សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Économoiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការចុះកិច្ចសន្យាការងារនាង
កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **កនសំ ម៉ូរី**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

បណ្ឌិត **ណុប ផន**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

ជំនាន់ទី ១៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមសិក្សាស្រាវជ្រាវជានិស្សិតនៃ សាកលវិទ្យាភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាន់ទី១៤ នៃមហាវិទ្យាល័យរដ្ឋបាល ជំនាញរដ្ឋបាលសាធារណៈ សូមគោរពប្រណិបត្តិដោយក្តីគោរព កតញ្ញូតាធម៌បំផុត ចំពោះ មាតាបិតា និងអាណាព្យាបាលរបស់ក្រុមនិស្សិតស្រាវជ្រាវទាំងអស់គ្នាដែលបានផ្តល់នូវកំណើត រួចចិញ្ចឹមបីបាច់រក្សា អប់រំ ទូន្មាន ប្រៀនប្រដៅ និងការឧបត្ថម្ភគ្រប់បែបយ៉ាង ទាំងស្មារតី សម្ភារៈតាំងពីកុមារភាពរហូតដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាបានសិក្សាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដោយក្រុមយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាបានជម្នះរាល់ឧបសគ្គ ដោយមិនគិតពីការហត់នឿយមិនថា តិចក្តី ច្រើនក្តី។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចូលមក៖

- លោក **បណ្ឌិត លុយ ចណ្ណា** សាកលវិទ្យាធិការ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
- លោក **ណុប ផន** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំសារណា ដែលលោកបានចំណាយ ពេលវេលាដ៏មានតម្លៃមកដឹកនាំកែលម្អ និងផ្តល់អនុសាសន៍ដើម្បីឲ្យការសរសេរ សារណារបស់

ក្រុមយើងខ្ញុំបានជោគជ័យ

- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យផ្នែករដ្ឋបាលសាធារណៈទាំងអស់ ដែលបានបង្ហាត់បង្រៀននូវមុខវិជ្ជាទាក់ទងរដ្ឋបាលសាធារណៈ យ៉ាងយកចិត្តទុក្ខដាក់ ក៏ដូចជាការផ្តល់នូវឯកសារដ៏មានអត្ថប្រយោជន៍ ក្នុងការ សរសេរសារណានេះឡើង។

ធ្វើនៅ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០២១

និស្សិតឈ្មោះ

កនសំ ម៉ូរី

មូលវិចារណ៍

ខ្ញុំបាទ **ណុប ផន** ជាសាស្ត្រាចារ្យនៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឯកទេសផ្នែក **ច្បាប់ការងារ** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំសារណាបញ្ចប់ឆ្នាំនិស្សិតឈ្មោះ **កនសំ ប៊ូរី** សូមកោតសរសើរ និងថ្លែងអំណរគុណដល់ប្អូន ដែលបានខិតខំសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទសារណា "ការចុះកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់" បានបញ្ចប់ជាស្ងាពរ និងសម្រេចជាស្នាដៃនេះឡើង។ ក្នុងកំឡុងពេលនៃការធ្វើសារណាបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សានេះ ខ្ញុំសង្កេតឃើញថាប្អូនមានអត្តចរិកល្អ មានសេចក្តីព្យាយាមអត់ធ្មត់ មានសុជីវធម៌ខ្ពស់ ស្លូតបូតសុភាពរាបសា និងមានទំនាក់ទំណងល្អ ក្នុងការជួប និងពិភាក្សាជាមួយខ្ញុំបាទតាមរយៈប្រព័ន្ធ Telegram ដោយសារតែការបិទខ្ទប់នៃជម្ងឺកូវីដ ទើបណ្តាលអោយការជួបពិភាក្សាមានការលំបាក។

