្គម និងបង្កើននូវធនធាន គ្រឹះស្ថានអប់រំជាហូរហែរ ដែលធ្វើអោយប្រទេសកម្ពុជាមានការទទួលស្គាល់លើឆាកអន្តរជាតិ នូវគ្រប់ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់សកល។
- **ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ** សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង សាស្ត្រាចារ្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាកលវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានខិតខំក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង បង្ហាត់បង្រៀន និងសម្របសម្រួល ណែនាំដល់យើងខ្ញុំឲ្យទទួលបានចំណេះដឹង បទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនអនេកទាំងក្នុងវិស័យនីតិសាស្ត្រ និងវិស័យយុត្តិធម៌។

- លោកសាស្ត្រាចារ្យ **អ៊ុំ រដ្ឋា** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំដែលលោកបានយកចិត្តទុកដាក់ពន្យល់ណែនាំដល់រូបនាងខ្ញុំ ស្តីពីរបៀបតាក់តែង និងបង្ហាត់បង្ហាញបង្រៀនបន្ថែម តាមមធ្យោបាយនានា ឲ្យបានយល់ពីប្រធានបទ បើទោះបីជាមានឧបសគ្គនៃការទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ ដែលបណ្តាលមកពីបញ្ហាការរាតត្បាតវីរ៉ុស កូវីដ១៩ ក៏ដោយ។ បន្ថែមពីនេះ ការពន្យល់ពីចំណុចខ្វះខាត ការកែតម្រូវ និងការលើកទឹកចិត្តរបស់លោក គឺជាប្រទីបមួយសម្រាប់បំភ្លឺផ្លូវឲ្យនាងខ្ញុំអាចឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅជាស្ថាពរ។
- លោក **ថេខ គឹមឈា** ជានិស្សិតច្បង ជំនាន់ទី១៩ ដែលបានជួយផ្តល់នូវអត្ថបទ និងឯកសារស្រាវជ្រាវនានា ការប្រឹក្សាណែនាំ គំនិតយោបល់ និងការពិគ្រោះផ្សេងៗទៀតដល់នាងខ្ញុំ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការចងក្រងសារណាអោយស្របទៅតាមលក្ខណៈស្តង់ដាដែលសាកលវិទ្យាល័យបានកំណត់ ក្នុងកំឡុងស្ថានភាពកូវីដ-១៩ (Covid-19) ដែលកម្ពុជាកំពុងតែប្រឈមនឹងការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ចំពោះការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ ដល់មាតាបិតា ជីដូនជីតា ក្រុមគ្រួសារ អាណាព្យាបាល ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង សាស្ត្រាចារ្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាកលវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ឲ្យជួបតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការពោលគឺៈ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

នៅប្រទេសកម្ពុជាយើងសព្វថ្ងៃ យើងសង្កេតឃើញថាទីផ្សារការងារនៅមានលក្ខណៈតូច ចង្អៀតនៅឡើយ ហើយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនកំពុងតែប្រកបរបរ ដែលខ្លួនមិនសូវពេញចិត្ត និងត្រូវបានកេងចំណេញកម្លាំងពលកម្ម ដោយនិយោជកដែលមិនមានក្រមសីលធម៌មួយចំនួន ដោយសារពួកគាត់មិនទាន់បានយល់ច្បាស់ពីលក្ខន្តិកៈ និង របៀបរបបនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ មូលហេតុទាំងនេះហើយទើបធ្វើឲ្យនាងខ្ញុំធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទ "វិការៈនៃការព្រមព្រៀង និងការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" ក្នុងសារណានេះ នាងខ្ញុំបានសរសេរ និងបំភ្លឺអំពី លក្ខណៈទូទៅខ្លះៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើ វិការៈនៃការព្រមព្រៀង និង ការកាត់ផ្តាច់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីជាជំនួយដល់ និស្សិតផ្ទាល់ ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិត យល់ដឹងបន្ថែមទៅលើបញ្ហាទាំងពីរនេះ និងជៀសវាងពីវិវាទការងារណាមួយកើតឡើង។ បញ្ហាទាំងពីរខាងលើនេះ គឺជាបញ្ហាមួយដែលតែងតែកើតឡើងជារឿយៗ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលអាចបង្កជាជម្លោះរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ដូចនេះហើយដើម្បីឲ្យយល់កាន់តែច្បាស់ពីបញ្ហាទាំងនេះ ទើបបានជានាងខ្ញុំលើកយកប្រធានបទនេះមកបកស្រាយ និងធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅតាមចំណេះដឹង និងឯកសារដែលមាន។

កម្រងសារណាមួយក្បាលនេះ វាជាការខិតខំប្រឹងប្រែង ស្រាវជ្រាវរបស់នាងខ្ញុំកន្លងមក ជាមួយនឹងចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីលោកសាស្ត្រាចារ្យនៅក្នុងសកលវិទ្យាល័យដែលអាចធ្វើជាជំហានអោយនាងខ្ញុំអាចឈានទៅមុខរហូតដល់ការសរសេរសារណានេះបានដល់គោលដៅផងដែរ។ ហើយវាក៏ជាការងារចុងក្រោយដែលនាងខ្ញុំត្រូវបំពេញអោយបានល្អបំផុតនៅក្នុងការបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សារបស់នាងខ្ញុំ។

ផងដែរនាងខ្ញុំក៏មិនសង្ឃឹមថា សារណាមួយនេះ មានលក្ខណៈ អត្ថន័យ ខ្លឹមសារ រចនាបទ និងការតាក់តែងបានត្រឹមត្រូវល្អឥតខ្ចោះនោះទេ ដូច្នេះហើយនាងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុនពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ និងមិត្តអ្នកអានទាំងឡាយ នូវរាល់កំហុសឆ្គងដែលនឹងកើតមានក្នុងស្នាដៃមួយនេះ ដោយមិនពិស្តារគ្រប់ប្រការណាមួយចំពោះ អក្ខរាវិរុទ្ធ ឬចំនុចលើសលស់ ហួសប្រមាណ កង្វះខាតប៉ុន្មានមិនត្រូវនៃផ្នែកណាមួយដោយអចេតនា។ តែនាងខ្ញុំក៏សោមនស្សថាអ្នកទាំងអស់គ្នានឹងទទួលបានចំណេះដឹងបន្ថែមដែលបានមកពីប្រធានបទមួយនេះ ហើយរីករាយនឹងជួយកែលម្អ និងបំពេញនូវចន្លោះខ្វះខាត អោយកាន់តែប្រសើរឡើង ក៏ដូចជាចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍នូវចំណេះដឹងបន្ថែមដល់សារណាមួយនេះអោយកាន់តែមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសុក្រិត្យឡើងថែមមួយកម្រិតទៀត។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៣

កថាខណ្ឌ១៖ និយមន័យកិច្ចសន្យាការងារ ៣

១. និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ .... ៣

២. និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ .... ៤

កថាខណ្ឌ២ ៖ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៤

១. កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ៤

២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៥

ផ្នែកទី២ ៖ លក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ៦

កថាខណ្ឌ១ ៖ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ ៦

១. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី ៦

ក. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ ៦

ខ. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយសេរី ៧

២. សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា ៧

ក. អនីតិជន ៧

ខ. នីតិជន ៨

៣. កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ៨

កថាខណ្ឌ២ ៖ លក្ខខណ្ឌទម្រង់ ៨

១. កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ៩

២. កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ៩

ជំពូកទី២
ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា

ផ្នែកទី១ ៖ វិធីនៃការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ១០

កថាខណ្ឌ១ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយកម្មករនិយោជិត ១០

១. ការលាឈប់ពីការងារ ១០

២. ការចូលនិវត្តន៍ ១០

៣. ការចេញកិច្ច នៃការកាត់ផ្តាច់ ១១

ក. លក្ខខណ្ឌ ១១

ខ. មូលហេតុ ១២

គ. កាលបរិច្ឆេទ ១៣

ឃ. ដំណើរការ ១៣

ង. លិខិតសម្រេចចិត្ត ១៣

កថាខណ្ឌ២ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក ១៣

១. ការបញ្ឈប់ពីការងារ ១៣

ក. ការបញ្ឈប់ការងារជាបុគ្គលិក ១៤

ខ. ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ១៥

២. ការបញ្ឈប់ការងារដោយសារមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច ១៦

៣. ការបញ្ឈប់ដោយសារមូលហេតុបុគ្គល ១៧

ក. ការបញ្ឈប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ ១៧

ខ.លក្ខណៈទម្រង់នៃការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុបុគ្គល ១៨

កថាខណ្ឌ៣ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតាមការព្រមព្រៀង ១៨

ផ្នែកទី២ ៖ នីតិវិធីនៃការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួមនៃការងារ ១៩

កថាខណ្ឌ១ ៖ ការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួមនៃការងារ ១៩

១. និយមន័យអនុសញ្ញារួម ១៩

២. ការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួម ១៩

កថាខណ្ឌ២ ៖ លក្ខខណ្ឌដើម្បីកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួម ២០

១. ការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួមតាមការព្រមព្រៀង ២០

២. ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី..........២០
៣. ការអស់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម..........២១
៤. ការបំពានរបស់ភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍..........២១
៥. ករណីប្រធានសក្តិ..........២២
៦. ក្ស័យធន..........២៣

ជំពូកទី៣
វិការៈនៃការព្រមព្រៀងនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ វិការៈនៃការព្រមព្រៀង..........២៤
ផ្នែកទី២ ៖ ប្រភេទនៃវិការៈនៃការព្រមព្រៀង..........២៤
១. ការភាន់ច្រឡំ..........២៤
ក. និយមន័យ..........២៤
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការភាន់ច្រឡំ..........២៤
២. ការឆបោក..........២៥
ក. និយមន័យ..........២៥
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការឆបោក..........២៥
៣. ពត៌មានមិនពិត..........២៦
ក. និយមន័យ..........២៦
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃពត៌មានមិនពិត..........២៧
៤. ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព..........២៧
ក. និយមន័យ..........២៧
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព..........២៨
៥. ការគម្រាមកំហែង..........២៨
ក. និយមន័យ..........២៨
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការគម្រាមកំហែង..........២៨
៦. អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ..........៣០
ក. និយមន័យ..........៣០
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ..........៣០

៧. បឋនីយផ្លូវចិត្ត ៣១
ក. និយមន័យ ៣១
ខ. លក្ខខណ្ឌនៃបឋបនីយផ្លូវចិត្ត ៣១
៨. ការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត ៣១
ក. និយមន័យ ៣១
ខ.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត ៣២
៩. ភាពខុសច្បាប់ ឬផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ៣២
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៣
អនុសាសន៍ ៣៤
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

តាមទស្សនៈវិទូបារាំងលោក **Emile Durkheim** ដែលបានសរសេរនៅក្នុងស្នាដៃរបស់លោកក្នុងឆ្នាំ ១៨៩៣ “ **អំពីការបែងចែកការងារនៅក្នុងសង្គម**” សាមគ្គីភាពក្នុងសង្គមសង្គតិសង្គម ។ ការបែងចែក ការងាររវាងបុគ្គលគឺជាកត្តាសំខាន់ ក្នុងពេលតែមួយវាចែកបុគ្គលអោយខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែវា ធ្វើការបំពេញ អោយគ្នាទៅវិញទៅមក រវាងបុគ្គលមួយ ជាមួយបុគ្គលមួយទៀត ប្រកបដោយសីលធម៌ ជាមួយការ កើនឡើងនៃការបែងចែកការងារគេសង្កេតឃើញមានការផ្លាស់ប្តូរ និងសាមគ្គីភាពនៅក្នុងសង្គម ។ វាមានន័យថាធ្វើអោយមានសមភាពរវាងគ្នា និងគ្នា ហើយរដ្ឋក៏មានតួនាទីដល់សំខាន់ក្នុងការកំណត់ គោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ។ ជាពិសេសកំណត់ក្របខណ្ឌច្បាប់ដើម្បីគ្រប់គ្រង ទំនាក់ទំនងការងារក្នុងសង្គម គឺការងាររវាងនិយោជិត និង និយោជក ។

នៅក្នុងតថភាពនៃជីវិត តម្រូវការជាអ្វីដែលបុគ្គលគ្រប់រូបទាមទារឲ្យមានសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ។ តម្រូវការទាំងនេះមិនថាជាតម្រូវការចាំបាច់ ឬតម្រូវការបន្ទាប់បន្សំនោះទេវាទាមទារឲ្យបុគ្គលគ្រប់រូបត្រូវមានធនធានដើម្បីទទួលបានតម្រូវការទាំងនោះ។ ផ្តើមចេញពីចំណុចមួយនេះហើយដែលតម្រូវឲ្យបុគ្គលគ្រប់រូបត្រូវមានការងារសមស្របមួយដើម្បីប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិតគឺមិនថាការងារនេះជាការងារឯកជន ឬសាធារណៈនោះឡើយសុទ្ធតែមានការងារដ៏ល្អប្រសើរទាំងអស់ដើម្បីបំពេញនូវកង្វះខាតនៅក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ យ៉ាងណាមិញ រាល់ការប្រកបរបរការងារមិនថានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជន សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននានា រមែងតែងតែកើតមានឡើងនូវជម្លោះរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតជាក់ជាមិនខាន។ ហេតុនេះហើយទើបគេបង្កើតឲ្យមានច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់អំពីលក្ខន្តិកៈ ផ្សេងៗដែល ត្រូវបានអនុវត្តន៍ចំពោះ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ទាំងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែនអនុវត្តន៍ និង បទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវបានហាមឃាត់ទាំងឡាយ ។ កិច្ចសន្យាការងាគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើង អោយមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក[1] (ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ វាក្យខ័ណ្ឌ១ មាត្រា៦៥) ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវតែធ្វើឡើយ ដោយការព្រមព្រៀង ដែលជាឆន្ទៈរបស់ភាគី នីមួយៗនៅក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា ហើយការព្រមព្រៀងនេះដាច់ខាតត្រូវតែមានការបង្ហាញឆន្ទៈច្បាស់ លាស់ ពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ និងពិតប្រាកដែលកើតចេញពីការសម្រេចចិត្តរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាផ្ទាល់។ កិច្ចសន្យានេះដែរ អាចធ្វើបាន២ ប្រភេទគឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ និងផ្ទាល់មាត់ ។ រាល់កិច្ចសន្យាណាដែលបានបង្កើតឡើងដោយអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងលក្ខខណ្ឌមានចែងក្នុងច្បាប់ មិនមានសុពលភាពនោះទេ ។ ប៉ុន្តែទោះបីកិច្ចសន្យាមួយ

[1] មាត្រា៦៥ វាក្យខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ចំនួនបានបំពេញគ្រប់ លក្ខន្តិកៈក៏ពិតមែន ក៏នៅតែត្រូវបានលុបចោលវិញបានដែរ ដោយសារតែកិច្ចសន្យានោះមានវិការៈ ។ មូលហេតុនៃវិការៈ មានដូចជា ការភាន់ច្រឡំ ការឆបោក ការគម្រាមកំហែង ពត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពាននិងករណីមួយចំនួនទៀត ។ ហើយកិច្ចសន្យាការងារ ក៏អាចមានការកាត់ផ្តាច់ផងដែល ប្រសិនបើមានការព្រមព្រៀង ការអស់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ករណីប្រធានសក្តិ ឬក្ស័យធនជាដើម ។

ការស្រាវជ្រាវនេះបានធ្វើឡើងដោយការប្រមូលទិន្នន័យព័ត៌មានតាមវិធីច្រើន។ ជាដំបូងគឺ តាមរយៈការអាន និងស្វែងយល់លើកិច្ចការស្រាវជ្រាវកន្លងមកដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ បន្ទាប់មកធ្វើការស្វែងយល់បន្ថែមតាមរយៈការអានកម្រងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ទាប់មកទៀតធ្វើការប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យបំពេញបន្ថែមតាមរយៈរបាយការណ៍ ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ឬ ស្ថាប័ន ឬសារព័ត៌មានក្នុងស្រុក និងក្រៅស្រុក ដោយភាគច្រើនធ្វើតាមរយៈប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណេត ប្រភពពីបណ្តាញសង្គមនានា និងបណ្ណាល័យច្បាប់នៃសកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (www.elibrary-rule.com)។

រាល់កិច្ចសន្យាការងារ ទាំងអស់ត្រូវបានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែដោយឡែកនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីខ្មែរឆ្នាំ២០០៧ ក៏មានចែងខ្លះៗទាក់ទងកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ ឧទាហរណ៍មាត្រា៦៦៤ ដែលមាននិយាយផងដែរពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារជាដើម ។ ដូច្នេះដើម្បីយល់ដឹងលំអិតទាក់ទង នឹងវិការៈនៃការព្រមព្រៀង និងការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវធ្វើការបកស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ដូចជា៖

ជំពូកទី១៖ កិច្ចសន្យាការងារ រួមមានៈ

សញ្ញាណនៃកិច្ចសន្យាការងារ(ផ្នែកទី១) លក្ខខណ្ឌសុពលភាពកិច្ចសន្យា(ផ្នែកទី២)

បន្ទាប់មក

ជំពូកទី២៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា រួមមានៈ

វិធីនៃការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ(ផ្នែកទី១) នីតិវិធីនៃការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួម(ផ្នែកទី២)

បន្ទាប់មកទៀត

ជំពូកទី៣៖ វិការៈនៃកាព្រមព្រៀងនៃកិច្ចសន្យាការងារ មានដូចជាៈ

វិការៈនៃកាព្រមព្រៀង(ផ្នែក១) ប្រភេទវិការៈនៃការព្រមព្រៀង(ផ្នែក២) ។

ជំពូកទី ១

កិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី១
កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

រាល់ទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជា ជាគោលការណ៍ត្រូវតែគ្រប់គ្រងដោយកិច្ចសន្យា ដែលជាច្បាប់គ្រប់គ្រងទៅលើគូភាគី ដើម្បីទទួលបាននូវសុខសន្តិភាពគតិយុត្ត និងមានការទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក។ ទោះបីជាការងារប្រភេទណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន ទម្រង់នៃការសន្យាត្រូវបានគេលើកយកមកជំនួសផងដែរ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧ ទម្រង់នៃការសន្យាផ្ទាល់មាត់ មិនចោទជាបញ្ហាចំពោះគូភាគី នៃកិច្ចសន្យាការងារឡើយ ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារ ធ្វើឡើងតាមទម្រង់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ដោយផ្ទាល់មាត់ក្តី គឺមានសុពលភាពដូចគ្នា។ យ៉ាងណាមិញភាពមិនច្បាស់លាស់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចែងនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ នៅតែមានភាពចម្រូងចម្រាសកើតឡើង។ ដូច្នេះខាងក្រោមនេះយើងនឹងធ្វើការបកស្រាយ ពីនិយមន័យ និងប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារជាមុនសិន មុននឹងឈានដល់ការបកស្រាយលើការកាត់ផ្តាច់ និងវិការៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

កថាខណ្ឌ១៖ និយមន័យកិច្ចសន្យាការងារ

១. និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត (អ្នកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សេវា) និងនិយោជក (អ្នកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលការងារ)។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅ ក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិហើយនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នាដែលអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់[2]។ រាល់ការបង្កើត ការកែប្រែ ការរំលត់ និងការអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារជាភាពចំបាច់មួយនៃបរិបទការងារ ដើម្បីធានាភាពមានសុពលភាពត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះ[3]។

---

[2] មាត្រា៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[3] គួច សុវណ្ណដេត,សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា, «របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ», (សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៨)

២. និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឲ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ហើយភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតហៅថានិយោជក[4]។

កថាខណ្ឌ២ ៖ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ អាស្រ័យជាចម្បងលើនិយោជក ដោយនិយោជកជាអ្នកផ្តួចផ្តើមក្នុងការចុះ និងធ្វើទម្រង់លើកិច្ចសន្យាការងារ។ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារទាំងអស់ ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនជាដរាប ទោះបីកិច្ចសន្យានេះជាប្រភេទកិច្ចសន្យាអ្វីក៏ដោយ។ ការជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាណាមួយ គឺអាស្រ័យទៅលើការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងពីរ។ ប៉ុន្តែជាទូទៅ ភាគីនិយោជក តែងតែកំណត់យកកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ រីឯកម្មករនិយោជិតវិញ ចង់បានតែកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់។ ដូចនេះហើយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ បានបែងចែកកិច្ចសន្យាជាពីរប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

១. កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមួយ ដែលបានចុះហត្ថលេខាសម្រាប់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដមួយ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលត្រូវកំណត់មុនពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ [5] ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងលើនាំឲ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ្ឌអក្សរ បើមិនធ្វើជាលាយល័ក្ខណ្ឌអក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ [6] ហើយក្នុងករណីប្រសិនបើ

[4] មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[5] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[6] មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា (មិនមានកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់) លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងដើម្បី៖[7]

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបញ្ចប់ ក៏ត្រូវមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងការងារទាំងអស់នោះដែរគឺ៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រលប់មកធ្វើការវិញ ឬការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមិនតម្រូវឲ្យធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនោះឡើយ ទោះជាលិខិតឯកជនក្តី លិខិតយថាភូតក្តី។ កិច្ចសន្យានេះអាចយកជាការបានជានិច្ច ទោះជាធ្វើឡើងដោយមាត់ទទេរក្តី ដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរក្តី។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ បានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាដ[8]។ ហើយនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តិចជាង ឬស្មើរនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។[9]

ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គេក៏ធ្វើការបែងចែកបន្ថែមទៀតផងដែរក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យានេះដោយមានវិធីពីរយ៉ាងគឺ៖

១. ការបង្កើតដោយចេតនាៈ នៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ពិតប្រាកដ ឬដោយមិនបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។

[7] មាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[8] មាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[9] មាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

២. ការបង្កើតដោយអចេតនាៈ ដោយប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ទោះជានៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា ឬនៅពេលក្រោយមកក៏ដោយ។

ផ្នែកទី២ ៖ លក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា

លក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ត្រូវបានគេបែងចែកជាពីរគឺលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់។

កថាខណ្ឌ១ ៖ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

១. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី

ការព្រមព្រៀង គឺជាឆន្ទៈរបស់ភាគីនីមួយៗក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា។ ការព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាចាំបាច់ត្រូវមានដូចគ្នា និងស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងចំនួននៃការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគី និងចំនួនភាគីទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យានោះ។

ការព្រមព្រៀងនេះចាំបាច់ត្រូវមានការបង្ហាញឆន្ទៈច្បាស់លាស់ ពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ និងពិតប្រាកដ ដែលបានកើតចេញពីការសម្រេចរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ ឬពីអ្នកតំណាងរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ដែលនឹងបង្កើតឡើងនេះក៏បាន។ ដើម្បីឲ្យការព្រមព្រៀងនេះមានសុពលភាពតាមគតិយុត្តបាន លុះត្រាតែធ្វើនៅក្រោមរូបភាពពីរ គឺការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងការព្រមព្រៀងដោយសេរី។

ក. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ

ការព្រមព្រៀងនឹងអាចធ្វើឡើងដោយពិតប្រាកដបាន នៅពេលដែលសំណើ បានជួបជាមួយនឹងស្វីការ។ ការជួបគ្នារវាងសំណើ និងស្វីការនេះគឺសំដៅលើភាពដូចគ្នា ឬស៊ីសង្វាក់គ្នា ដោយមានកើតមានឡើងតាមរយៈឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ថាខ្លួនពិតជាយល់ព្រមលើសំណើ នេះ ឬស្វីការនៃកិច្ចសន្យានេះយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ដើម្បីឲ្យសំណើ មាននូវអានុភាពគតិយុត្តពិតប្រាកដនោះ សំណើត្រូវមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ និងតឹងរឹង ព្រមទាំងសម្តែងនៅឆន្ទៈយ៉ាងពិតប្រាកដរបស់អ្នកស្នើក្នុងការធ្វើកិច្ចសន្យាណាមួយ។ ចំណែកឯស្វីការវិញ ក៏ត្រូវមានលក្ខណៈពេញលេញ និងច្បាស់លាស់ផងដែរ ដើម្បីអាចឆ្លើយតបទាំងស្រុងតៅនឹងសំណើរបស់អ្នកស្នើ។

លើសពីនេះទៅទៀត សំណើ និងស្វីការអាចបញ្ជូនទៅកាន់ភាគីទាំងអស់របស់កិច្ចសន្យាបានតាមរយៈបណ្តូរការព្រមព្រៀងរវាងភាគី និងការកំណត់នានា ព្រោះវាជាកត្តាចាំបាច់ផងដែរក្នុងការបង្ហាញពីភាពពិតប្រាកដនៃការព្រមព្រៀង។

ខ. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយសេរី

ការព្រមព្រៀងដោយសេរី គឺជាការព្រមព្រៀងដែលកើតចេញពីការសម្តែងនូវឆន្ទៈរបស់ភាគីដោយពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ ការគម្រាមកំហែង ការរំលោភបំពានលើការសម្រេចចិត្ត និងការភាន់ច្រឡំណាមួយ ពោលគឺការសម្រេចឆន្ទៈដោយមានសេរីភាព។

ផ្ទុយទៅវិញកិច្ចសន្យាមួយនឹងត្រូវបានលុបចោល ឬបាត់បង់អានុភាព នៅពេលដែលភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនបានសម្តែងនូវឆន្ទៈដោយសេរីចំពោះការព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួន។ ហើយការព្រមព្រៀងនេះអាចក្លាយជាការព្រមព្រៀងដែលមានវិការៈ។

២. សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា

ជនដែលមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត ទើបជាជនដែលមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចធ្វើកិច្ចសន្យា។ លើសពីនេះបើសិនជាកិច្ចសន្យានោះបានធ្វើឡើងជាមួយអសមត្ថជន (ជនដែលត្រូវបានកម្រិតសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច) ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអ្នកអាណាព្យាបាលទូទៅហិតូប្បត្ថម្ភ និងជនកំហាត់ នោះកិច្ចសន្យាមិនអាចមានសុពលភាពបានឡើយ។

សមត្ថជននៅទីនេះ សំដៅលើជនទាំងឡាយណាដែល៖

- មិនមែនជាអនីតិជន[10]
- មិនមែននៅក្រោមអ្នកអាណាព្យាបាល[11]
- មិនមែនជនស្ថិតនៅក្រោមហិតូប្បត្ថម្ភ[12]
- មានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចពេញលេញតាមច្បាប់

យើងអាចកំណត់ពីសមត្ថភាពរបស់បុគ្គល ដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាជាពីរប្រភេទគឺ អនីតិជន និងនីតិជន។

ក. អនីតិជន

អនីតិជន គឺជាជនដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ហើយត្រូវបានច្បាប់ចាត់ទុកថាជាមនុស្ស ដែលពុំទាន់មានសមត្ថភាព គ្រប់គ្រាន់ និងទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួនបានឡើយ។ អនីតិជនពុំអាចមានសិទ្ធិប្រព្រឹត្តសកម្មភាពគតិយុត្តណាមួយដូចជា ការធ្វើកិច្ចសន្យាជាដើម ព្រោះថា អនីតិជនត្រូវតែ មានការយល់ព្រមពីតំណាងស្របច្បាប់ជាដាច់ខាតឬអ្នកអាណាព្យាបាលស្រប ច្បាប់។

[10] មាត្រា១៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[11] មាត្រា ២៤ ២៥ ២៦ ២៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[12] មាត្រា ២៨ ២៩ ៣០ ៣១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ចំពោះការប្រព្រឹត្តសកម្មភាពគតិយុត្ត ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអ្នកតំណាងស្របច្បាប់ ឬអាណាព្យាបាលស្របច្បាប់ទេនោះ នោះសកម្មភាពគតិយុត្តនោះនឹងត្រូវបានលុបចោល ឬគ្មាន សុពលភាព។ ក៏ដូចគ្នាផងដែរចំពោះជនក្រោមហិតូបត្ថម្ភ ក៏ត្រូវមានការយល់ព្រមពីហិតូបត្ថម្ភកៈដែរ បើពុំដូច្នេះទេ រាល់ការព្រមព្រៀង ឬការចុះកិច្ចសន្យាទាំងឡាយត្រូវលុបចោលសកម្មភាព។

ខ. នីតិជន

នីតិជនគឺជាជនដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួនដែលបានប្រព្រឹត្តយ៉ាងច្បាស់លាស់ ហើយឈានដល់អាយុនីតិភាពពេញលេញ អាចទទួលខុសត្រូវចំពោះទោសព្រហ្មទណ្ឌបាន។ នីតិជនជាមនុស្សពេញវ័យ ដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ឆ្នាំឡើងទៅ[13] ហើយអាចមានសិទ្ធិក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាបានតាមឆន្ទៈរបស់ខ្លួន។

ប៉ុន្តែយើងនៅឃើញមានបុគ្គលមួយចំនួនទៀត មានអាយុ និងនីតិភាពហើយតែខ្លួនមិនអាចមានលទ្ធភាពការពារនូវផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនបាន ដោយសារមានបញ្ហាខាងស្មារតី ខាងរូបកាយ និងមានជម្ងឺតាមផ្លូវច្បាប់។ ច្បាប់បានការពារចំពោះនីតិជនដោយចែកជាពីរប្រភេទគឺ នីតិជនមានសមត្ថភាព និងនីតិអសមត្ថភាព។

៣. កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យាមួយអាចកើតមានឡើង នៅពេលដែលកិច្ចសន្យានោះមានកម្មវត្ថុច្បាស់លាស់ ថាតើកិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងដើម្បីអ្វី និងកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចបែបណា។

កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា សំដៅលើប្រតិបត្តិការគតិយុត្ត ដែលភាគីទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាចង់ធ្វើ។ យើងអាចនិយាយបានថាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា គឺជាកាតព្វកិច្ច ហើយរីឯកាតព្វកិច្ច គឺជាតាវកាលិក។កិច្ចសន្យាអាចនឹងមានសុពលភាពបាន នៅពេលដែលកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យានោះជាវត្ថុមួយជាក់លាក់ អាចធ្វើទៅកើត និងស្របទៅនឹងច្បាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណីល្អ។

កថាខណ្ឌ២ ៖ លក្ខខណ្ឌទម្រង់

គ្រប់កិច្ចសន្យាការងារបង្កើតបាន គឺភាគច្រើនគោរពទៅតាមទម្រង់ពីរគឺ កិច្ចសន្យាបង្កើតដោយផ្ទាល់មាត់ និងកិច្ចសន្យាបង្កើតដោយលាយល័ក្ខណ៏អក្សរ។

១. កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់

ច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជាទទួលស្គាល់ទាំងកិច្ចសន្យា ធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជក ធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិតថាព្រមព្រៀងបង្កើតកិច្ចសន្យាបែបនេះជាមួយគ្នា។

[13] មាត្រា១៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

ក្នុងករណីនេះនិយោជកគ្រាន់តែនិយាយសន្យាឲ្យការងារមួយដែលសមស្របទៅនឹងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើការយល់ព្រមធ្វើការងារបម្រើនិយោជក។

ឧទាហរណ៍: សហគ្រាសមួយត្រូវការ បុគ្គលិកក្រៅម៉ោង ក្រោយពីបានសម្ភាសន៍ជាប់ហើយ និយោជកក៏បានធ្វើកិច្ចសន្យាមួយដោយគ្រាន់តែនិយាយផ្ទាល់មាត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏យល់ព្រមទទួលការងារនោះ។

ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ គឺជាការអនុវត្តមួយនៃកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ហើយត្រូវបានសន្មតថាមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវការតាមផ្លូវច្បាប់ទាំងនេះ ទោះបីជាពួកគេបាន ឬមិនបានពិភាក្សានៅក្នុងដំណើរ ការធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់នេះក៏ដោយ។

២. កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ

កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ គឺត្រូវគោរពតាមទម្រង់ច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ កិច្ចសន្យានេះ បានបង្ហាញពីការបំពេញបែបបទសន្យានៅលើក្រដាសស្នាមត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើការងារជាមួយនិយោជក ហើយប្រសិនបើមានការរំលោភបំពានណាមួយកើតឡើង គូភាគីទាំងសងខាងអាចយកកិច្ចសន្យានោះធ្វើជាភស្តុតាងបាន។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ហើយប្រសិនបើជាត្រូវចុះបញ្ជីកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ[14]។ កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ គឺអនុវត្តនៅក្នុងប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ ព្រោះកាលបើកំណត់កាលបរិច្ឆេទបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះកម្មករនិយោជិតអាចដឹងពីថ្ងៃចូលធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាវិញ ដោយយោងតាមមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[14] មាត្រា ៦៥ កថាខ័ណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ជំពូកទី ២

ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា

ការងារ

ជំពូកទី២

ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ វិធីនៃការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

កថាខណ្ឌ១ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយកម្មករនិយោជិត

១. ការលាឈប់ពីការងារ

ការលាឈប់ពីការងារ គឺជាការសំដែងឆន្ទៈឯកតោភាគីដោយកម្មករនិយោជិត ក្នុងការកាត់ផ្តាច់ចំណង គតិយុត្ត ដែលចងភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនិយោជកដោយកិច្ចសន្យាការងារ មានថេរវេលាមិនកំណត់ ។ តាមគោការណ៍ សេរីភាពនៃការរំលាយកិច្ចសន្យា ការងារមានថេរវេលាកំណត់ចំពោះការលាឈប់ពីការងារ គឺជាការផ្តាច់កិច្ច សន្យាការងារតាមឆន្ទៈ ឯកតោភាគីរបស់កម្មករឲ្យនិយោជិត ។ ដើម្បីធ្វើការលាឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដ៏ត្រឹមត្រូវនៃ សេចក្តីសម្រេចលាឈប់ពីការងារនេះ និងផ្តល់ដំណឹងជាមុនជូនទៅដល់ និយោជក ក្នុងករណីពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះទេ និយោជកគ្មានសិទ្ធិបង្ខំ កម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការក្នុង សហគ្រាសរបស់ខ្លួនឡើយ ។ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចមានសិទ្ធិ ទាមទាសំណងសោហ៊ុយ ជំងឺចិត្តពីកម្មករនិយោជិត បាន[15]។

ចំណែកឯការផ្តល់ដំណឹងជាមុនវិញ វាជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវផ្តល់ដំណឹងជាមុន សិន អំពីការលាឈប់ពីការងារទៅឲ្យនិយោជកបានដឹង។ ការឲ្យដំណឹងជាមុននេះក៏ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខ ណ៏អក្សរផងដែរ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលលាឈប់ពីការងារ ដោយមិនបាន ឲ្យដំណឹងជាមុននេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ទៅដល់និយោជកដោយស្របច្បាប់។

២. ការចូលនិវត្តន៍

ការចូលនិវត្តន៍គឺជាដំណាក់កាលចុងក្រោយនៃជីវិតការងាររបស់មន្ត្រីរាជការនៅក្នុងអាជីពរបស់ខ្លួន។ ការចូលនិវត្តន៍ចែកចេញជា៖

- ការចូលនិវត្តន៍ដោយការដល់អាយុកំណត់ឲ្យចូលនិវត្តន៍
- ការចូលនិវត្តន៍មុនអាយុតាមការស្ម័គ្រចិត្ត
- ការដាក់ឲ្យចូលនិវត្តន៍ដោយបញ្ញត្តិ
- ការដាក់ឲ្យចូលនិវត្តន៍ដោយបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ។

[15] មាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្ទុយទៅវិញដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់របបសន្តិសុខសង្គមគឺកំណត់ថាកម្មករនិយោជិតត្រូវចូលនិវត្តន៍នៅអាយុ ៥៥ឆ្នាំ[16] ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាយុ ៥៥ឆ្នាំនៅមានថាមពល មានន័យថា នៅមានកម្លាំងដើម្បីបម្រើការងារ។ ដូច្នេះ(បសស) គ្រោងនឹងស្នើទៅរដ្ឋាភិបាលធ្វើវិសោធនកម្ម ឲ្យបុគ្គលិកវិស័យឯកជន កម្មករកម្មការិនីចូលនិវត្តន៍ត្រឹមអាយុ៦០ឆ្នាំដូចមន្ត្រីរាជការដែរ។ កាន់តែពិសេសលក្ខខណ្ឌការចូលនិវត្តន៍ របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាកាយសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ឬមានជំងឺមិនអាចបន្តការងារតទៅទៀតបានក៏អាចអនុញ្ញាតឲ្យចូលនិវត្តន៍ និងទទួលបានរបបសោធននិវត្តន៍នេះ[17]។

៣. ការចេញកិច្ច នៃការកាត់ផ្តាច់

កម្មករនិយោជិតកំណត់យកការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន កាលណានិយោជក របស់ខ្លួន ខកខានមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។ ការចេញកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាគឺជាការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងរបបរបស់វាផ្ទាល់។ តាមច្បាប់ ការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់មិនមែនជាការបញ្ឈប់ ការសុំឈប់ហើយក៏មិនមានជាការបោះបង់នៃការងារដែរ។

ការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់ប្រព្រឹត្តទៅដូចតទៅ៖

- និយោជកកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយសារកម្មករនិយោជិត ស្តីបន្ទោសដល់ និយោជករបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់មកទៀតខ្លួនប្តឹងទៅចៅក្រម ដើម្បីឲ្យចៅក្រមកាត់សេចក្តីលើផលវិបាកលើការកាត់ផ្តាច់នេះ។ ប្រសិនបើចៅក្រមយល់ឃើញថាហេតុដែលបានលើកឡើង បញ្ជាក់ពីការសម្រេចចិត្តនេះ ការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយនេះបង្កើតអានុភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានបុព្វហេតុជាក់លាក់ និងត្រឹមត្រូវ។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើហេតុមិនបញ្ជាក់ ពីការសម្រេចចិត្តទេ ការសម្រេចចិត្តនេះបង្កើតអានុភាពដោយការលាលែង។
- ការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារគឺជានីតិវិធីមួយ ដែលកើតចេញពីទម្លាប់ ដែលមិនមានជាកម្មវត្ថុនៃក្របខណ្ឌមួយដែលបញ្ជាក់ដោយច្បាប់ការងារទេ។ ដូច្នេះ វាគឺជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់តុលាការដែលបានកំណត់វិធានដែលត្រូវបានអនុវត្តនីតិវិធីនេះ។

ក. លក្ខខណ្ឌ

កាលណាកម្មករនិយោជិតសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន គឺតុលាការ ការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការវាយតម្លៃ ថាតើការសម្រេចចិត្តនេះមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ឬមិន មាន។

---

[16] ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០០២

[17] ខ្លី១,"បុគ្គលិកវិស័យឯកជននឹងមានប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ដូចមន្ត្រីរាជការ" , http://kleykley.sabay.com.kh/article/997172?fbclid=IwAR1P4YA0WeJfMNhLSokWJUJlpNZpnB6tMmcSR8GbsAnEz8ffEaAqadRX_Gc, (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ ឧសភា ២០២១)

- ប្រសិនបើការសម្រេចនេះមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ វាបង្កើតអានុភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុជាក់លាក់ត្រឹមត្រូវ
- បើគ្មានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ វាបង្កើតអានុភាពនៃការសុំឈប់

ការវែកញែក រវាងការបញ្ឈប់ និងការសុំឈប់សំខាន់ចំពោះប្រាក់សំណងដែលត្រូវទទួលបាននៅក្នុងករណីនីមួយៗដោយកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះត្រូវចាប់អារម្មណ៍ទៅលើមូលហេតុនៃការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា។