ធ្វើនៅ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០២១

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

ណុប ផន

អារម្ភកថា

បច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជា មានការវិនិយោគពីបរទេស ដែលបានបង្កើតទៅជារោងចក្រសហគ្រាសនានាជាច្រើននៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាកត្តាជំរុញអោយមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានការរីកចម្រើន និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មយ៉ាងច្រើនដើម្បីបំរើ ដល់ការដំណើរការរបស់សហគ្រាសទាំងនោះផងដែរ។ កត្តាទាំងអស់នេះហើយ ទើបធ្វើអោយមានបញ្ហានានាដែលកើតឡើងធ្វើអោយមានវិបត្តិផ្នែកវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ដូចជា ការរំលោភសិទ្ធកម្មករ ការបង្ខិតបង្ខំកម្មករ ការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់កម្លាំងពលកម្មកម្មករ គ្មានការធានារ៉ាប់រងផ្សេងៗពីគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗបណ្តាលមកពីការងារ និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតទាក់ទង និងបញ្ហាសុខភាព សុវត្ថិភាពរបស់កម្មការនិយោជិតផងដែរ។ ដូចនេះហើយទើបគេបានបង្កើតអោយមានច្បាប់ការងារស្តីពី ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ។ ហើយការចុះកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់កម្មការនិយោជិត ដើម្បីធានាដល់កម្មការនិយោជិតទាំងនោះក្នុងការធ្វើការងារ និងធានាដល់សុខសុវត្ថិភាពរបស់កម្មការនិយោជកថា គ្មានការរំលោភបំពានផ្សេងៗពីសំណាក់និយោជិត។ ហេតុដូចនេះហើយទើបបានជាខ្ញុំបាទលើកយកនូវប្រធានបទស្តីពីការ "**ការចុះកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មការនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរស្បៀកបំពាក់**" ដើម្បីចែករំលែកនូវចំណេះដឹងដល់សិស្សនិស្សិត និងមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ផងដែរ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការ និងពង្រីកនូវចំណេះដឹង ដល់ប្អូនៗសិស្ស - និស្សិតជំនាន់ក្រោយ។ ដែលជាការណែនាំដ៏ទូលំទូលាយមួយសម្រាប់ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ។ ប្រភពព័ត៌មានទាំងអស់នៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារ រវាងកម្មការនិយោជិត នឹងនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មកដាក់រួមបញ្ចូលគ្នាតែមួយ ការសិក្សានេះ បានកត់ត្រាទុកគ្រប់ផ្នែកសំខាន់ៗទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញាត្តិផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេស និង រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃប្រទេសកម្ពុជា ។អ្នកប្រើប្រាស់គ្រប់កម្រិត នឹងឃើញពីប្រយោជន៍នៃសៀវភៅណែនាំនេះ។ពាណិជ្ជករ អ្នកគ្រប់គ្រងសហជីព និង បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស អាចប្រើសៀវភៅណែនាំនេះ ជាឯកសារយោងយ៉ាងរហ័ស ក្នុងការកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាបាន។ កម្មការនិយោជិត នឹងអាចទទួលបានការយល់ដឹងដ៏ទូលំទូលាយអំពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេដែល មានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះ ។អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការនៅតាមសហគមន៍សហជីព និង សមាគមនិយោជក ក៏អាចនឹងស្វែងយល់ អំពីផលប្រយោជន៍របស់សៀវភៅណែនាំនេះនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។ ហើយខ្ញុំសង្ឃឹមផងដែរថា សៀវភៅនេះអាចចូលរួមចំណែក ដើម្បីជួយបណ្តុះបណ្តាលខាងផ្នែក ចំណេះដឹងដល់មិត្តអ្នកអាន និងប្អូនៗសិស្សានុស្សិតផងដែរ ក្នុងការជួយអោយវិស័យការនៅប្រទេសកម្ពុជាយើងមានការរីចម្រើន។

សូមអគុណ!