ខ. មូលហេតុ

ដើម្បីការសម្រេចចិត្តចាត់ទុកជាការបញ្ឈប់មួយ ដោយគ្មានបុព្វហេតុជាក់លាក់ និងត្រឹមត្រូវនោះ កំហុសដែលត្រូវស្តីបន្ទោសដោយកម្មករនិយោជិត ត្រូវមានលក្ខណៈយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឲ្យមានការបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៅមុខទៀតបាន។ ក្នុងករណីនេះជារឿងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបង្ហាញពីកំហុសនិយោជករបស់ខ្លួន។ តាមទម្លាប់កំហុសនេះអាចមានទម្រង់ច្រើន។

ឧទាហរណ៍៖

- ការរំលោភសីលធម៌ ឬផ្លូវភេទរបស់និយោជក
- ការមិនបានបើកប្រាក់ខែ ឬប្រាក់ថែមម៉ោង
- កាតព្វកិច្ចដាក់បង្ខំឲ្យធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាក
- ការកែសម្រួល កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត
- ហិង្សាដែលទទួលរងដោយកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ
- ការឈឺចាប់ផ្នែកសីលធម៌ និងចិត្តសាស្ត្ររបស់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនបានគិតគូ ទោះបីគ្មានការស្នើសុំពីសហជីពក៏ដោយ។ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជកជ្រើសរើសការដាក់ទណ្ឌកម្មកម្មករនិយោជិត។
- អវត្តមានការងារដែលប្រគល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលមួយចំនួន និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ការងារឲ្យកម្មករនិយោជិត

ឧទាហរណ៍៖ តុលាការកំពូលបារាំង ពោលគឺសភាសង្គមដែលបានចេញសេចក្តីសម្រេចថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ បានចាត់ទុកថាស្របច្បាប់ ចំពោះការសម្រេចចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលមិនបានឃើញប្រគល់ការងារក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍។ ក្នុងន័យដូចគ្នានេះការសម្រេចកាត់ផ្តាច់ត្រូវបានវិនិច្ឆ័យថាមានសុពលភាព កាលណាសហគ្រាសបានទុកឲ្យនិយោជកក្នុងការ រងចាំ ដោយពុំមានចម្លល់ជាក់លាក់ទាល់តែសោះចំពោះពាក្យសុំបញ្ជាក់របស់ខ្លួន។

កម្មករនិយោជិតត្រូវពិចារណាឲ្យបានច្បាស់លាស់មុន នឹងសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងាររបស់ខ្លួនពីព្រោះការសម្រេចចិត្តខ្លះចាត់ទុកថាជាការសុំឈប់ដោយតុលាការ ពីព្រោះ ហេតុដែលស្តីបន្ទោសមិនមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវគ្រប់គ្រាន់។

ឧទាហរណ៍៖ ករណីនៃការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់បន្ទាប់ពីមានការបើកប្រាក់ខែយឺត។ ការយឺតយ៉ាងនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយថ្ងៃឈប់បុណ្យ។

គ. កាលបរិច្ឆេទ

ការសម្រេចចិត្តយកការកាត់ផ្តាច់ទៅតាមការយល់ខុសរបស់និយោជកអាចធ្វើទៅបានគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនៅឡើយ។ កម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់ប្រាប់មុនទេ។ ប៉ុន្តែត្រូវបំពេញទម្រង់បែបបទមួយចំនួន។

ឃ. ដំណើរការ

នីតិវិធីសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ មិនត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងវិញ ការប្រុងប្រយ័ត្នមួយចំនួនចំពោះនិយោជិតដែលមានបំណងកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន បើសិនខ្លួនយល់ឃើញលក្ខខណ្ឌខាងលើគ្រប់គ្រាន់។

ង. លិខិតសម្រេចចិត្ត

ដើម្បីសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់កម្មករនិយោជិតត្រូវផ្ញើលិខិត មួយទៅឲ្យនិយោជករបស់ខ្លួន តាមរយៈលិខិតឆ្លងឆ្លើយមួយ ផ្ញើជាអនុសិទ្ធិ ដោយមានការបញ្ជាក់ថាបានលិខិតទទួលឆ្លងឆ្លើយនេះត្រូវបញ្ជាក់ជាពិសេសហេតុផលនៃការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់ទោះបីជា ទម្រង់បែបបទនេះមិនបានដាក់បង្ខំក៏ដោយក៏វាជាការប្រុងប្រយ័ត្នមួយត្រូវធ្វើដែរ។ លិខិតឆ្លងឆ្លើយអាចជាធាតុមួយនៃភស្តុតាងក្នុងករណីមានជម្លោះ។

ការសម្រេចចិត្តក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ត្រូវផ្ញើឲ្យនិយោជកដោយផ្ទាល់។ ការមានបំណងធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការប្រញាប់របស់តុលាការងារមិនអាចចាត់ទុកជាការសម្រេចចិត្តកាត់ផ្តាច់ឡើយ។

(សាលដីកាលេខ ១២-១៨១៨៩ ដែលចេញដោយសភាសង្គមនៃតុលាការកំពូលបារាំងនៅថ្ងៃ១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦)

កថាខណ្ឌ២ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក

១. ការបញ្ឈប់ពីការងារ

នៅក្នុងច្បាប់ក៏មានចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារជាពីរប្រភេទ គឺការបញ្ឈប់ការងារជាបុគ្គលិក និង ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ។

ក. ការបញ្ឈប់ការងារជាបុគ្គលិក

ការបញ្ឈប់ពីការងារ គឺជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ ដោយ ឆន្ទៈ ឯកតោភាគីរបស់និយោជក ។ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមិនកំណត់របស់ភាគីនិយោជក គេហៅថា កាបញ្ឈប់ពីការងារកម្មករនិយោជិត ដោយការបញ្ឈប់នេះមិនចាំ បាច់មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប៉ុន្តែសេរីភាពនេះមិនមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិ ដាច់ខាតរបស់និយោជកឡើយ ដោយសារតែច្បាប់ស្តីពីការងារបានដាក់សេរីភាពនេះស្ថិតនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាង ដែលនិយោជកត្រូវបំពេញ គឺការបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងគោរពកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុន អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះដល់កម្មករនិយោជិត ។

ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដោយមានហេតុផលនេះ គឺភាគីនិយោជកត្រូវមានហេតុផលសមរម្យ ដែលទាក់ទងនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមិនកំណត់ ។ ហេតុផលសមរម្យទាំងនោះត្រូវតែទាក់ទងនឹង[18]៖

- ជំនាញឬគុណសម្បត្តិ ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត
- ចរិយា ឬបុគ្គលិកលក្ខខណៈរបស់កម្មករនិយោជិត
- យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស រោងចក្រ ឬ សេវា
- ចាំបាច់ត្រូវជូនដំណឹងមុនយោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ការងារ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតនិយោជកក៏អាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារតែការបង្កើតឲ្យមានកំហុសធ្ងន់ផងដែរ។ ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាកំហុសទាំងឡាយដែលមានដូចខាងក្រោមនេះ[19]៖

១. ការលួច ការកេងប្រវ័ញ្ច ឬការគៃបំបាត់។

២. អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា «ការបង្ហាញលិខិតស្នាម ក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា» វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាមខសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជា ជីវៈ។

៣. ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិស័យសន្តិសុខ និងអនាម័យ។

៤. ការគម្រាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។

៥. ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

៦. ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករននិយោជិតដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ វិញនោះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារ សំណងជំងឺចិត្តពីនិយោជកដោយស្វ័យប្រវត្តិនូវប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ

[18] ប៊ួយ ធីតា, " នីតិការងារ" , (សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៧), ទំព័រ៦៩

[19] មាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ដោយស្មើនឹងប្រាក់ បណ្តេញចេញ ដើម្បីជួសជុលការខូតខាត របស់ខ្លួនដែលកើតចេញពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុលត្រឹមត្រូវនេះ ។

ចំណែកឯការបញ្ឈប់ពីការងារដោយផ្តល់ដំណឹងមុន វាគឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ដែលត្រូវផ្តល់ដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះទៅ ឲ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹង ។ ការឲ្យដំណឹងជាមុននេះត្រូវធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខអក្សរ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលនិយោជកទាំងឡាយណាដែលបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានឲ្យដំណឹងមុននោះទេនិយោជកត្រូវចេញប្រាក់សោហ៊ុយទូទាត់ទៅកម្មករនិយោជិតដោយស្របច្បាប់ ។

ខ. ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម គឺជាការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យារួមគ្នា ដោយមកពីមូលហេតុនៃការកាត់បន្ថយសកម្មភាពគ្រឹះស្ថាន ឬ សហគ្រាស ឬ មកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ។ ដើម្បីការបញ្ឈប់ ពីការងាររួមគ្នានេះ និយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចប្រតិបត្តិទៅតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម [20]៖

- និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាម គុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។
- និយោជកត្រូវឲ្យដំណឹង ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករ បុគ្គលិក ដើម្បីទទួលសេចក្តីសម្រេចរបស់ជននោះ គឺវិធានការសំរាប់ប្រាប់មុនក្នុងការបន្ថយបុគ្គលិក និងវិធានការ ដើម្បីធ្វើឲ្យការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់អប្បរមាទៅលើស្ថាភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ម្យ៉ាងទៀត ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានេះ អ្នកដែលគួរបញ្ឈប់មានដូចជា[21] ៖

- អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈ ឬកាយសម្បទាអន់ជាងគេ
- មានអតីតភាពការងារតិចជាងគេ

មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានេះ មានសិទ្ធិអាចចូលធ្វើការវិញបានក្រោយពីការបញ្ឈប់ពីការងាររួមរួចហើយ ដោយមានអត្ថិភាពរយៈពេល២ឆ្នាំ ដើម្បីចូលធ្វើការនៅមុខងារដដែលវិញ ប៉ុន្តែត្រូវផ្តល់ពត៌មានជានិច្ចទៅដល់និយោជក កាលណាខ្លួនផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានញឹកញាប់ ។ បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិត ដែលមានបំណងចង់ចូលបំរើការងារវិញ ត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថានចាស់នោះក្នុង រយៈពេល ៨ថ្ងៃក្រោយពីការទទួលបានសំបុត្រហៅពីនិយោជក ។

២. ការបញ្ឈប់ការងារដោយសារមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច

❖ ដោយយោងតាមច្បាប់ខ្មែរ

---

[20] មាត្រា៩៥ វាក្យខណ្ឌ ២ និង៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[21] មាត្រា៩៥ វាក្យខណ្ឌ ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឬការបញ្ឈប់ការងារដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជកដោយសារ មូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច គឺមានលើកឡើងនៅក្នុងការកាត់ផ្តាច់បណ្តោះអាសន្ន ឬអាចហៅថាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ កិច្ចសន្យាការងារអាចព្យួរបាន នៅពេលដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធុន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឲ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឲ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ[22]។

❖ យោងតាមច្បាប់បារាំង

កិច្ចសន្យាអាចត្រូវបានកាត់ផ្តាច់តាមអនុសញ្ញាក្នុងបរិបទសេដ្ឋកិច្ចលំបាក ឬជាមួយនឹង កម្មករនិយោជិត ដែលការងាររបស់គេមិនជាប់ទាក់ទងនឹងផែនការការពារការងារនេះទេ ប៉ុន្តែការរំលោភអាចនាំឲ្យមានការបដិសេធ ក្នុងការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋាភិបាល។

ឧបទ្ទវហេតុនៃវិធានដែលទាក់ទងទៅ នឹងការបញ្ឈប់អំពីហេតុផលសេដ្ឋកិច្ចដែលកើតចេញពីសេដ្ឋកិច្ចដែលកើតចេញពីច្បាប់នៃសន្តិសុខកម្មនៃការងារ (ធ្វើឲ្យការងារមានសន្តិសុខ) ចំពោះរដ្ឋមន្ត្រីការងារការកាត់ផ្តាច់តាមអនុសញ្ញា ជានិច្ចកាលអាចធ្វើឡើង បានទោះជាសហគ្រាសជួបនៅការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក៏ដោយ។ ច្បាប់ស្តីពីសន្តិសុខកម្មការងារ មិនបានផ្លាស់ប្តូររឿងនេះទេក្នុង វិស័យនេះ (ច្បាប់សន្តិសុខកម្មការងាររបស់បារាំង ឆ្នាំ២០១៣)។

ការកាត់ផ្តាច់តាមអនុសញ្ញា មិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យមានការបង្វែរវិធានឲ្យឈប់ពីការងាររួមដោយសារហេតុផលសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ ក៏ដូចជា មិនត្រូវដកហូតការធានាពីនិយោជិតដែលទាក់ទងនឹងផែនការការងារនយោបាយ។ រដ្ឋាភិបាលបង្ការ នូវការត្រួតពិនិត្យដែលមានការពង្រឹងក្នុងកាលៈទេសៈ និងបញ្ជាក់ពីសុច្ចនៈករដែលខ្លួននឹងយោងតាម។

❖ ការទាមទារពីយុត្តិសាស្ត្រ

តុលាការរដ្ឋប្បវេណីបារាំង ដាក់បង្ខំឲ្យសហគ្រាសពិចារណាទៅលើការកាត់ផ្តាច់ លើអនុសញ្ញាដែលមានបុព្វហេតុសេដ្ឋកិច្ច ដែលស្ថិតនៅក្នុងអភិក្រមនៃការកាត់បន្ថយចំនួននិយោជិតដើម្បីកំណត់៖

- នីតិវិធីផ្តល់ពត៌មាន និងពិគ្រោះរបស់អ្នកតំណាងបុគ្គលិកដែលត្រូវគោរពឲ្យបាន
- កាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងរឿងផែនការការពារការងារ។

៣. ការបញ្ឈប់ដោយសារមូលហេតុបុគ្គល

[22] មាត្រា៧១ វាក្យខណ្ឌ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ភាគីនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យាមានសិទ្ធិដោយឯកតោភាគីក្នុងការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះ។ សិទ្ធិកាត់ផ្តាច់ចំពោះនិយោជកត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការបញ្ឈប់ពីការងារ។

បើញែកឲ្យដាច់ពីគ្នា ការបញ្ឈប់ដោយសារមូលហេតុបុគ្គលឲ្យដាច់ចេញពីមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ច។ មូលហេតុបុគ្គលនៃការបញ្ឈប់ទាក់ទងនឹងបុគ្គលផ្ទាល់នៃកម្មករនិយោជិត រីឯមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ចនៃការបញ្ឈប់ ត្រូវធ្វើឡើងដោយនិយោជក ដោយសារមូលហេតុខាងក្រៅបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិត។

ការបញ្ឈប់ដោយសារមូលហេតុបុគ្គល សន្មតនៅការគោរពលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ (យុត្តិកម្ម នៃមូលហេតុដោយសារបុព្វហេតុជាក់លាក់ និងត្រឹមត្រូវ)។ ហើយការគោរពនៃលក្ខខណ្ឌទម្រង់ ជានីតិវិធីដោយឡែក។

ក. ការបញ្ឈប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

ការបញ្ឈប់ដោយសារមូលហេតុមួយ ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើបុព្វហេតុជាក់លាក់ត្រឹមត្រូវ។ បុព្វហេតុជាក់លាក់ត្រឹមត្រូវមិនមាននិយមន័យកំណត់ដោយច្បាប់ វាត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយយុត្តិសាស្ត្រ។

បុព្វហេតុជាក់លាក់ គឺជាមូលហេតុដែល៖

- មានអត្ថិភាព ហេតុដែលស្តីបន្ទោសដល់កម្មករនិយោជិត ពិតជាមានពិតប្រាកដមែន
- ជាក់លាក់ តែងតែមានការឡូកឡំគ្នាជាមួយអត្ថិភាពនៃបុព្វហេតុជាការពិត បុព្វហេតុដែលមិនមានអតិភាព គឺមិនជាក់លាក់ទេ ប៉ុន្តែមានករណីមួយចំនួនដែលបុព្វហេតុកើតមាន ។ ប៉ុន្តែហេតុដែលស្តីបន្ទោស អោយកម្មករនិយោជិតមិនមានជាក់លាក់ ។
- មានលក្ខណៈវត្ថុវិស័យ បុព្វហេតុពិតប្រសិនបើវាមានលក្ខណៈវត្ថុវិស័យ ពោលគឺវាផាត់ចេញបុរេវិនិច្ឆ័យភាពអនុគ្រោះជាលក្ខណៈបុគ្គល ហើយករណីបន្ទោសគ្មានមូលសង្ឃាន ។

បុព្វហេតុជាក់លាក់ គឺជាបុព្វហេតុដែលមានភាពធ្ងន់ធ្ងរ មួយចំនួនហើយដែលធ្វើអោយ មិនអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៀតបាន ដោយគ្មានការខូតខាតចំពោះសហគ្រាស ។ ការបញ្ឈប់ដោយគ្មានបុព្វហេតុ ជាក់លាក់ត្រឹមត្រូវ ឬដែលមិនផ្តល់ យុត្តកម្ម ហើយដែលនាំឲ្យមានទណ្ឌកម្មមួយចំនួនសំរាប់និយោជក ។ តថភាព និងភាពម៉ឹងមាត់នៃមូលហេតុបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវវាយតម្លៃដោយ តុលាកាការងារ ។

ខ.លក្ខណៈទម្រង់នៃការបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុបុគ្គល

នីតិវិធីនៃកាបញ្ឈប់ ដោយមូលហេតុបុគ្គលត្រូវគោរបនីតិវិធី ម៉ឹងមាត់មួយ និង ក្នុងក្របខណ្ឌមួយ ។ ជាពិសេសនិយោជក ត្រូវកោះហៅនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងបញ្ហាឲ្យមកសម្ភាសន៍ ជាមុនត្រូវរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅនៃការសម្ភាសន៍ ហើយជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ទៅនិយោជិត (លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ) ។

កថាខណ្ឌ៣ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតាមការព្រមព្រៀង

❖ តើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចព្រមព្រៀងគ្នាដើម្បីកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារបានដែរឬទេ ?

ក្នុងករណី ដែលភាគីទាំងសងខាង ព្រមព្រៀងយល់ស្របគ្នាក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនពេលកំណត់ នោះគឺគ្មានការសងជំងឺចិត្តទេ ហើយការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនពេលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងនេះគឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងត្រូវចុះកិច្ចសន្យាដោយភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យា។ លើសពីនេះ បើសិនជាគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងនោះទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដ អាចកាត់ផ្តាច់បានលុះត្រាតែក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ និងករណីប្រធានស័ក្តិ ច្បាប់បានបើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ចប់កិច្ចសន្យា[23]។

មួយវិញទៀត ក្នុងករណីការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតដោយឯកឯង វិញ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ច្បាប់ក៏បានបើកសិទ្ធិឲ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួន ដែលបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត[24]។

ផ្នែកទី២ ៖ នីតិវិធីនៃការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

កថាខណ្ឌ១ ៖ ការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

១. និយមន័យអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលមានគោលបំណងកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌ ការងារ និងមុខរបរកម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនង រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាង អង្គការនិយោជិក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត[25]។ លើសពីនេះទៅទៀត លោកសាស្ត្រាចារ្យ វង្ស វណ្ណាបានឲ្យនិយមន័យ នៃអនុសញ្ញារួមថាជា ការព្រមព្រៀងមួយដែលកំណត់ជាមុន នូវវិធានការនៃការចុះកិច្ចសន្យាជាបុគ្គល។ អនុសញ្ញារួមអាចចាត់ទុកជាបញ្ជា នៃលក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងប្រាកឈ្នួលហើយមិនមែនជាកិច្ចសន្យាសម្រាប់បង្កើតកាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីឡើយ។

អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង[26]៖

[23] មាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[24] មាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[25] ប៊ួយ ធីតា, “ នីតិការងារ” , (សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៧), ទំព័រ៦៩

[26] មាត្រា៩៦ វាក្យខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើន តំណាងឲ្យនិយោជក។
- ភាគីដែលជាអង្គការ សហជីពមួយ ឬអង្គការ សហជីពច្រើនតំណាងកម្មករនិយោ ជិត។

២. ការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួម

តាមទំនាក់ទំនង ក៏ដូចជាការព្រមព្រៀងគ្មានអ្វីដែលថាគ្មានថ្ងៃបញ្ចប់នោះឡើយ តួយ៉ាងដូចជាការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមជាដើម។ ជាទូទៅ បើទោះបីជានៅក្នុងច្បាប់ការងារ បានចែងអំពីថិរវេលា ក្នុងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក៏ដោយ ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារគឺមិនបានចែងអំពីការកាត់ផ្តាច់ ការអនុវត្តន៍កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម របស់ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ នឹងមូលហេតុនៃការបញ្ចប់នោះទេ។ ដោយហេតុថា អនុសញ្ញារួម ក៏ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមួយដែរ ដូច្នេះមូលហេតុនៃការកាត់ផ្តាច់ការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម គឺវាមានលក្ខណៈដូចទៅនឹងកិច្ចសន្យាមួយប្រភេទដែរ ពោលគឺត្រូវតែកាត់ផ្តាច់នៅខណៈពេលផ្សេងៗដូចជា៖

- ការព្រមព្រៀងកាត់ផ្តាច់របស់ភាគី នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម
- ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី
- ក្ស័យធន
- ករណីប្រធានសក្តិ
- ការបំពានភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍
- ការអស់សុពលភាពរបស់អនុសញ្ញារួម[27]។

កថាខណ្ឌ២ ៖ លក្ខខណ្ឌដើម្បីកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួម

១. ការកាត់ផ្តាច់អនុសញ្ញារួមតាមការព្រមព្រៀង

ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម របស់ភាគី គឺមានន័យថាភាគីយល់ព្រមឯកភាពគ្នា នៅក្នុងការបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម។ ដោយហេតុថាភាគីយល់ថានៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមនោះមានលក្ខខណ្ឌមិនសូវល្អ ឬក៏វាបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចតួចជូនភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ បើទោះបីជាថិរវេលានៃការបញ្ចប់មិនទាន់មកដល់ក៏ដោយ។ ថិរវេលានៅក្នុនការបញ្ចប់ អនុសញ្ញារួមគឺមានរយៈពេលបីឆ្នាំ បើសិនជាភាគីមិនបានធ្វើការព្រមព្រៀងបញ្ចប់ដោយខ្លួនផ្ទាល់នោះទេ[28]។

---

[27] ប៉េង សីហា និង ឈា ឆានិត,សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា «អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ», (សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៧)

[28] មាត្រា ៩៦ វាក្យខណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

លើសពីនេះទៅទៀត ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់អនុសសញ្ញារួមរបស់ភាគី ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយមានការបើកចំហរ ចំពោះភាគីទាំងសងខាង មិនត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការ កេងបន្លំ ភូតភរកុហក ភាគីនីមួយៗ យល់ព្រមបញ្ចប់អនុសញ្ញារួមនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់ អនុសញ្ញារួម របស់ភាគី របស់ភាគីដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំជាឱកាសមួយដ៏ល្អនៅក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី។

២. ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី

ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ អាចបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមចាស់ ដោយជំនួសមកវិញនូវការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី បើសិនភាគីយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលកំពុងនឹងអនុវត្ត មានភាពមិនសូវល្អប្រសើរ ឬក៏ភាគីចង់កំណត់លក្ខខណ្ឌថ្មីៗជាច្រើនផ្សេងទៀត។ ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី គឺភាគីខ្លួនផ្ទាល់ ត្រូវតែប្រាកដថាបាននិរាករណ៍ទាំងស្រុងនូវខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមចាស់ ដើម្បីចាប់ផ្តើមអនុវត្តខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមថ្មី ដែលចរចារបង្កើតរួចហើយ។

ម៉្យាងវិញទៀត កាលណាការបង្កើតអនុសញ្ញាថ្មីមួយហើយ ភាគីនីមួយៗមានភារកិច្ចគោរពតាមខ្លឹមសារថ្មី។ ដូចនេះពេលមានបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ ឬក៏មានបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ភាគីត្រូវតែយក លក្ខខណ្ឌដែកបានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមថ្មីមកដោះស្រាយ ក៏ដូចជាយកមកដាក់សម្ពាធ ដើម្បីឲ្យភាគីនីមួយៗគោរពលក្ខខណ្ឌការងារ[29]។

៣. ការអស់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម

ការអស់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម គឺជាការដល់ចិរវេលា នៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមរបស់ភាគី។ ចិរវេលានៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមមានពីរប្រភេទ គឺមានចិរវេលាកំណត់ និងមិនមានចិរវេលាកំណត់។ ចិរវេលាកំណត់ គឺជាការកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ គឺមិនត្រូវឲ្យមានចិរវេលាលើសពី ៣ ឆ្នាំនោះទេ ចំណែកឯ ចិរវេលាមិនមានការកំណត់គឺ ស្ថិតនៅលើការកំណត់របស់ភាគី ដោយការព្រមព្រៀងគ្នានូវចិរវេលាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត។

ដូចនេះការអស់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម គឺវាជាប់ទាក់ទងទៅ នឹងលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនេះពោលគឺប្រសិនជាដល់ចិរវេលាដែលត្រូវបញ្ចប់ ភាគីត្រូវតែបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍ភ្លាមដោយអាចព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ថ្មី។ ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនជាភាគីមិនចង់បញ្ចប់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួមដែលកំពុង អនុវត្តនោះទេ ភាគីអាចជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមកបាន។ ហើយពេលវេលា នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមានរយៈពេលមុនបីខែ។

៤. ការបំពានរបស់ភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍

[29] ប៉េង សីហា និង ឈា ឆានិត,សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា "អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ", (សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៧)

ការបំពានរបស់ភាគី នៅក្នុងការអនុវត្តន៍មានន័យថា ភាគីណាមួយនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម មិនបានគោរពលក្ខខណ្ឌឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ដែលមានចែងនៅក្នុងខ្លឹមសារអនុសញ្ញារួម។ ម៉្យាងវិញទៀត ការបំពានរបស់ភាគីណាមួយ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ដែលអាចឲ្យអនុសញ្ញារួម បញ្ចប់ សុពលភាពបាននោះគឺ វាអាស្រ័យទៅលើទំហំនៃការបំពាន ថាតើវាមានលក្ខណៈ ធ្ងន់ ឬស្រាល[30]។ តួយ៉ាង ការមិនបំពេញឲ្យបានគ្រប់លក្ខខណ្ឌការងារ ពីសំណាក់និយោជក ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានទាមទារ ឬការរំលោភ សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតជាដើម។ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលមានការរំលោភសិទ្ធិបែបនេះ ជាបឋម គឺកម្មករនិយោជិត ឬក៏អង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការស្នើសុំ ឬក៏ចរចារ ទៅភាគីនិយោជក ឲ្យគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមជាមុនសិន។ ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនជាភាគី និយោជកធ្វើការព្រងើយកន្តើយចំពោះស្ថានភាពបែបនេះ ហើយនៅតែបន្តគៀបសង្កត់ ឬក៏បន្តរំលោភសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតបន្តទៅទៀត អង្គការ តំណាង កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិនៅក្នុងការធ្វើកូដកម្មទាមទារ និងឈានដល់តំណាក់កាលដែលត្រូវតែបញ្ចប់ សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម បើសិនជានិយោជកនៅតែប្រព្រឹត្តិសកម្មភាពបែបនេះបន្ត ទៅមុខទៀត។

ផ្ទុយពីនេះទៅវិញ បើសិនជានៅក្នុងករណីដែលមានការបំពានដែលមានលក្ខណៈស្រាល គឺភាគីអាចស្នើសុំគ្នាទៅវិញទៅមក នៅក្នុងការចរចារ ដោះស្រាយវិវាទនេះដោយសន្តិវិធី នៅក្នុងការ ជម្រុញឲ្យភាគីនិមួយៗគោរពខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួម។ ពីព្រោះថា ការបំពានដែលមានលក្ខណៈស្រាលវាអាចជា កំហុសដែលកើតឡើងដោយអចេតនា ឬក៏ការមិនយកចិត្តទុកដាក់បំពេញការងារពីសំណាក់ភាគីតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ មិនចាំបាច់អីដែលតម្រូវឲ្យភាគីធ្វើការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម មុនពេលកំណត់នោះទេ[31]។

៥. ករណីប្រធានសក្តិ

ករណីប្រធានសក្តិ[32] គឺជាហេតុការមួយដែល កើតឡើងដោយមិនបានដឹងជាមុន មិនអាចទប់ស្កាត់បាន និងកើតឡើងនៅក្រៅឆន្ទៈរដ្ឋ។ តួយ៉ាង នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួម ប្រសិនបើភាគីបានជួបរឿងទាក់ទងទៅនឹងករណីប្រធានសក្តិដូចជា សង្គ្រាមស៊ីវិលនៅក្នុងស្រុកគ្រោះធម្មជាតិធ្ងន់ធ្ងរ ឬក៏បញ្ហាមួយចំនួនផ្សេងទៀតដែលយើងនឹកស្មានមិនដល់ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមគឺត្រូវតែផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ន ឬក៏អាចបញ្ឈប់ជារៀង

[30] មាត្រា ៤០៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ការបំពានកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ពីចំណុច ក ដល់ចំណុច ឃ

[31] ប៉េង សីហា និង ឈា ឆានិត,សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា «អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ», (សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច, ២០១៧)

[32] សន្ទានុក្រម ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

រហូត បើសិនជាករណីប្រធានសក្តិនោះ នៅអូសបន្លាយយូរអង្វែង ដែលជាហេតុនាំឲ្យមានការរាំងស្ទះ ដល់តំណើរការការងារ។

នៅក្នុងន័យនេះដែរ ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ដែលកំពុងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម អាចស្នើសុំគ្នា នៅក្នុងការបញ្ចប់សុពលភាពរបស់អនុសញ្ញារួម ពីព្រោះតែសកម្មភាពការងារ មិនបានដំណើរការ លក្ខខណ្ឌការងារមិនបានបំពេញទាន់ពេលវេលា ឬក៏ដំណើរការផលិតមិនបានផលិតទាន់តាមការបញ្ជាទិញ។ មូលហេតុទាំងអស់នេះ គឺជាមូលហេតុដ៏សមរម្យ នៅក្នុងការស្នើឲ្យភាគីទាំងសងខាងធ្វើការពន្យាពេលអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក៏បញ្ចប់សុពលភាពអនុសញ្ញារួមតែម្តង ដោយអាចរង់ចាំនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី។ ប៉ុន្តែ ករណីប្រធានសក្តិ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមមិនមានន័យថាភាគីណាមួយរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទាំងស្រុងនោះទេពោលគឺក្រោយករណីប្រធានសក្តិបានបញ្ចប់ ភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែមកបំពេញលក្ខខណ្ឌឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកទៅតាមលទ្ធិភាព។

៦. ក្ស័យធន

ពាក្យថា ក្ស័យធន គឺសម្តៅទៅលើស្ថានភាពដែល និយោជកមិនអាចមានលទ្ធិភាពនៅក្នុងការបន្តសកម្មភាពអាជីវភាព ឬក៏ដំណើរការសហគ្រាសបានទៅមុខទៀតទេ ដោយហេតុថា មានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏ការប្រកាសសាលក្រម ឬសាលដីកាដែលបង្គាប់ឲ្យរំលាយដោយតុលាការ[33]។ ក្ស័យធន គឺជាមូលហេតុមួយយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការបញ្ចប់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម។ ពីព្រោះថា ក្ស័យធន មិនមែនកើតឡើង ពីសំណាក់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេតែវាកើតឡើងដោយសារវិបត្តិ សេដ្ឋកិច្ចរបស់និយោជក មានន័យថានិយោជក គឺគាត់អស់លទ្ធភាពនៅក្នុងការបំពេញលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារ ហើយ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្ស័យធន គឺបានបញ្ជាក់ទៀតថា ស្ថានភាពគតិយុត្តរបស់នីតិបុគ្គលមួយនេះលែងមានទៀតហើយ គឺត្រូវបានរំលាយស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់ជាស្ថាពរហើយ។

[33] ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧ កថាខណ្ឌទី៧ ស្តីពីការរំលាយ និងការជម្រះបញ្ជី ដែលនៅក្នុងនោះមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចក និងខ ទាក់ទងនឹងការរំលាយ ដោយក្ស័យធន

ជំពូកទី ៣

វិការៈនៃការព្រមព្រៀងនៃ

កិច្ចសន្យាការងារ

ជំពូកទី ៣
វិការៈនៃការព្រមព្រៀងនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ វិការៈនៃការព្រមព្រៀង

ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាដែលត្រូវបង្កើតឡើង ក៏ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារផងដែរនោះ គឺត្រូវមានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី(និយោជក និងកម្មករនិយោជិត)ត្រូវមានកម្មវត្ថុស្របច្បាប់ និងធ្វើឡើងដោយសមត្ថជន នោះកិច្ចសន្យានឹងមានអានុភាពអនុវត្ត។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីមួយចំនួនទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌខាងលើនៅតែត្រូវគេលុបចោលដោយសារមានវិការៈហើយវិការៈនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារក៏មិនខុសពីវិការៈនៃកិច្ចសន្យាផ្សេងដែរ ក្នុងនោះរួមមានការភាន់ច្រលំ ការឆបោក ឬការគម្រាមកំហែង អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុជាដើម[34]។ លើសពីនេះ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីក៏បានបញ្ញត្តអំពីឋបនីយផ្លូវចិត្ត និងការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិតផងដែរ[35]។ នៅក្នុងករណីនៃការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត និងឋបនីយផ្លូវចិត្ត ការបង្ហាញឆន្ទៈគឺអាចនិយាយបានថាមានវិការៈ ព្រោះវាមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីឆន្ទៈពិតប្រាកដ។

ផ្នែកទី២ ៖ ប្រភេទនៃវិការៈនៃការព្រមព្រៀង

១. ការភាន់ច្រឡំ

ក. និយមន័យ

ការភាន់ច្រឡំ មានន័យថា គឺជាការបង្ហាញនូវឆន្ទៈទៅលើ កិច្ចសន្យាដោយការយល់ច្រឡំ អំពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា[36]។ ហើយការភាន់ច្រលំក៏ មានន័យថា នៅក្នុងករណីដែលអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ បានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នាទៅនឹងឆន្ទៈពិតរបស់ខ្លួន ហើយគេក៏មិនបានដឹងអំពីភាពខុសគ្នានេះ នៅពេលដែលគេធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈឡើយ[37]។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការភាន់ច្រឡំ

❖ ក្នុងករណីដែលភាគីមានការភាន់ច្រឡំអំពីចំណុចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យា បើភាគីម្ខាងទៀតបានស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពដែលអាចដឹងអំពីការភាន់ច្រឡំនេះ ភាគីដែលបានភាន់ច្រឡំអាចលុបចោលបាននូវកិច្ចសន្យាបានដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។

[34] មាត្រា៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[35] មាត្រា៣៥២ និង៣៥៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[36] សៀវភៅមេរៀន ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ដោយក្រសួងយុត្តិធម៌ ឆ្នាំ២០១៥

[37] សេចក្ដីពន្យល់ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ឆ្នាំ២០១៣

❖ ក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យា មានការភាន់ច្រឡំអំពីចំណុចនៃកិច្ចសន្យាដែលខ្លួនយល់ឃើញថាសំខាន់ ឬ ចំណុចដែលខ្លួនយល់ឃើញថាសំខានក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា បើភាគីម្ខាងទៀតបានស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពដែលអាចដឹងអំពីភាពសំខាននៃចំណុចនេះ និងការភាន់ច្រឡំរបស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ ភាគីដែលភាន់ច្រឡំអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបានដោយហេតុថា ការបង្ហាញ ឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។

❖ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងសងខាងមានការភាន់ច្រឡំអំពីចំណុចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យា ឬ ចំណុចនៃកិច្ចសន្យាដែលភាគីទាំងសងខាងយល់ឃើញថាសំខាន់ ឬចំណុចដែលភាគីទាំងសងខាងយល់ឃើញថាសំខាន់ក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា ទោះបីជាភាគីម្ខាងមិនមានលទ្ធភាពអាចដឹងអំពីការភាន់ច្រឡំរបស់ភាគីម្ខាងទៀតក៏ដោយ ក៏ភាគីដែលបានភាន់ច្រឡំអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបានដែរ ដោយហេតុថាលារបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ[38]។

២. ការឆបោក

ក. និយមន័យ

ការបង្ហាញឆន្ទៈដោយការឆបោក មានន័យថាបុគ្គលណាម្នាក់ ឬ តតិយជន បានធ្វើឲ្យអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈមានការភាន់ច្រឡំដោយសារមធ្យោបាយឆបោក ហើយអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈបានបង្ហាញ ឆន្ទៈរបស់ខ្លួន ដោយខុសពីឆន្ទៈពិតប្រាកដរបស់ខ្លួន និងគាត់មិនបានដឹងពីភាពខុសគ្នានេះ នៅពេលដែលគាត់ធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈ។

ការឆបោកមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នានឹងការភាន់ច្រឡំ ត្រង់ចំណុចដែលឆន្ទៈពិតប្រាកដ និង ការបង្ហាញឆន្ទៈចេញមកក្រៅមិនត្រូវគ្នា។ ក៏ប៉ុន្តែ ភាពខុសគ្នានេះកើតឡើងពីសកម្មភាពឆបោករបស់ភាគីម្ខាងទៀត ឬតតិយជននៅក្នុងករណីនៃការឆបោក ដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នាពីការភាន់ច្រឡំ[39]។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការឆបោក

❖ សកម្មភាពឆបោក ឬបំភ្លៃការពិត

- សកម្មភាពប្រាប់អង្គហេតុមិនពិត ឬ សកម្មភាពលាក់អង្គហេតុ ឬ បំភ្លៃអង្គហេតុ។ ប៉ុន្តែ ចាំបាច់ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងកម្រិត ដែលមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយសង្គម។
- ក្នុងករណីតតិយជនក្រៅពីភាគីនៃកិច្ចសន្យាជាអ្នកធ្វើសកម្មភាពឆបោក អ្នកបង្ហាញ (អ្នកដែលត្រូវបានគេឆបោក) អាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបាន ដោយផ្អែកលើភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យាបានដឹង ឬអាចដឹងពីការឆបោកនោះ។

[38] មាត្រា៣៤៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[39] សេចក្តីពន្យល់ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ឆ្នាំ២០១៣, ទំព័រ១២៧

- មិនចាត់ទុកជាការឆបោកទេ ការភាន់ច្រឡំនៅក្នុងកម្រិតមួយដែលអាចទទួលស្គាល់ជាលក្ខណៈចរចារ ឬបច្ចេកទេសនៅក្នុងកិច្ចការពាណិជ្ជកម្ម ឬ បច្ចេកទេសផ្សេងទៀត។

❖ ចេតនានៃការឆបោក

- ចេតនាកុហកភាគីម្ខាងទៀតឲ្យយល់ច្រឡំអង្គហេតុ ហើយភាគីនោះក៏បង្ហាញឆន្ទៈតាមរយៈការយល់ច្រឡំអង្គហេតុនោះ។
- ករណីអ្នកដែលបានប្រាប់អង្គហេតុមិនពិត មិនបានដឹងអំពីភាពមិនពិតទេនោះ អ្នកប្រាប់អង្គហេតុនោះមិនមានចេតនាទេ។