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម: ១

១. ដំណាក់កាលមុនទទួលបានឯករាជ្យ ១

២. ដំណាក់កាលពីទទួលបានឯករាជ្យ១៩៧០ ..... ៣

៣. ដំណាក់កាលពីឆ្នាំ១៩៧០ ដល់ ១៩៧៥ ..... ៣

៤. ដំណាក់កាលពីឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ ១៩៩២ ..... ៣

៥. ដំណាក់កាលពីឆ្នាំ១៩១៩៩៣ ដល់ បច្ចុប្បន្ន ៤

ជំពូកទី១

សញ្ញាណទូទៅនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារ

១.១. និដ្ឋភាពទូទៅ ៦

១.១.១. និយមន័យកិច្ចសន្យាការងារ ៦

១.១.១.១.តាវកាលិកការងារ ៦

១.១.១.២. ប្រាក់ឈ្នួល ៦

១.១.១.៣. ចំណងអធិនភាព ៧

១.១.៣. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៧

១.១.២.១. កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ៧

១.១.២.២. កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៧

១.១.២.៣. កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ៨

១.១.៤. ការចុះកិច្ចសន្យា និងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា ៨

១.១.៣.១. គោលការណ៍ទូទៅនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ៨

១.១.៣.២ ការចុះកិច្ចសន្យា ៩

១.១.៣.៣. ថេរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបញ្ចប់ ១០

១.២. ប្រាក់ឈ្នួល ១០

១.២.១.ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ១០

១.២.២. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ១១

១.២.៣. ប្រាក់អតីតភាពការងា ១១

១.២.៤.ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការស្នាក់នៅនិងការធ្វើដំណើរ ១២
១.២.៥. ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១២
១.២.៦. របៀបនៃការបើបប្រាក់ឈ្នួល ១២
១.២.៧. កាកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការពិន័យជាប្រាក់ ១៣
១.២.៨. ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មការនិយោជិត ១៣
១.៣. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១៤
១.៣.១. និយមន័យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១៤
១.៣.១.១. របបគតិយុត្តក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យា ១៤
១.៣.១.២. ចំពោះចំណងក្នុងសហគ្រាស ១៤
១.៣.១.៣. ការព្យួរត្រួតគ្នា ១៥
១.៣.២. មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១៦
១.៣.២.១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទាក់ទងនឹងបុគ្គលរបស់កម្មការនិយោជិត ១៦
១.៣.២.២. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការផ្តើមគំនិតរបស់និយោជក ១៩
១.៣.២.៣. ករណីព្យួរក្រៅឆន្ទៈរបស់គូរភាគីការងារៈ ករណីប្រធានសកិ្ត ២០
១.៤. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ២១
១.៤.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាមានថិរវេលាកំណត់ ២១
១.៤.១.១. ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារតាមកាលកំណត់ ២១
១.៤.២.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់ ២៣
១.៤.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ២៦
១.៤.២.១. ការបញ្ឈប់ពីការងា ២៧
១.៤.២.២. ការបញ្ឈប់ការងារជាបុគ្គល និងកាបញ្ឈប់ការងារជារួម ២៧
១.៤.២.៣. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ៣៥
១.៤.២.៤. សិទ្ធបញ្ឈប់ពីការងារដែលត្រូវបានហាមឃាត់ ៣៧
១.៤.២.៥. ផរិបាកនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ៣៩
១.៤.២.៦. ការលាឈប់ពីការងារ ៤៣

ជំពូកទី២
អំពីការចុះកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

២.១. ការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤៦

២.១.១. កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤៦

២.១.២. លក្ខខណ្ឌលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤៧

២.១.២.១. លក្ខខណ្ឌលើសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា ៤៧

២.១.២.២. លក្ខខណ្ឌលើភាគីកិច្ចសន្យា ៤៧

២.២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤៨

២.២.១. ករណីកិច្ចរបស់ភាគីកិច្ចសន្យា ៤៨

២.២.១.១.ករណីកិច្ចរបស់គ្រូ ៤៨

២.២.១.២. ករណីកិច្ចរបស់កូនជាង ៤៩

២.២.២. ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤៩

២.២.២.១. ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៤៩

២.២.២.២. ការប្រឡងបញ្ចាក់សម្ដភាព ៥០

២.២.២.៣. ការប្រឡងបញ្ចប់ ៥០

២.៣. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៥០

២.៣.១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយពេញច្បាប់ ៥០

២.៣.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយការសម្ដែងឆន្ទៈនៃភាគីជាប់កិច្ចសន្យា ៥១

ជំពូកទី៣
អំពីការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតចូលបម្រើការងារ

៣.១. គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានក្នុងវិស័យការងារ ៥២

៣.១.១. ការស្វែងរកការងារធ្វើ និងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ៥២