❖ ការយល់ច្រឡំអង្គហេតុរបស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ

អ្នកបង្ហាះឆន្ទៈ ជឿជាក់ថាសកម្មភាពកុហកនោះ ជាអង្គហេតុពិត។

❖ ការបង្ហាញឆន្ទៈដោយផ្អែកលើការយល់ច្រឡំអង្គហេតុ

ករណីអង្គហេតុដែលយល់ច្រឡំនោះ មិនប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការបង្ហាញ ឬ មិនបង្ហាញឆន្ទៈរបស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈទេនោះ នោះអ្នកមានសិទ្ធិលុបចោលមិនអាចលុបចោលដោយមូលហេតុការឆបោកនោះទេ[40]។

៣. ពត៌មានមិនពិត

ក. និយមន័យ

ពត៌មានមិនពិត សំដៅលើហេតុដែលត្រូវបានលើឡើងដោយភាគី សម្រាប់ជាមូលហេតុនៅក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា គឺខុសពីពីការពិត។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រសិនបើអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈបានដឹងថា ហេតុនោះមិនមែនជាការពិត នោះខ្លួនមិនបង្ហាញឆន្ទៈនោះទេ[41]។ ដូចនេះអ្នកបង្ហាញឆន្ទះអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយសារការបង្ហាញឆន្ទះនោះមានវិការៈ។

នៅក្នុងករណីនៃពត៌មានមិនពិតគឺតម្រូវឲ្យភាគីម្នាក់ទៀត មិនបានដឹងថាហេតុដែលគាត់បានលើកឡើងនោះមិនមែនជាការពិត។ បើសិនគាត់បានដឹងថាហេតុនោះខុសពីការពិត វាត្រូវចាត់ទុកថាជាការឆបោក[42]។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃពត៌មានមិនពិត

❖ ការបង្ហាញពត៌មានមិនពិតដោយភាគីនៃកិច្ចសន្យា

[40] សៀវភៅមេរៀន ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ដោយក្រសួងយុត្តិធម៌ ឆ្នាំ២០១៥, ទំព័រ៣២,៣៣

[41] មាត្រា៣៤៨ កថាខណ្ឌ១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[42] សេចក្តីពន្យល់ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ឆ្នាំ២០១៣, ទំព័រ១៣២

ប្រសិនបើមានេហតុថាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានបង្ហាញពត៌មានមិនពិត នោះភាគីម្ខាងទៀតនៃ កិច្ចសន្យាពុំចាំបាច់ដឹងថាហេតុនោះមិនពិតនោះទេ ទោះបីជាមានកំហុសក្នុងការមិនដឹងក៏ដោយ ក៏អាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបានដែរ។ ចំណុចនេះគឺខុសពីការឆបោកដែលចាំបាច់ត្រូវមានចេតនា កុហករបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

- ពុំចាំបាច់មានចេតនារបស់អ្នកបង្ហាញពត៌មានមិនពិតទេ

ជាទូទៅប្រសិនបើមានចេតនាភាគច្រើនគេពិចារណាទៅលើការឆបោក ប៉ុន្តែបើគ្មានចេតនាទេ នោះភាគច្រើនគេពិចារណាទៅលើការបង្ហាញពីពត៌មានមិនពិត។

- ភាគីយល់ច្រឡំអង្គហេតុ

ភាគីចាំបាច់ត្រូវជឿថា ពត៌មានមិនពិតនោះគឺជាពត៌មានមិនពិត។

- ភាគីនឹងមិនបង្ហាញឆន្ទៈទេ បើមិនមានការយល់ច្រឡំ

ប្រសិនបើភាគីដែលបង្ហាញឆន្ទៈដឹងថា ហេតុដែលភាគីម្ខាងទៀតបានបង្ហាញនៅពេលបង្កើតកិច្ចសន្យាមិនមែនជាការពិត ខ្លួននឹងមិនបង្ហាញឆន្ទៈទេ។

៤. ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព

ក. និយមន័យ

នៅពេលបង្កើតកិច្ចសន្យា បើភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាបានប្រើឋានៈខ្លួនដែលមានអាទិភាពជាងភាគីម្ខាងទៀត ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬផ្នែកសង្គម ឬបានប្រើស្ថានភាពផ្សេងទៀតដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនអាចប្រឆាំងតបតបានទេ ភាគីម្ខាងទៀតនោះអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ[43]។

ចំណុចដែលប្រើប្រាស់ស្ថានភាពលំបាករបស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ គឺស្រដៀងគ្នានឹងអំពើកេង យកចំណេញហួសហេតុ។ ប៉ុន្តែបើប្រៀបធៀបនឹងអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាពមានកម្រិតនៃការកៀបសង្កត់ចំពោះអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ ខ្លាំងជាងការកេងយក ចំណេញហួសហេតុ។ ម៉្យាងទៀតទោះបីជាអ្នករំលោភលើស្ថានភាពមិនទទួលបានចំណេញហួសហេតុក៏ដោយ ក៏អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោលបានដែរ។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព

- ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាពដោយភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យា

ការប្រើដោយមិនត្រឹមត្រូវនូវឋានៈខ្លួនដែលមានអាទិភាពជាងភាគីម្ខាងទៀត ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬផ្នែកសង្គម ឬបានប្រើស្ថានភាពផ្សេងទៀតដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនអាចប្រឆាំងតបបាន។ គ្រាន់តែប្រើឋានៈដែល

[43] មាត្រា៣៤៩ កថាខណ្ឌ១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

ខ្លួនមានអាទិភាព មិនបំពេញលក្ខខណ្ឌទេ គឺត្រូវប្រើប្រាស់ដោយមិនត្រឹមត្រូវ ទើបបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការរំលោភបំពានលើស្ថានភាពនេះ។

❖ ចេតនារបស់អ្នករំលោភបំពានលើស្ថានភាព

- ចាំបាច់ត្រូវមានចេតនាប្រើប្រាស់ដែលមានអាទិភាពរបស់ខ្លួន ធ្វើឲ្យភាគីម្ខាងទៀតបង្ហាញ ឆន្ទៈ។
- ករណីគ្មានគោលបំណងប្រើប្រាស់ដែលមានអាទិភាពរបស់ខ្លួនទេ ប៉ុន្តែភាគីម្ខាងទៀតជាអ្នកមាន ការក្រែងចិត្តដោយខ្លួនឯង ហើយមានឆន្ទៈដែលមិនមានជាឆន្ទៈពិត នោះមិនមានចេតនាទេ។

❖ ការបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារការរងសម្ពាធលើសេរីភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត

ប្រសិនបើគ្មានទំនាក់ទំនងរវាង សម្ពាធលើសេរីភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត កើតចេញពីស្ថានភាពដែលមិនអាចប្រឆាំងតបត និងការបង្ហាញឆន្ទៈ របស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈនោះ អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈមិនអាចលុបចោលកិច្ចសន្យាដោយសារការរំលោភបំពានលើស្ថានភាពបានឡើយ។

៥. ការគម្រាមកំហែង

ក. និយមន័យ

បើសិនជាកិច្ចសន្យាមួយធ្វើឡើង ដោយការគម្រាមកំហែងពីភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់ តតិយជនភាគីដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចធ្វើការលុបចោលកិច្ចសន្យានោះបាន ដោយហេតុថាការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។[44]

ស្ថានភាពនៃការគាបសង្កត់លើឆន្ទៈ ចំណុចនៃការបង្ហាញឆន្ទៈនោះ គឺស្រដៀងគ្នានឹងការរំលោភលើស្ថានភាព និងការកេងយកចំណេញហួសហេតុ។ ប៉ុន្តែការរំលោភលើស្ថានភាព និងការកេងយកចំណេញហួសហេតុ គឺគ្រាន់តែប្រើប្រាស់នូវស្ថានភាពលំបាករបស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈប៉ុណ្ណោះ ផ្ទុយមកវិញការគម្រាមកំហែងគឺខុសគ្នាត្រង់ចំណុចដែលមានការភ័យខ្លាចដោយសារការគម្រាមកំហែងរបស់អ្នកគម្រាមកំហែង។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃការគម្រាមកំហែង

❖ សកម្មភាពគម្រាមកំហែងដោយខុសច្បាប់

- សកម្មភាពដែលធ្វើឲ្យភាគីម្ខាងទៀតភ័យខ្លាច ដោយធ្វើឲ្យដឹងថានៅពេលក្រោយនឹងមានការខូចខាតកើតឡើង។ ប៉ុន្តែត្រូវស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតដែលសង្គម មិនអាចទទួលយកបាន។
- ទោះបីជាតតិយជនក្រៅពីភាគីនៃកិច្ចសន្យាជាអ្នកធ្វើសកម្មភាពគម្រាមកំហែងក៏ដោយ ក៏បំពេញលក្ខខណ្ឌដែរ។

[44] មាត្រា៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

- វិធីដែលនាំឲ្យមានការខូចខាត៖ សកម្មភាពដែលនាំឲ្យកើតមានការភ័យខ្លាចចំពោះភាគីម្ខាងទៀតរួមមានការនិយាយដោយផ្ទាល់មាត់ ការសរសេរជាលិខិត និងកាយវិការជាដើម។
- អត្ថន័យដែលនាំឲ្យមានការខូចខាត៖ អត្ថន័យដែលនាំឲ្យកើតមានការភ័យខ្លាចចំពោះភាគីម្ខាងទៀតរួមមាន ការគម្រាមទាក់ទងនឹងជីវិត រាយកាយ ទ្រព្យសម្បត្តិ កិត្តិយស សេរីភាពជាដើម។
- កម្រិតដែលសង្គមមិនអាចទទួលបាន៖ បើជាសកម្មភាពនៅក្នុងកម្រិតដែលអាចនិយាយថាជាការប្រើសិទ្ធិដែលត្រឹមត្រូវ នោះមិនអាចនិយាយថា មានភាពផ្ទុយច្បាប់ ហើយក៏មិនកើតមាននូវការគម្រាមកំហែងនោះដែរ។

❖ ចេតនាគម្រាមកំហែង

- គឺជាចេតនាគម្រាមភាគីម្ខាងទៀតឲ្យមានការភ័យខ្លាច ហើយភាគីក៏បង្ហាញឆន្ទៈជាកំណត់តាមរយៈការភ័យខ្លាចនោះ។
- ករណីធ្វើសកម្មភាពដែលមើលទៅហាក់ដូចជាការគម្រាមកំហែងតែពុំមានបំណង ធ្វើឲ្យភាគីម្ខាងទៀតមានការភ័យខ្លាចទេ នោះមិនមានចេតនាទេ។

❖ អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈមានការភ័យខ្លាច

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការគម្រាមកំហែង ភាគីម្ខាងដែលបង្ហាញឆន្ទៈ ត្រូវតែមានការភ័យខ្លាចនៅពេលបង្កើតកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែករណីដែលអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈជាមនុស្សដែលមានស្មារតីហ្នឹងហ្នរ ហើយទោះបីជាមានការគម្រាមពីអ្នកគម្រាមកំហែងក៏ដោយ ក៏មិនមានការភ័យខ្លាចដែរនោះ ការគម្រាមកំហែងមិនកើតឡើងទេ។

❖ ការបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារការគម្រាមកំហែង

ប្រសិនបើការបង្ហាញឆន្ទៈ របស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ ថ្វើឡើងដោយសារឥទ្ធិពលអ្វីមួយធ្វើឲ្យភ័យខ្លាច នោះជាការគម្រាមកំហែង[45]។

៦. អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ

ក. និយមន័យ

ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យា បានប្រើប្រាស់ការឆ្លៀតឱកាសលើភាគីម្ខាងទៀត ដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ ភាពល្ងង់ ឬ ការខ្វះបទពិសោធន៍ ហើយបានគេងចំណេញយ៉ាងសន្ធឹកសន្ធាប់ពីភាគីម្ខាងទៀត ភាគីនោះអាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបានដោយបង្ហាញថាមានវិការៈ[46]។

---

45 សៀវភៅមេរៀន ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ដោយក្រសួងយុត្តិធម៌ ឆ្នាំ២០១៥

46 មាត្រា៣៥១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

ស្រដៀងគ្នានឹងការរំលោភលើស្ថានភាព។ កម្រិតនៃការគាបសង្កត់លើការបង្ហាញឆន្ទៈនៃអំពើកេងចំណេញហួសហេតុគឺ ទាបជាងការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ប៉ុន្តែទោះជាកម្រិតនៃការគាបសង្កត់លើការបង្ហាញឆន្ទៈ នៃអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុទាបជាងកម្រិតការរំលោភលើស្ថានភាព ក៏ដោយ ក៏អាចលុបចោលបានដែរ។ ផ្ទុយមកវិញ ក្នុងករណីដែលអ្នកធ្វើអំពើកេងចំណេញហួសហេតុបានចំណេញហួសហេតុ លុះត្រាតែបានទទួលផលចំណេញហួសហេតុនោះប៉ុណ្ណោះ ទើបអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោលបាន។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ

❖ ការឆ្លៀតឱកាសរបស់ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាចំពោះភាគីម្ខាងទៀត ដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ ភាពល្ងង់ខ្លៅ ឬ ការខ្វះការពិសោធន៍៖

ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងលក្ខខណ្ឌនៃករណីការរំលោភបំពានលើស្ថានភាពដែលចែងថា «ប្រើដោយមិនត្រឹមត្រូវនូវឋានៈខ្លួនដែលមានអាទិភាពជាងភាគីម្ខាងទៀត ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬផ្នែកសង្គម[47]» ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌ «ឆ្លៀតឱកាសដែលភាគីម្ខាងទៀតកំពុងជួបប្រទះការលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ ភាពល្ងង់ខ្លៅ ឬការខ្វះបទពិសោធន៍» នៃអំពើកេងចំណេញហួសហេតុ មានកម្រិតនៃសេរីភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងកម្រិតនៃសម្ពាធទាបជាង។ ជំនួសឲ្យកម្រិតសំពាធទាប អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុត្រូវមានលក្ខខណ្ឌ «យកចំណេញយ៉ាងសន្ធឹកសន្ធាប់»។

❖ ឆន្ទៈនៃអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ៖

ចាំបាច់ត្រូវមានឆន្ទៈបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយឆ្លៀតឱកាសដែលអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈកំពុងជួបប្រទះការលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬភាពល្ងង់ ឬការខ្វះពិសោធន៍។

❖ ការបង្ហាញឆន្ទៈដោយសាររងសំពាធក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយសេរី៖

មានតែក្នុងករណីដែលសម្ពាធក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយសេរីដែលកើតចេញពីភាពលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬភាពល្ងង់ ឬការខ្វះពិសោធន៍នោះមានឥទ្ធិពលដល់ការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈតែប៉ុណ្ណោះទេ ទើបកើតឡើងនូវអំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុបាន[48]។

៧. បបនីយផ្លូវចិត្ត

ក. និយមន័យ

បបនីយផ្លូវចិត្ត គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈខាងក្រៅដែលមានអត្ថន័យខុសពីឆន្ទៈខាងក្នុង (ឆន្ទៈពិត) ទាំងដឹងថាឆន្ទៈដែលបានបង្ហាញនោះខុសពីឆន្ទៈខាងក្នុង ក៏កិច្ចសន្យាដោយផ្អែកលើបបនីយផ្លូវចិត្តនោះមានសុពល

---

[47] មាត្រា៣៤៩ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧

[48] សៀវភៅមេរៀន ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ដោយក្រសួងយុត្តិធម៌ ឆ្នាំ២០១៥

ភាពដែរ[49] (ព្រោះក្នុងមាត្រា៣៥២ចែងថា កិច្ចសន្យានោះមិនត្រូវរារាំងអានុភាពឡើយ)។ និយាយម្យ៉ាងទៀត គឺជាប្រព័ន្ធដែលបង្កើតឲ្យកិច្ចសន្យាមានសុពលភាព ទោះបីជាអត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាខុសពីចិត្តរបស់ខ្លួន ហើយក្រោយមកនិយាយថា «និយាយលេងទេ» ក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យានោះសុពលភាពដែរ។

ខ. លក្ខខណ្ឌនៃបបបនីយផ្លូវចិត្ត

- អត្ថិភាពនៃការបង្ហាញឆន្ទៈ
- ឆន្ទៈដែលបានបង្ហាញ មិនត្រូវគ្នានឹង ឆន្ទៈខាងក្នុង
- អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈដឹងថាឆន្ទៈ ដែលបានបង្ហាញ មិនត្រូវគ្នានឹងឆន្ទៈខាងក្នុង[50]។

៨. ការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត

ក. និយមន័យ

ការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត សំដៅលើការបង្ហាញឆន្ទៈខុសពីការពិត ដែលបានធ្វើឡើងដោយការឃុបឃិតគ្នាជាមួយភាគីម្ខាងទៀត[51]។

នៅក្នុងករណីបបបនីយផ្លូវចិត្ត មានតែអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈទេដែលបង្ហាញនូវឆន្ទៈមិនពិត។ ផ្ទុយទៅវិញនៅក្នុងករណីនៃការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត មិនត្រឹមតែអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈនោះទេ ថែមទាំងភាគីម្ខាងទៀតបានដឹងអំពីការណ៍ ដែលឆន្ទៈរបស់ពួកគេមិនពិតប្រាកដ[52]។ ហើយកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិតត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

ខ.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត

- អត្ថិភាពនៃការបង្ហាញឆន្ទៈ
- ឆន្ទៈដែលបានបង្ហាញខាងក្រៅ មិនត្រូវគ្នានឹងឆន្ទៈខាងក្នុង
- អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈដឹងថា ឆន្ទៈដែលបានបង្ហាញ មិនត្រូវគ្នានឹងឆន្ទៈខាងក្នុង
- ការឃុបឃិតគ្នា
  - អ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ និងភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងគ្នាអំពីការបង្កើតរូបភាពខាងក្រៅមិនពិត។
  - បើគ្មានការព្រមព្រៀងនេះទេ នោះជាបបបនីយផ្លូវចិត្ត ហើយករណីដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា នោះជាការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត។

[49] មាត្រា៣៥២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[50] សៀវភៅមេរៀន ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ដោយក្រសួងយុត្តិធម៌ ឆ្នាំ២០១៥

[51] មាត្រា៣៥៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧

[52] សេចក្តីពន្យល់ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១ ឆ្នាំ២០១៣, ទំព័រ១៣៩

៩. ភាពខុសច្បាប់ ឬផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ

ទោះបីជាភាគីនៃកិច្ចសន្យា បានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈដោយគ្មានវិការៈក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យាត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

❖ អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំណាមួយ៖ បញ្ញត្តិដែលអនុ វត្តដោយបង្ខំ គឺជាបញ្ញត្តិដែលបដិសេធអានុភាពនៃសកម្មភាពដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិនោះ។ ហេតុនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានការបកស្រាយដោយពិចារណាអំពីគំនិតនៃមាត្រានោះ ថាជាបញ្ញត្តិអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬមិនមែន។ ជាធម្មតា បញ្ញត្តិអនុវត្តដោយបង្ខំ ជាបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ហើយបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ហៅថាបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត។

❖ អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទំលាប់ល្អ៖ គឺជាប្រយោជន៍ទូទៅនៅក្នុងសង្គម។ អត្ថន័យនៃសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទំនាប់ល្អ គឺខុសគ្នាទៅតាមសម័យកាល និងប្រទេសនិមួយៗ។

ប្រសិនបើអត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាមានផ្នែកណាមួយដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬ ផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និង ទំនៀមទម្លាប់ល្អហើយ ទោះបីជាទុកផ្នែកផ្សេងទៀត ក៏មិនធ្វើឲ្យខូចសេចក្តីសង្ឃឹមសមហេតុផលរបស់គូភាគីទេ នោះមានតែចំណុចដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬ ផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និង ទំនៀមទម្លាប់ល្អតែប៉ុណ្ណោះទេ ដែលត្រូវទុកជា មោឃៈ[53]។

[53] មាត្រា៣៥៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

និង

អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការស្រាវជ្រាវមួយរយៈពេលវែងកន្លងមកទៅលើកិច្ចសន្យាការងារ ក៏ដូចជាការ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើប្រធានបទខាងលើនាងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនបណ្តាលមកពី កត្តាតែមួយប៉ុណ្ណោះទេតែវាមានកត្តាជាច្រើនទៀតក្នុងការអនុវត្តន៍ទៅលើវា។ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើឡើងដោយភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា(កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក) តាមរយៈការសុំឈប់ ការបញ្ឈប់ ការចូលនិវត្តន៍ ការព្រមព្រៀង ករណីប្រធានសក្តិ និងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចជាដើម។ ជាទូទៅការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាមានន័យថាភាគីយល់ព្រមឯកភាពគ្នាក្នុងការបញ្ចប់ ឈប់អនុវត្តន៍កិច្ចសន្យា ដោយហេតុថាភាគីបានមើលឃើញនៅភាពខ្វះខាតនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ដែលមិនបម្រើផលប្រយោជន៍ ដល់ភាគីទាំងសងខាង ។ ប៉ុន្តែបើទោះជាយ៉ាងនេះក្តីក៏ចំពោះការអនុវត្តន៍មួយចំនួននៅ មានការរំលោភបំពាន មានភាពមិនច្បាស់លាស់ និងមិនគោរពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ។

វិការៈនៃការព្រមព្រៀង ដែលសំដៅដល់ការព្រមព្រៀងដែលគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ត្រឹមត្រូវប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានោះបែរជាមានការភាន់ច្រឡំដោយភាគីណាមួយ ឬ កើតឡើងដោយការឆបោក ពត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការគម្រាមកំហែង អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ បឋបនីយផ្លូវចិត្ត ការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិតជាដើម ក្នុងគោលបំណងចង់បានផលប្រយោជន៍ ដោយមិនគិតពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ទោះជាច្បាប់បានចែងច្បាស់អំពី មូលហេតុទាំងអស់នេះរួចហើយក៏ដោយ តែនៅតែមានបញ្ហានានាតែងតែកើតមានឡើងជាបន្តបន្ទាប់។ ព្រោះដោយហេតុថាការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺការអនុវត្តន៍ការងារស្ថិតនៅលើបុគ្គលច្រើនជាងការយកច្បាប់មកអនុវត្តន៍ ក៏ព្រោះនិយោជកមានចេតនាចង់ចំណេញហួសហេតុដោយមិនបានគិតពីកម្មករនិយោជិត រីឯ កម្មករនិយោជិតវិញខ្លាចមិនមានការងារធ្វើ ដោយសារតែបញ្ហាជីវភាពខ្វះខាត។

សរុបមកដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ រាល់បញ្ហាទាំងអស់នេះគឺ មានតែធ្វើការផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ដើម្បីអោយប្រជាជន ទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានដឹងអោយបានកាន់តែច្បាស់ ហើយក្រសួងការងារគួរតែត្រួតពិនិត្យ និងចាត់វិធានការយ៉ាងណាកុំអោយកើតមាន កំហុសណាមួយកើតឡើង ដោយពុំមានដំណោះស្រាយដែលជាហេតុនាំអោយមានករណីដដែលកើតមានជារឿយៗទៀត ។

អនុសាសន៍

ដើម្បីអោយប្រទេសកម្ពុជា ក្លាយជាប្រទេសមួយដែលមានការរីកចម្រើន អភិវឌ្ឍន៍ និងអាចក្លាយទៅជាប្រទេសមួយដែលឈានមុខគេលើវិស័យការងារ និង ជាប្រទេសមួយដែលមាន សេដ្ឋកិច្ចខ្លាំងក្លានោះ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវតែពិនិត្យមើលទៅលើការ អនុវត្តច្បាប់ ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ដទៃទៀត។ ជាពិសេសនោះ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវតែមានតុលាការការងារ ដើម្បីជាវិធីមួយធ្វើ អោយមានការឈានមុខគេ ទៅលើគ្រប់វិស័យ និង ទទួលបានទំនុកចិត្តពិអ្នកវិនិយោគក្រៅប្រទេសចូលមកកាន់តែច្រើន កាលណាគេមើលឃើញប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសមួយមានស្ថេរភាពខាងវិស័យការងារ ។ បើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបទៅប្រទេសមួយចំនួនដែលមានការរីកចម្រើន ខ្លាំងគឺភាគច្រើនគេបានបង្កើតតុលាការការងារ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និង ងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងបញ្ហា។ ចុងក្រោយ ក្តីសង្ឃឹមរំពឹងទុកគឺចង់អោយប្រទេសកម្ពុជា មានភាពរីកចម្រើនទាំងធនធានមនុស្ស និងច្បាប់ ដើម្បីក្លាយជាប្រទេសមួយដែលគេទទួលស្គាល់នៅលើពិភពលោក។

លើសពីនេះទៅទៀត កម្ពុជាត្រូវតែពង្រឹងខាងវិស័យការងារឲ្យបានប្រសើរ ដើម្បីឲ្យការ អនុវត្តន៍ច្បាប់នៅតាមបណ្តាសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន និងតាមកន្លែងប្រកបរបរនានាទាំងអស់អោយមានភាពតឹងរឹង និង ពោរពេញទៅដោយតម្លាភាព។ ក្រៅពីនេះ ក្រសួងការងារត្រូវធ្វើការតាមដានរាល់សកម្មភាពផ្សេងៗទៀតដែលបានកើតឡើង ជាពិសេសទៅលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយ៉ាងណាឲ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ មិនត្រូវមានការស៊ីសំណូក និង អំពើពុករលួយឡើយ។

ដើម្បីសម្រេចការងារទាំងអស់នេះបាន លុះត្រាតែរាជរដ្ឋាភិបាលចូលរួមសហការជាមួយ ស្ថាប័នផ្សេងៗ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនានា ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ ព្រោះរាជរដ្ឋាភិបាល បានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍទៅលើគ្រប់វិស័យ។ ទន្ទឹមនឹងនេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅលើនីតិវិធីនៃការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីជៀសវាងពីការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក។

ជាចុងក្រោយចំពោះទស្សនៈវិស័យការងារនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ ទៅលើការអនុវត្តច្បាប់ការងារនៅក្នុងវិស័យការងារឯកជន ដើម្បីឲ្យវិស័យនេះរីកចម្រើន និងបង្កើននូវលទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជានិយោជកផងដែរ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

❖ ក្រមច្បាប់

- ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៧
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០០២

❖ សៀវភៅដែលបានបោះពុម្ព

- ក្រុមការងារនៃគ្រូបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាភូមិន្ទចៅក្រមនៃរាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ. ២០១៣. *សេចក្តីពន្យល់ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភាគ១.*
  ភ្នំពេញ៖ គម្រោងអភិវឌ្ឍវិស័យច្បាប់ និងតុលាការរបស់ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការ អន្តរជាតិនៃប្រទេសជប៉ុន
- គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកការពារសេចក្តីព្រាងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និង ក្រុមការងារជប៉ុនដែលទទួលបន្ទុកធ្វើសេចក្តីព្រាងក្រមរដ្ឋប្បវេណី. ២០១០. *សេចក្តីកំណត់ចំពោះមាត្រានីមួយៗនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ភាគ៤៖ គន្ថីទី៤.*
  ភ្នំពេញ៖ ការិយាល័យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍផ្នែកច្បាប់ និង យុត្តិធម៌នៅក្រសួងយុត្តិធម៌នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធច្បាប់ និងតុលាការ ក្រសួងយុត្តិធម៌ រាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ គណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និង សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិ សាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច. ២០១៥. *មេរៀនស្តីពីក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមនីតិវិធី រដ្ឋប្បវេណី ភាគ១.*
  ភ្នំពេញ៖ គម្រោងអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធច្បាប់ និងតុលាការ ដំណាក់កាលទី៤ របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនៃប្រទេសជប៉ុន (J I CA)
- ប៉ួយ ធីតា. *នីតិការងារ.* សម្រាប់បង្រៀនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច. ឆ្នាំ២០១៧

❖ សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

- គួច សុវណ្ណដេត. ២០១៨. របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យា. សារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ. សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

- ប៉េង សីហា និង ឈា ឆានិត. ២០១៥. អនុសញ្ញារួមស្ដីពីការងារ. សារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ. សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

❖ **គេហទំព័រ**

- ថៅ ច័ន្ទឫទ្ធិ(ខ្លីៗ). ២០១៧. *បុគ្គលិកវិស័យឯកជន នឹងមានប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ដូចមន្ត្រីរាជការរដ្ឋ.* អាចរកបាននៅ៖

  គេហទំព័រ *www.kleykley.sabay.com.kh*

  Via Link=>

  - http://kleykley.sabay.com.kh/article/997172?fbclid=IwAR1Wi9qC7yk7-t5EPiS1YkUcNqwgBcAZV9Q2cx_duwe5SXBWbrZKBsUlOM0

    (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៣ ឧសភា ២០២១)

- នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម និងវិវាទមុខងារសាធារណៈ. *មេរៀនសង្ខេបស្ដីពីការចូលនិវត្តន៍.* អាចរកបាននៅ៖ គេហទំព័រ *www.mcs.gov.kh*

  Via Link=>

  - http://www.mcs.gov.kh/files/training%20new%20staff%202014/%E1%9F%A5-%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%85%E1%9E%BC%E1%9E%9B%E1%9E%93%E1%9E%B7%E1%9E%9C%E1%9E%8F%E1%9F%92%E1%9E%8F%E1%9E%93%E1%9F%8D.pdf?fbclid=IwAR0WCJrez6RdrEciRtO9nwOlHyLtqoKnuz1ahYk127B5dUWNWHWd8gadOzw

    (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី១៧ ឧសភា ២០២១)

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីរាយនាមឧបសម្ព័ន្ធ

- **ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖** ច្បាប់ស្តីពីការងារ
  ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧
- **ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖** ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
  ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២
- **ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖** ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
- **ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖** សេចក្តីណែនាំ ស្តីពី ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ
  ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ក.ប.ក

ឧបសម្ព័ន្ធទី១

ច្បាប់ស្តីពីការខោរ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋសភា

ច្បាប់

ស្ដីពី

ការខារ

១៨១៣

ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម

ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

* * * * * * * * *

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំង រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសំរួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពី រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥.-

កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦.-

ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧.-

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ។

២- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តងឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៣- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមាន ជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ :

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន នោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ.
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់ ។

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ។

៥- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ ។

៦- ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទ

មិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោង សំរាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លីដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្ដាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស ។

៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៨- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តិចជាងឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ៦៨.-

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្ដល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ៦៩.-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជូលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯងនិងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាលើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ ។

មាត្រា ៧០.-

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ នូវខណៈមួយនៃកិច្ចសន្យាដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ។

ផ្នែកទី ២
ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១- ការបិទគ្រឹះស្ថាន ដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូន ព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន ។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង ។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបណ្តោលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០- ប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ ។

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជក នឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ហើយ លុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

មាត្រា ៧២.-

១ - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀតជាអាទិ៍ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។

២ - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីពឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣ - លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសំរាប់គណនាអតីតភាពការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក-កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

មាត្រា ៧៣.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង *មាត្រា៦៧* ។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរ មកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន ។

ខ-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស

របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។

មាត្រា ៧៥.-

ថិរវេលា ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកំរិតដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៦.-

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុន តិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៧.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិត មានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៨.-

ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៩.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការ ពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។

មាត្រា ៨០.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួន មុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែ ចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបានលុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀត ចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៨១.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៨២.-

ភាគីទាំងឡាយ មិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដូចតទៅ :

១-ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។
២-ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។
៣-ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។

មាត្រា ៨៣.-

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក- កំហុសរបស់និយោជក :

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញ កម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។
២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។
៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។
៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។
៥- ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។
៦- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត :

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់ ។
២- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា វិទ្ធេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤- ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨៤.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាកត្តិត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា ៨៥.-

តាមន័យនៃ *មាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣* និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ ។

២- មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្ដាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈ មិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណៈភាពនៃនិយោជកដែលបណ្ដាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនិងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨៦.-

តាមន័យ *មាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣* កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២- ការមានផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុង *វាក្យខ័ណ្ឌទី១* ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៧.-

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ ការបន្តមរតក ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មីនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា អាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់និងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ ។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុង *ផ្នែកទី៣* នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។ ធនក្ស័យនិងការជំរះបញ្ជីជាផ្លូវតុលាការមិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានស័ក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៨.-

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេនិងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវឱ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួន ប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសំរាប់ចូលការដ្ឋានហើយនឹងនៅលើនាវាទីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

គ-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩.-

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំហើយមានប្រភាគថិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

មាត្រា ៩០.-

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្ដេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្ដី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឱ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ ៉ខ៉ ខ្លះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនិងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខុចខាតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩២.-

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ច សន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភ័ស្តុតាងថា និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ។

មាត្រា ៩៣.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនឹងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ តម្រូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៍និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះ គ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម៉្យាងដែលតម្រូវឱ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញ ហើយត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩៤.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ *មាត្រា៩១* ខាងលើ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា៨៩* ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យា តាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសំរាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅ តាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ង-ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥.-

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមវិធីវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បបរមា ទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតម្លើងមួយឆ្នាំ សំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗ នៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវ

អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជក អំពីការផ្លាស់ប្ដូរអាស័យដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង ។

ត្រូវផ្ដល់ជូនអធិការការងារ នូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្ដាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាស ឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមី រកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្ដងទៀតគត់ដោយ ប្រកាស របស់ក្រសួង ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី២

ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជន
ទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃ
ច្បាប់ស្តីពីការងារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ច្បាប់

ស្តីពី

របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ
ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

LAW

ON

SOCIAL SECURITY SCHEMES FOR PERSONS
DEFINED BY THE PROVISIONS OF THE LABOUR LAW

មាតិការឿង

ជំពូកទី ១	បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ	២
ជំពូកទី ២	ផ្នែកប្រាក់សោធន	៥
ជំពូកទី ៣	ផ្នែកហានិភ័យការងារ	៧
ជំពូកទី ៤	បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ	១៣
ជំពូកទី ៥	ទោសប្បញ្ញត្តិ	១៦
ជំពូកទី ៦	អវសានប្បញ្ញត្តិ	១៩

ព្រះរាជក្រម

នស/ រកម/ ០៩០២ / ០១៨

យើង

ព្រះបាទសម្តេចព្រះ នរោត្តម សីហនុ
រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍
និករនរោត្តម ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ
ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/ ១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពី ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពី ការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០២ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី ៨ នីតិកាលទី ២ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានយល់ស្របតាមទម្រង់ និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុង ដោយ

គ្មានកែប្រែអ្វីឡើយ កាលពីថ្ងៃទី ០៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០២ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី ៧ នីតិកាលទី ១ ។

ច្បាប់នេះ មានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះមានគោលបំណងបង្កើតឱ្យមានរបបសន្តិសុខសង្គម សំរាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដូចតទៅ ៖

១-ផ្នែកប្រាក់សោធន ដែលត្រូវទទួលបន្ទុកផ្តល់តាវកាលិក ជរាភាព ទុព្វលភាព និងមរណភាព ។

២-ផ្នែកហានិភ័យការងារ ដែលត្រូវទទួលបន្ទុកផ្តល់តាវកាលិក គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំពោះផ្នែកដទៃផ្សេងទៀត នឹងត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យជាបន្តបន្ទាប់ ដោយផ្អែកលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ។

មាត្រា ២.-

សេវាដែលត្រូវបំពេញបន្ថែមលើតាវកាលិកទាំងនេះ រួមមានសកម្មភាពផ្នែកសុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ចត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៣.-

របបសន្តិសុខសង្គម ដែលបង្កើតដោយច្បាប់នេះត្រូវធានារ៉ាប់រងដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម សរសេរកាត់ថា "**ប.ស.ស**" ។ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមជាគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ដែលត្រូវបង្កើតដោយអនុក្រឹត្យអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីលក្ខន្តិកៈទូទៅនៃសហគ្រាសសាធារណៈ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើ

ដោយព្រះរាជក្រមលេខជស/រកម/០៦៩៦/០៣ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៦ និងព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១២៩៧/៩១ ចុះ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ស្ដីពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ។

មាត្រា ៤.-

ជនដែលត្រូវដាក់បញ្ចូលឱ្យនៅក្នុងរបបសន្តិសុខសង្គម តាមច្បាប់នេះ ដោយមិនមានបែងចែកពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិ-កំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីព កម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព គឺ ៖

-កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ប្រសិនបើជនទាំងនោះធ្វើសកម្មភាពការងារនៅក្នុងទឹកដី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីជាប្រយោជន៍សម្រាប់និយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមិនគិតដល់ប្រភេទ ទម្រង់និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬប្រភេទ និងចំនួននៃប្រាក់ឈ្នួលដែលជននោះបានធ្វើ ឬបានទទួលឡើយ ។

-កម្មករនិយោជិតរដ្ឋ កម្មករនិយោជិត នៃអង្គការសាធារណៈ និងបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ឬលក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈ ដែលតែងតាំងដោយបណ្ដោះអាសន្ន ។

-សិស្សសាលាវិជ្ជាជីវៈ ជនដែលដាក់ឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងមណ្ឌលបណ្ដុះបណ្ដាល សម្របសម្រួល និងអប់រំវិជ្ជាជីវៈសាឡើងវិញ និងកូនជាងត្រូវចាត់ទុកដូចជាកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងនៅក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះដែរ ។ បែបបទសម្រាប់អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិផ្នែកនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ។

-ជនដែលប្រកបមុខរបរក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរី ដែលត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ។

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការម្ដងម្កាល ឬ តាមរដូវ ។ បែបបទចាំបាច់

ដោយឡែកផ្សេងទៀតសម្រាប់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ។

សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេសត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៥.-

១-ជនទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានចូលក្នុងរបបសន្តិសុខសង្គមក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំមួយ (៦) ខែ ជាបន្តបន្ទាប់មកហើយៗអស់លទ្ធភាពបំពេញលក្ខខណ្ឌ នៃការបញ្ចូលក្នុងរបបសន្តិសុខសង្គមនៃច្បាប់នេះ ប៉ុន្តែចង់បន្តដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងផ្នែកសោធនតទៅទៀត ត្រូវដាក់ពាក្យសុំក្នុងរយៈពេលបីខែក្រោយពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានបញ្ចប់កាលបរិច្ឆេទ តាមសេចក្តីតំរូវនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបបនេះ ។

២-បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្ត ចំពោះការធានារ៉ាប់រងផ្នែកសោធនតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

មាត្រា ៦.-

និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានជូនដល់ **ប.ស.ស** ។ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទាន និងការទទួលតាវកាលិក ត្រូវកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត **ប.ស.ស** ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣ ខាងលើ ។

ជំពូកទី ២
ផ្នែកប្រាក់សោធន

មាត្រា ៧.-

តាវកាលិកនៃផ្នែកប្រាក់សោធនមានជាអាទិ៍ សោធនជរាភាព វិភាជន៍ជរាភាព សោធនទុព្វលភាព សោធនចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក និងវិភាជន៍ចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក ។

មាត្រា ៨.-

១-សមាជិក **ប.ស.ស** ដែលមានអាយុ ៥៥ ឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់សោធនជរាភាព ប្រសិនបើជននោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-ចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃ **ប.ស.ស** ក្នុងចិរវេលាយ៉ាងតិចម្ភៃ (២០) ឆ្នាំ ។

ខ-បានបង់ភាគទានយ៉ាងតិចបំផុតហុកសិប(៦០) ខែ សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គម ក្នុងអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំចុងក្រោយ គិតរហូតមកទល់កាលបរិច្ឆេទ ដែលមានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់សោធន ។

២-សមាជិក **ប.ស.ស** ដែលមានការចុះទន់ខ្សោយសម្បទាមុនអាយុ ៥៥ ឆ្នាំ ទោះជាខាងស្មារតីក្តី ឬរាងកាយក្តី បណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងវាក្យខណ្ឌខាងលើនេះ អាចស្នើសុំប្រាក់សោធនកាលាទិករណ៍បាន។ បែបបទនៃការកំណត់និងការត្រួតពិនិត្យភាពចុះទន់ខ្សោយសម្បទាមុនអាយុ ៥៥ ឆ្នាំ ត្រូវចេញដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម បន្ទាប់ពីការផ្តល់យោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស** ។

៣-ប្រាក់សោធនជរាភាព និងប្រាក់សោធនកាលាទិករណ៍មានប្រសិទ្ធភាព នៅថ្ងៃទីមួយនៃខែតាមប្រតិទិន បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលសាមីជនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវរួចហើយ ប្រសិនបើសាមីជននោះបានផ្ញើពាក្យ

សុំមក **ប.ស.ស** ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរ (១២) ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដូចពោលខាងលើ ។ ក្នុងករណីដែលពាក្យសុំប្រាក់សោធនធ្វើនៅក្រោយថិរវេលា ដូចមានចែងខាងលើ ប្រាក់សោធននឹងត្រូវមានប្រសិទ្ធភាពនៅថ្ងៃទីមួយ នៃខែតាមប្រតិទិនបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃថ្ងៃដែលបានទទួលពាក្យសុំ ។

៤-សមាជិក **ប.ស.ស** ដែលមានអាយុ ៥៥ ឆ្នាំ បានបង់ភាគទានតិចជាងហុកសិប (៦០) ខែ សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គម ថែមទាំងបានបញ្ចប់គ្រប់ការងារដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនទាន់បានបំពេញលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀតដើម្បីអាចទទួលបានប្រាក់សោធនជរាភាព ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវិភាជន៍ជរាភាពដែលត្រូវបើកឱ្យតែម្តងគត់ ។

មាត្រា ៩.-

សមាជិក **ប.ស.ស** ដែលធ្លាក់ក្នុងទុព្វលភាពមុនអាយុ ៥៥ ឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់សោធនទុព្វលភាព ប្រសិនបើសាមីជនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-មានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃ **ប.ស.ស** យ៉ាងតិចប្រាំ (៥) ឆ្នាំ ។

ខ-បានបង់ភាគទានចំនួនប្រាំមួយ (៦) ខែ សំរាប់របបសន្តិសុខសង្គមក្នុងអំឡុងពេលដប់ពីរ (១២) ខែចុងក្រោយ ដោយគិតមកទល់ថ្ងៃដែលសាមីជនចាប់ផ្តើមបាត់បង់សមត្ថភាពការងារដោយសារទុព្វលភាព ។

មាត្រា ១០.-

ប្រសិនបើ សាមីជននៃសោធនជរាភាព ឬទុព្វលភាព ឬសោធនកាលាទិករណ៍ទទួលមរណភាព ឬក៏ក្នុងករណីដែលសមាជិក **ប.ស.ស** ទទួលមរណភាព ហើយដែលនៅក្នុងកាលបរិច្ឆេទនៃមរណភាពនេះ ជននោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍ពីសោធនជរាភាព ឬទុព្វលភាព ឬក៏បានបង់ភាគទានចំនួនមួយរយប៉ែតសិប (១៨០) ខែ សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ អ្នកសិទ្ធិវន្តនៃជនទាំងនោះមានសិទ្ធិទទួលបាននូវសោធនចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក ។

មាត្រា ១១.-

ប្រសិនបើសមាជិក **ប.ស.ស** មិនអាចមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់សោធនទុព្វលភាពបាន និងមិនទាន់បានបង់ភាគទានគ្រប់ចំនួនមួយរយប៉ែតសិប (១៨០) ខែសំរាប់របបសន្តិសុខសង្គម គិតមកទល់នឹងថ្ងៃដែលខ្លួនទទួលមរណភាពទេនោះ ប្តី ឬប្រពន្ធដែលជាទុព្វលជនក្តី ឬមិនមែនក្តី ព្រមទាំងកូនកំព្រានៃសាមីជនត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍ជាវិភាជន៍ ចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកដែលបើកឱ្យតែម្តងគត់ ក្នុងចំនួនមិនតិចជាងប្រាក់សោធនជរាភាពប្រចាំខែសំរាប់សមាជិក **ប.ស.ស** នោះ ។

ជំពូកទី ៣
ផ្នែកហានិភ័យការងារ

មាត្រា ១២.-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិត ដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ ។

មាត្រា ១៣.-

១-ជំងឺដែលបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈ ក៏ត្រូវចាត់ទុកថាជាហានិភ័យការងារដែរ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម និងរដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញប្រកាសរួមស្តីពី ការកំណត់បញ្ជីជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីនៃមុខរបរប្រើកំលាំងកាយ មុខរបរដែលប៉ះពាល់ដោយជាតិពុល និងមុខរបរដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌ ឬតំបន់មានលក្ខណៈមិនប្រក្រតី ដែលនាំឱ្យអ្នកធ្វើការកើតជំងឺផ្សេងៗ បន្ទាប់ពីការផ្តល់យោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ។

២-បញ្ជីនេះត្រូវសើរើពិនិត្យឡើងវិញជាកាលិក ដើម្បីកែលំអបច្ចេកទេសឱ្យបានជឿនលឿន និងជំរុញការយល់ដឹងខាងវេជ្ជសាស្ត្រ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

៣-ជំងឺដែលគេបានប្រកាសថាជាហានិភ័យការងារ ក្រោយពីកាលបរិច្ឆេទ ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់ធ្វើការងារហើយនោះ ក៏អាចបើកសិទ្ធិឱ្យអ្នករងគ្រោះទទួលតាវកាលិកសម្រាប់ហានិភ័យការងារបានដែរ បើការប្រកាសនោះស្ថិតក្នុងអំឡុងពេលដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងបញ្ជីនៃជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ។

មាត្រា ១៤.-

១-អ្នករងគ្រោះដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនៃនិយោជកនោះអំពីគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់មកលើខ្លួន លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ឬការមិនមានលទ្ធភាពជាស្ថាពរ ឬក៏មានមូលហេតុសមហេតុសមផល។ កាតព្វកិច្ចដូចគ្នានេះដែរ បើក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលឱ្យបាត់បង់ជីវិតត្រូវធ្លាក់ទៅលើអ្នកសិទ្ធិវន្ត ។

២-និយោជកត្រូវជូនដំណឹងទៅ **ប.ស.ស** ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរសែសិបប្រាំបី (៤៨) ម៉ោង ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈដែលធ្លាក់លើរូបកាយនិយោជិតកម្មករ ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ។ ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវធ្វើតាមទំរង់បែបបទ ដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម និងក្រសួងសុខាភិបាល

តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស** ។

៣-បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យ និងកាតព្វកិច្ចនៃអ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរួមនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម និងក្រសួងសុខាភិបាល ។

មាត្រា ១៥.-

តាវកាលិកនៃហានិភ័យការងារមាន ៖

ក-ការថែទាំ និងព្យាបាលមុខរបួសដែលបណ្តាលមកពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ទោះបីគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យមានការអាក់ខានធ្វើការក្តី ឬគ្មានក្តី ។

ខ-ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាបណ្តោះអាសន្ន ។

គ-ការផ្តល់ធនលាភ ឬប្រាក់វិភាជន៍ សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

ឃ-ការផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍ជាសោហ៊ុយសម្រាប់បូជាសព និងធនលាភចំពោះឧត្តរជីវិនៃជនរងគ្រោះ ។

មាត្រា ១៦.-

ការថែទាំ និងព្យាបាលមានជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម ៖

ក-ការជួយរ៉ាប់រងក្នុងការព្យាបាល ការវះកាត់ កិច្ចការទន្តសាស្ត្រ ព្រមទាំងការពិនិត្យដោយវិទ្យុកាំរស្មី ការពិនិត្យរបស់មន្ទីរពិសោធន៍ និងការវិភាគផ្សេងៗ ។

ខ-ការផ្គត់ផ្គង់ឱសថសម្រាប់ព្យាបាល និងសំភារៈប្រើប្រាស់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់ការព្យាបាល ។

គ-ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ សម្រាប់ការថែទាំអ្នករងគ្រោះនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬក្នុងទីផ្សេងទៀត ។

ឃ-ការផ្គត់ផ្គង់ ការថែទាំ ឬជួសជុលជាថ្មីនូវឧបករណ៍អវយវៈសិប្បនិម្មិត ឬការកែទម្រង់កាយដោយគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬគ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស** តម្រូវឱ្យធ្វើ ឬការកែលំអសំរបស់រូលមុខងារ ឬការអប់រំវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ។

ង-ការសម្របសម្រួលមុខងារ ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ការចាត់ថ្នាក់ការងារឡើងវិញតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលកំណត់ដោយប្រកាស នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ។

ច-ការដឹកជនរងគ្រោះពីកន្លែងគ្រោះថ្នាក់ ទៅកាន់កន្លែងព្យាបាល ឬទៅកាន់លំនៅស្ថាន ។

មាត្រា ១៧.-

ក្នុងករណីដែលមាន ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាបណ្តោះអាសន្នដោយមានការបញ្ជាក់យ៉ាងត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬគ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស** អ្នករងគ្រោះមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះរហូតដល់ថ្ងៃដែលមុខរបួសបានជាសះស្បើយ ឬដល់ថ្ងៃដែលអ្នករងគ្រោះទទួលមរណភាព ដោយសារមុខរបួស បន្ទាប់ពីមានការព្យាបាលមួយរយៈពេលមក ។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃផ្អាកការងារដំបូងត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់និយោជក ។

មាត្រា ១៨.-

បន្ទាប់ពីមានការបញ្ជាក់យ៉ាងត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬគ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស** ថាខ្លួនបានបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍មក អ្នករងគ្រោះមានសិទ្ធិទទួលបាននូវ ៖

ក-ធនលាភ សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជា

អចិន្ត្រៃយ៍ ប្រសិនបើកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារមានយ៉ាងតិចស្មើនឹងម្ភៃភាគរយ (២០%) ។

ខ-ប្រាក់វិភាជន៍សំរាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ដែលត្រូវបើកឱ្យតែម្តងគត់ ប្រសិនបើកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារនោះតិចជាងម្ភៃភាគរយ (២០%) ។

កម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស** ។

មាត្រា ១៩.-

ក្នុងករណីមាន ហានិភ័យការងាររហូតបណ្តាលឱ្យអ្នករងគ្រោះបាត់បង់ជីវិត បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍សំរាប់ជាសោហ៊ុយបូជាសព និងប្រាក់ធនលាភចំពោះអ្នកសិទ្ធិវន្តនៃជនរងគ្រោះ ។

មាត្រា ២០.-

ឧត្តរជីវីនៃជនរងគ្រោះ គឺជនទាំងអស់ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចខាងក្រោម ៖

ក-ប្រពន្ធ ឬប្តីមិនមានការលែងលះ ឬក៏បែកបាក់គ្នា បានរៀបការពេញច្បាប់ដោយមានចុះបញ្ជីអត្រានុកូលដ្ឋានមុនពេលមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុនពេលជនរងគ្រោះបាត់បង់ជីវិត ទោះជាការរៀបការនេះធ្វើឡើងក្រោយពេលដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារក៏ដោយ ។

ខ-កូនទាំងអស់ដែលនៅក្នុងបន្ទុកនៃអ្នករងគ្រោះ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យស្តីពី ការបង្កើត **ប.ស.ស** ។

គ-ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរា ដែលស្ថិតនៅក្រោមអាណាព្យាបាល និងនៅក្នុងបន្ទុកដោយផ្ទាល់នៃអ្នករងគ្រោះក្នុងឱកាសដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា ២១.-

១-ចំពោះសមាជិក **ប.ស.ស** ដែលបានទទួលប្រាក់ធនលាភដោយការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ដោយផ្នែក ប៉ុន្តែត្រូវរងនូវហានិភ័យការងារជាថ្មីម្តងទៀត ត្រូវមានការគិតគូរឡើងវិញនូវចំនួនប្រាក់ធនលាភថ្មី ដោយផ្អែកលើកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារថ្មីនោះ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ បើក្នុងពេលរងគ្រោះថ្នាក់ខាងក្រោយនេះ អ្នករងគ្រោះទទួលប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានមធ្យមខ្ពស់ជាងមុន ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលនេះ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ធនលាភថ្មី ។

២-ចំពោះសមាជិក **ប.ស.ស** ដែលកំពុងទទួលប្រាក់វិភាជន៍ដោយការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ប៉ុន្តែត្រូវរងហានិភ័យការងារជាថ្មីបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារយ៉ាងតិចម្ភៃភាគរយ (២០%) ជននេះមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់ធនលាភតាមកម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួន ។ បើនៅពេលរងគ្រោះថ្នាក់ខាងក្រោយនេះ អ្នករងគ្រោះទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមខ្ពស់ជាងមុន ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលនេះ សម្រាប់គណនាប្រាក់ធនលាភ ។

៣-គ្រប់ករណីទាំងអស់ប្រាក់ធនលាភសំរាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារនៅតែចាត់ទុកថាជាប្រាក់បណ្តោះអាសន្នជានិច្ច ។ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការពិនិត្យសុខភាពជាកាលិកចំពោះអ្នករងគ្រោះដែលទទួលប្រាក់ធនលាភសំរាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ។

អ្នករងគ្រោះ មិនអាចជំទាស់នឹងការពិនិត្យសុខភាព ដែលធ្វើឡើងតាមបញ្ជារបស់ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមបានឡើយ ។

មាត្រា ២២.-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកម្មវិធីសកម្មភាពសុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ច **ប.ស.ស** ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបង្ការចំពោះហានិភ័យការងារមានជាអាទិ៍ វិធានការផ្អែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ៤
បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ

មាត្រា ២៣.-

បែបបទនៃការចូលរួមរបស់និយោជក ការចុះឈ្មោះនៃកម្មករនិយោជិត ការបង់ភាគទាន ការទូទាត់តាវកាលិក និងសេវានៃតាវកាលិក ដែលត្រូវធ្លាក់មកក្នុងបន្ទុករបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស** ។

មាត្រា ២៤.-

១-មូលនិធិផ្នែកសកម្មភាពសុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ចរបស់ **ប.ស.ស** ត្រូវបានផ្គត់ផ្គង់ដោយប្រាក់ ដែលជាផលកំរៃនៃប្រាក់ពិន័យដោយសារការយឺតយូររបស់និយោជកក្នុងការមកបង់ភាគទាន និងការផ្តល់តារាងបៀវត្សមិនទាន់តាមកាលកំណត់ ព្រមទាំងប្រាក់បម្រុងដែលបានកាត់ទុកមុនពីប្រាក់ចំណូលដទៃទៀតរបស់ **ប.ស.ស** ។

២-**ប.ស.ស** អាចប្រើប្រាស់ធនធាននានារបស់មូលនិធិខាងសុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ចសម្រាប់ ៖

ក-ធ្វើសកម្មភាពនានាក្នុងគោលដៅសម្រាប់ការបង្ការទូទៅ ការបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ការសម្របសម្រួលវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេសសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងធ្វើស្ថិតិហានិភ័យការងារ ព្រមទាំងការឃោសនាផ្សព្វផ្សាយដើម្បីជំរុញឱ្យវិធានការបង្ការ និងសម្រួលវិជ្ជាជីវៈមានការអភិវឌ្ឍន៍ ។

ខ-ផ្តល់ជំនួយខាងហិរញ្ញវត្ថុ ឬចូលរួមជាមួយស្ថាប័នសាធារណៈ ឬអង្គការឯកជនក្នុងវិស័យសុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ចដែលមានសកម្មភាពជាប្រយោជន៍សម្រាប់សមាជិក **ប.ស.ស** នៃផ្នែកនីមួយៗ ។

មាត្រា ២៥.-

១-រយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យសមាជិក **ប.ស.ស** ទទួលបានតាវកាលិក គឺរយៈពេលទាំងឡាយណាដែលសមាជិកនោះបានទទួលប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ហានិភ័យការងារ ឬរយៈពេលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារដែលមិនលើសពីប្រាំមួយ (៦) ខែ ក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស** ឬរយៈពេលដែលអវត្តមានក្នុងឱកាសឈប់សំរាកចម្មតា ដោយគិតទាំងរយៈពេលធ្វើដំណើរដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ ។

២-ពាក្យថា "ខែ" សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមគឺជាខែដែលសមាជិក **ប.ស.ស** បានបំពេញការងារមានរយៈពេលយ៉ាងតិចដប់ប្រាំ (១៥) ថ្ងៃ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់បែបបទអនុវត្តក្នុងផ្នែកនេះ ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការកំណត់អំពី "ខែ" សម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គម ។

មាត្រា ២៦.-

ប្រាក់ធនលាភ និងប្រាក់សោធនទាំងអស់ត្រូវគណនាតាមចំនួនប្រចាំខែ ។ ការគណនាប្រចាំខែនេះ ត្រូវកំណត់តាមស្ថានភាពនៃសមាជិក **ប.ស.ស** គឺនៅថ្ងៃទីមួយនៃខែដែលត្រូវគ្នា ។ ចំនួនទឹកប្រាក់ប្រចាំខែនីមួយៗត្រូវបង្កើន ឬបន្ថយតាមខ្ទង់រយដែលជិតជាង ។

ការបើកប្រាក់ធនលាភ និងប្រាក់សោធនត្រូវធ្វើប្រចាំត្រីមាស ។

មាត្រា ២៧.-

១-សិទ្ធិនៃការទាមទារប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ សម្រាប់ហានិភ័យការងារ និងប្រាក់វិភាជន៍បូជាសពត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេលមួយ (១) ឆ្នាំ ។

២-សិទ្ធិនៃការទាមទារប្រាក់ធនលាភនិងប្រាក់សោធន ព្រមទាំងវិភាជន៍ជរាភាព ទុព្វលភាព និងមរណភាពត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេលប្រាំ (៥) ឆ្នាំ ។

មាត្រា ២៨.-

ជនដែលបានទទួលប្រាក់ធនលាភ ដោយការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ឬប្រាក់សោធនទុព្វលភាពណាម្នាក់ ដែលតម្រូវឱ្យមានអ្នកចាំថែរក្សាមានសិទ្ធិទទួលបានការឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួនហាសិប (៥០%) ភាគរយនៃចំនួនប្រាក់ធនលាភ ឬប្រាក់សោធននោះ ។

មាត្រា ២៩.-

គាវកាលិកទាំងអស់មិនអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបានទេលើកលែងតែមានលក្ខខណ្ឌ និងការកម្រិតដូចគ្នានឹងការផ្ទេរ ឬរឹបអូសប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ៣០.-

ក្នុងករណីដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ត្រួតគ្នា ទោះជាអត្ថប្រយោជន៍ខាងប្រាក់សោធនក្តី ឬប្រាក់ធនលាភក្តី អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ សាមីជនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោធន ឬប្រាក់ធនលាភណាដែលមានចំនួនទឹកប្រាក់ខ្ពស់ជាងគេ ។

មាត្រា ៣១.-

វិវាទ ឬបណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាខាងវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គមរវាងសមាជិក **ប.ស.ស** និយោជក និង **ប.ស.ស** ដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន ដោយការផ្សះផ្សារបស់គណកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្តឹងនៃ **ប.ស.ស** ត្រូវនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចនៃតុលាការ ដែលសមាជិក **ប.ស.ស** ឬនិយោជករស់នៅ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់អំពីសមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្តឹងនៃ **ប.ស.ស** ។

មាត្រា ៣២.-

១-ត្រូវបង្កើតឱ្យមាន ប្រព័ន្ធសម្របសម្រួលមួយរវាងផ្នែកនីមួយៗ ដែលបង្កើតឡើងដោយច្បាប់នេះ ជាមួយនឹងគ្រប់របបធានារ៉ាប់រងនៃផ្នែកសាធារណៈ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានសុពលភាពក្នុងការចូលនិវត្តន៍នៃសេវាដែលមានពីមុនមក និងមានសុពលភាពនៃរយៈពេលធានារ៉ាប់រងក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬរបបធានារ៉ាប់រងនៃភ្នាក់ងារណាមួយ ។

២-បែបបទនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធសម្របសម្រួលនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម ។

មាត្រា ៣៣.-

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមត្រូវរួចផុតពីការបង់ពន្ធ និងអាករគ្រប់យ៉ាង ។ ប៉ុន្តែ ប្រតិបត្តិការរបស់បេឡានេះ ដែលមានចរិតជាពាណិជ្ជកម្ម ហើយដែលមានគោលដៅរកផលចំណេញសុទ្ធសាធ ត្រូវជាប់ពន្ធអាករតាមច្បាប់ជាធរមាន ។

ជំពូកទី ៥
ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៤.-

ជនប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវផ្តន្ទាទោសទាំងពីរ ។

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្គំដោយនាយកនៃ **ប.ស.ស** ។

មាត្រា ៣៥.-

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវកំណត់ជាពហុគុណនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់

ដោយប្រកាសរួមរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ ។

មាត្រា ៣៦.-

និយោជកណាដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៦ ឬមាត្រា ២៣ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ (១០) ថ្ងៃ ទៅសាមសិប (៣០) ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬបើក្នុងករណីមិនរាងចាល ត្រូវពិន័យពីសាមសិប (៣០) ថ្ងៃ ទៅកៅសិប (៩០) ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ដោយមិនទាន់គិតដល់ទណ្ឌកម្មចំពោះការបង់ភាគទាន និងប្រាក់ពិន័យដែលត្រូវធ្លាក់លើបន្ទុករបស់និយោជកនោះទេ ។ ការពិន័យនេះ ត្រូវអនុវត្តស្មើនឹងចំនួនមនុស្សដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងលក្ខខណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧.-

និយោជកណា ដែលបានដកយកភាគទានពីកម្មករនិយោជិតដោយមិនត្រឹមត្រូវ ដើម្បីដាក់មកក្នុងរបបសោធនដោយការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលនោះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសជាប់ពន្ធនាគារពីមួយ (១) ខែ ដល់មួយ (១) ឆ្នាំ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃ (១២០) ថ្ងៃ ទៅបីរយហុកសិប (៣៦០) ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

ក្នុងករណីមិនរាងចាល ក្នុងអំឡុងពេលបី (៣) ឆ្នាំ ត្រូវផ្តន្ទាទោសជាប់ពន្ធនាគារពីមួយ (១) ឆ្នាំ ដល់ប្រាំ (៥) ឆ្នាំ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃ (១២០) ថ្ងៃ ទៅបីរយហុកសិប (៣៦០) ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬក៏ត្រូវផ្តន្ទាទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរនេះ ។

មាត្រា ៣៨.-

១-ជនណាក៏ដោយដែលធ្វើឯកសារក្លែងបន្លំដោយចេតនា ដើម្បីចង់បានការផ្តល់តាវកាលិកសំរាប់ខ្លួន ឬតតិយជន ដែលមិនគួរត្រូវបាន ត្រូវផ្តន្ទា

ទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិប (៦០) ថ្ងៃ ទៅកៅសិប (៩០) ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយ (៦) ថ្ងៃ ទៅមួយ (១) ខែ ឬក៏ត្រូវផ្តន្ទាទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរនេះ ។ ការដាក់ទណ្ឌកម្មខាងលើនេះ ត្រូវធ្វើដោយមិនទាន់គិតដល់ទោសកំហុសដទៃទៀត ប្រសិនបើជននេះបានប្រព្រឹត្តផងដែរ ។

២-ក្នុងករណីមិនរាងចាលក្នុងអំឡុងមួយ (១) ឆ្នាំ ត្រូវទទួលការដាក់ទណ្ឌកម្មដល់កំរិតអតិបរមា គឺទណ្ឌកម្មទាំងពីររួមគ្នាតែម្តង ។

មាត្រា ៣៩.-

គ្រប់ករណីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៦ និងមាត្រា ៣៧ ខាងលើ តុលាការអាចបញ្ជាឱ្យផ្សព្វផ្សាយនូវសាលក្រមតាមសារពត៌មាន និងបិទប្រកាសផ្សាយនៅតាមទីកន្លែងនានាដែលបានកំណត់ ។ ប្រាក់ចំណាយសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់ជនដែលប្រព្រឹត្តល្មើស ។

មាត្រា ៤០.-

១-ពាក្យបណ្តឹងសាធារណៈចំពោះការល្មើសរបស់និយោជក ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនលើបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីទណ្ឌកម្មដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៤ ខាងលើត្រូវមានអាជ្ញាយុកាលរយៈពេលមួយ (១) ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញលិខិតដាក់កំហិតរយៈពេលដប់ប្រាំ (១៥) ថ្ងៃមក ។

២-ពាក្យបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណីចំពោះការទារភាគទាន ឬប្រាក់ពិន័យដោយការយឺតយូរក្នុងការបង់ប្រាក់របស់និយោជកត្រូវមានអាជ្ញាយុកាលរយៈពេលប្រាំ (៥) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញលិខិតដាក់កំហិតរយៈពេលដប់ប្រាំ (១៥) ថ្ងៃមកដោយមិនមានទាក់ទងនឹងបណ្តឹងសាធារណៈ ឬបន្ទាប់ពីការកន្លងផុតនៃបណ្តឹងសាធារណៈ ។

ជំពូកទី ៦
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៤១.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយពីច្បាប់នេះត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំងរាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០២
ក្នុងព្រះបរមនាមនិងតាមព្រះរាជក្រាស់បង្គាប់
ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី
ហត្ថលេខា និង ត្រា
ជា ស៊ីម

ពរល-០២-០៩-០០២៨៨
បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខាព្រះមហាក្សត្រ
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
ហ៊ុន សែន

បានជម្រាបជូនសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
ហត្ថលេខា
អ៊ិត សំហេង

លេខៈ ១៩៧ ច.ល
ដើម្បីចម្លងចែក
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០២
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
ហត្ថលេខា
ណាឌី តាន់

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣

ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ
និងការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចប្រាក់បំណាច់អតីត
ភាពការងារ

ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ដោយ ៖ លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ

ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង និងជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា

ថ្ងៃពុធ ១៤ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម

- ក. ឯកសារយោង
- ខ. និយមន័យ & ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- គ. ចំណុចសំខាន់ៗ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

- ក. កិច្ចសន្យាសាកល្បង
- ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)
- គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

- ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

៤. ការអនុវត្តភាគពួកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក. ឯកសារយោង

1. ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច គ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩២មាត្រា ១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ
2. ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
3. សេចក្ដីណែនាំ លេខ ០៤២/១៩ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
4. សេចក្ដីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ
5. សេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥៧ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
6. សេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥៨ ចុះថ្ងៃទី10 ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩
7. សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

១. និយមន័យ & ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ

❖ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ

- **ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ៦៥ ៖**

- គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

- ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"

- អាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់។

- អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ។

❖ ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ

- **ការងារ ៖** ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ
- **ប្រាក់ឈ្នួល ៖** មិនគិតពីការកំណត់ ឬរបៀបគិត និងចំនួនតិច ឬច្រើន
- **ចំណងអធិនភាព ៖** ការស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក

១. សេចក្ដីផ្ដើម (ត)

គ. ចំណុចសំខាន់ៗ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

- **ចំណុចទី៤ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ៖** " *នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗ ជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា* " ។
- **ចំណុចសំខាន់ៗ មានជាអាទិ៍ ៖**
  - ប្រាក់ឈ្នួល,
  - ថិរវេលាធ្វើការ,
  - ថិរវេលាសាកល្បង បើមាន
  - តួនាទី , ភារកិច្ច ,
  - ទីកន្លែងការងារ,
  - អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ...។

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

ក. កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ

❖ *អ្វីទៅជាកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ?*

- *មាត្រា៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* ៖ កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ។
  - ➢ មិនលើសពី ៣ខែ ចំពោះនិយោជិត
  - ➢ មិនលើសពី ២ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស
  - ➢ មិនលើសពី ១ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា
- *មាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* ៖ ភាគីទាំងឡាយ មិនចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង។

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ*

- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងអំឡុងពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បងរយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះឡើយ។
- កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីបានឡើយ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

❖ មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- ត្រូវមានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ លើកលែងតែ
    - រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានបណ្តោះអាសន្ន
    - ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
    - កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស
- ពេលចុះម្តងៗ មិនត្រូវមានរយៈពេលលើសពី២ឆ្នាំ
- អាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមា មិនលើសពី២ឆ្នាំ

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) (ត)

❖ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា

(សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ)

យោងមាត្រា៦៧-២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍៖

- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) **<u>លើកទី១ មានរយៈពេល៦ខែ</u>** កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបគឺ ២ឆ្នាំ និង៦ខែ។
- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) **<u>លើកទី១ មានរយៈពេល១ឆ្នាំ</u>** កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបគឺ ៣ឆ្នាំ។
- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យា**<u>លើកទី១ មានរយៈពេល២ឆ្នាំ</u>** កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមិនត្រូវមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានេះ មានរយៈពេល ៤ឆ្នាំ។

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) (ត)

❖ *គម្លាតថិរវេលា*

(សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ)

- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ **បានដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់** និយោជកអាចនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មី**ជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែលសម្រាប់ការងារដដែល ឬប្រហាក់ប្រហែល**បាន លុះត្រាតែមានគម្លាតរយៈពេល**យ៉ាងតិច១ខែ**រវាងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ថ្មីដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។
- **ឧទាហរណ៍៖** និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែលមានថិរវេលា៦ខែ សាជាថ្មីបាន ដោយរក្សាគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ខែ ដូចខាងក្រោម៖

ទី១	*ទី២*	*ទី៣*	*ទី៤*	*ទី៥*	*គម្លាត*	*ទី១*
៦ខែ	៦ខែ	៦ខែ	៦ខែ	៦ខែ	គម្លាត ១ខែ	៦ខែ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

- *លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់*
  - ✓ សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់
  - ✓ មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់
- *ការប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់*
  - ✓ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើសរយៈពេលអតិបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់
  - ✓ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយស្ងៀមស្ងាត់ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

❖ *មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)*

- ❑ ការបិទសហគ្រាស ដោយនិយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចយោធា
- ❑ អវត្តមានកម្មករនិយោជិត ដោយជាប់កាតព្វកិច្ចយោធា
- ❑ ឈប់សម្រាកដោយជំងឺ
- ❑ ឈប់សម្រាកដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ❑ ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព
- ❑ អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក
- ❑ បញ្ឈប់ពីការងារមួយរយៈពេលស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- ❑ ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
- ❑ ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ
- ❑ ប្រធានសក្តិ
- ❑ ការព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *អានុភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)*

❑ ប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺ៖

- កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក
- កាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

❑ រក្សាកាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ដូចជា៖

- កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ
- កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការរក្សាភាពស្មោះត្រង់ និងការសំងាត់របស់សហគ្រាស

❑ មិនប៉ះពាល់ដល់អាណត្តិរបស់ហសជីព ឬអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនោះទេ

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០*

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប គឺ៖

- ដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- រៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សា និងពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីមូលហេតុនៃការស្នើសុំព្យួរ
- ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្មើនឹង ៤០% នៃ១៩០ ដុល្លារអាមេរិក
- រៀបចំឱ្យមានឯកសារព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតអំពីនីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់កម្មករនិយោជិត
- រៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- សហការ និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖

- ចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់
- ចូលរៀនឱ្យបានទៀងទាត់ទៅតាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ០៤៨ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០*

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកគឺ៖

- បំពេញលិខិតស្នើសុំព្យួរតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តកម្ម
- រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាអតិបរមាគឺចំនួន២ខែ និងអាចពន្យាបានតាមករណីចាំបាច់ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង
- ផ្សព្វផ្សាយ និងជូនដំណឹងឱ្យបានទូលំទូលាយ និងជាចំហដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការ
- សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ
- សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ត្រូវពិនិត្យផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតតាមលទ្ធភាពនិងការស្ម័គ្រចិត្ត

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖

- ផ្តល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួនដែលអាចទាក់ទងបាន
- ក្រោយពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន១០ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសារតាមទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសរីង ដែលជម្រាបដំណឹងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន
- ត្រូវទៅបើកប្រាក់ ក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃ ក្រោយពីធនាគារឯកទេសរីងបានផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទ

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

➢ ***តាមកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)***

- ការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា
  - ១០ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា លើសពី៦ខែ ដល់១ឆ្នាំ
  - ១៥ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា លើសពី១ឆ្នាំ
  - ករណីគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះ៖
    - ✓ ត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬ
    - ✓ ចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង មាត្រា៦៧។
- ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (ត)*

➢ ***មុនកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)***

❑ **ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា៖** ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

❑ **ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីនៃកិច្ចសន្យា**

- តាមឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖
  - ✓ ជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា
  - ✓ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ។
  - ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
  - ✓ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- តាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្ត ស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត

  ឧទាហរណ៍៖ ការចំណាយលើការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញថ្មី

១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (ត)

➢ មុនកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) (ត)

❑ **ដោយកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានសក្តិ៖** ក្រៅពីការព្រមព្រៀងគ្នារវាងគូភាគី ករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ គឺជាមូលហេតុដែលច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យភាគីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគី ដោយពុំមានបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

**ករណីកំហុសធ្ងន់មានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រៅពីករណីទាំងនោះតុលាការមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសផ្សេងទៀត ដើម្បីចាត់ចូលជាកំហុសធ្ងន់ផងដែរ។*

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់*

➢ **អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន (មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)**

➢ **ដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)** ៖ ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ៖

- **៧ថ្ងៃ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**តិចជាង៦ខែ**។
- **១៥ថ្ងៃ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**ពី៦ខែរហូតដល់ ២ឆ្នាំ**។
- **១ខែ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**លើសពី២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ**។
- **២ខែ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**លើសពី៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ**។
- **៣ខែ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**លើពី១០ឆ្នាំ**។

➢ **លើកលែងកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន (មាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)៖**

- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។
- ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ។
- ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន។

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (ត)*

➢ **ក្នុងករណី និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖**

- ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
- ✓ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន
- ✓ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ✓ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី១ខែ ដល់ក្រោម៦ខែ
- ✓ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ឱ្យ
- ✓ ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត (បើមានការស្នើសុំ)

➢ **ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយកំហុសធ្ងន់ កម្មកនិយោជិតអាចទទួលបាន៖**

- ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
- ✓ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់

៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ខ. របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ

ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព

ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ឆ. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់

៤. ការការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- អនុវត្តលើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់(UDC)
- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ (ក្នុងឆមាសនីមួយៗ) និងបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាស គឺខែមិថុនា និងខែធ្នូ *(សេចក្តីណែនាំលេខ០៥៨)*
- **ករណីមិនទទួលបាន៖**
  - កម្មករនិយោជិតលាឈប់ដោយឯកឯង
  - កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ (មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)

ខ.របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ} = \frac{\text{ផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ នៅក្នុងរយៈពេល ដែលត្រូវទទួលបានការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}{\text{ចំនួនខែសរុប ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវទទួលបាន ការរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}$$

ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ}}{\text{២៦ថ្ងៃ}}$$

❖ ដូច្នេះ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ គឺ៖

ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុង១ឆ្នាំ = ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ X ១៥

៤. ការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ត)

គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ

ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស}}{\text{៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ}}{\text{២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ}}$$

(អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ)

❖ *ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖*

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ = ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ x ៧,៥

៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ត)

ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

❖ *មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*

- ករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (UDC) ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលបាន និងត្រូវទទួលបានក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- កម្មករនិយោជិត រួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ និង លេខ ០៥៨/១៩*

- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៦ខែ
- កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត តែនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ
- បើមិនមានការព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច

❖ *មាត្រា ៩៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*

- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ត្រូវសម្រេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទម្លាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យា តាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត...ដែលអាចបញ្ជាក់ការខូតខាតដែលកើតមានឡើងនិងទំហំនៃការខូតខាត។

ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព

- ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទទួលបានក្នុងពេលឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលកូន ត្រូវយកមកគិតដើម្បីគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំផងដែរ។

ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

(សេចក្តីណែនាំលេខ០០២ សហវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

- *លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩របស់កម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ ដោយត្រូវអនុវត្តតាមសារាចរណែនាំលេខ០០៣ សហវ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩*
- *ចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖*

ក- លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានទឹកប្រាក់មិនលើស ៤ ០០០ ០០០ រៀលក្នុងមួយឆ្នាំ

ខ- [...]

៨. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសថិរវេលា អតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់

(សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង)

"ក្នុងករណីដែលនិយោជកបាននិងកំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ដែល**<u>លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់</u>** កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC)នោះ **<u>ត្រូវប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០១៩</u>** ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេតនៃការប្រែក្លាយនោះ ស្របតាមមាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធជាធរមាន។"

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤

សេចក្តីណែនាំ
ស្តីពី
ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ ......០៤៥០/២៩...... ក.ប/ស.ណ.ន.ក.ប.ក

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឱ្យបានជ្រាបថា ដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី៤ ផ្នែកទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមធ្វើការណែនាំអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ថិរវេលាមួយជាកំណត់។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានការបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចនឹងមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់មិនច្បាស់លាស់បាន លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី៖

- ជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យានោះនឹងត្រូវបញ្ចប់៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្សី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ:(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៥

ខ. ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។

គ. យោងមាត្រា៦៧ ចំណុច២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ឧទាហរណ៍៖

ទី១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់៦ខែ ដូច្នេះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។

ទី២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់១ឆ្នាំ ដូច្នេះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៣ឆ្នាំ។

ទី៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់២ឆ្នាំ ដូច្នេះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចមានថិរវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ បានដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និយោជកអាចនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែលសម្រាប់ការងារដដែលឬប្រហាក់ប្រហែលបាន លុះត្រាតែមានគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ខែ រវាងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ថ្មីដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ បើមិនដូច្នោះទេ កិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាការងារបន្តពីកិច្ចសន្យាការងារពីមុន ហើយដែលក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ក៏ប៉ុន្តែ លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះមិនអនុវត្តចំពោះការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មី សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្នការងាររយៈពេលមួយរដូវ និងកំណើនមួយម្តាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៦៧ ចំណុច៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។

២. រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង សំដៅដល់រយៈពេលមួយដែលនិយោជកអាចវៃនិច្ឆ័យសមត្ថភាពជំនាញ ទេពកោសល្យ និងឆន្ទៈក្នុងការប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏ជារយៈពេល

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលផ្តល់ដោយនិយោជក។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងអំឡុងពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បង រយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះឡើយ។

ក្រសួងសូមបញ្ជាក់ថា យោងមាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពី ៣ខែទេចំពោះនិយោជិត ២ខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង ១ខែចំពោះកម្មករធម្មតា។ កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីបានឡើយ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ថ្ងៃ សុក្រ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាប"
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

"ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

សូមអរគុណ