៣.១.១.១. ការស្វែងរកការងាធ្វើ ៥២

៣.១.២. ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស ៥៤

៣.១.១.២. ការស្នើសុំហត្ថពលកម្មបរទេសមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួល ៥៥

៣.២. ប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារកម្មករនិយោជិត ៥៧

៣.២.១. សៀវភៅការងារកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ៥៧

៣.១.២.១. ការស្នើសុំសៀវភៅការងារ ៥៧
៣.១.២.២. ការចុះទិដ្ឋាការលើសៀវភៅការងារ ៥៨
៣.២.២. ប័ណ្ណការងាររបស់ជនបរទេស ៥៨
៣.៣.ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ៥៩
៣.៣.១. ចំនួនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ៥៩
៣.៣.២. ក្រុមហ៊ុននាំពលករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ៥៩
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៦០
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៦០
អនុសាសន៍ ៦១
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

តាមការស្រាវជ្រាវបានឲ្យដឹងថា ប្រវត្តិសាស្ត្រច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា មានភាររីវត្តជាប្រាំដំណាក់កាល គឺមុនទទួលបានឯករាជ្យពីបានឯករាជ្យដល់ឆ្នាំ១៩៧០ ពីឆ្នាំ១៩៧០-១៩៧៥ ពីឆ្នាំ១៩៧៩-១៩៩២ និងពីឆ្នាំ១៩៩៣-បច្ចុប្បន្ន។ ដោយឡែកចន្លោះឆ្នាំ១៩៧៥ ១៩៧៩ មិនបានលើកនិយាយទេ ព្រោះការគ្រប់គ្រងរដ្ឋនៅសម័យនោះមិនមានច្បាប់ទម្លាប់អ្វីទេអ្វីៗអង្គការជាអ្នកសម្រេច។

១. ដំណាក់កាលមុនទទួលបានឯករាជ្យ

នៅមុនសម័យអាណានិគមបាំងប្រទេសខ្មែរ ក៏មិនខុសពីបណ្តាប្រទេសមួយចំនួននៅទ្វីបអឺរ៉ុបនិងអាមេរិកប៉ុន្មានទេ គឺមានលេចឡើងនូវបញ្ហាសង្គមមួយចំនួនដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន ដូចជាជម្លោះរវាងវណ្ណៈសក្តិភូមិ ឬពួកមូលធននិយម ជាមួយវណ្ណៈកសិករ ឬវណ្ណៈទាសការជិះជាន់កេង។ ប្រវាញ្ចពីពួកសក្តិភូមិ មកលើវណ្ណៈទាសក។ ពួកអ្នកគ្រប់គ្រងប្រទេសសម័យកាលនោះបានបង្កើតក្រុមមួយឈ្មោះ "ក្រមទាសករ"។ ក្រមនេះត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញនៅអំឡុងឆ្នាំ១៨៥៣ តាមការត្រាស់បង្គាប់របស់ព្រះមហាក្សត្រអង្គឌួង។ គោលការណ៍ទូទៅនៃក្រមនេះ គឺចែងអំពីវិធានទាំងឡាយ សម្រាប់គ្រប់គ្រងការរត់គេចខ្លួនរបស់ទាសករ។មាត្រា៤ នៃក្រមនេះចែងថា ម្ចាស់បានដាក់ច្រវាក់ដល់ទាសកររបស់ខ្លួន ប្រសិនបើទាសករនោះរត់គេចខ្លួនទាំងជាប់ច្រវាក់ ហើយប្រសិនបើជនណារកឃើញដោះច្រវាក់នោះចេញ ហើយនាំឲ្យទៅម្ចាស់វិញ ម្ចាស់ទាសករមិនត្រូវបង់ប្រាក់សម្រាប់យកទាសកររបស់ខ្លួនវិញទេ ពីព្រោះថា ជនណាដែលចាប់ទាសករបាន ពុំមានសិទ្ធិដោះច្រវាក់ចេញពីទាសកឡើយ។ ជនណាដែលចាប់ទាសករបាន និងនាំទៅឲ្យម្ចាស់វិញ ដោយមានច្រវាក់ជាប់នៅជើងដដែលនោះ អាចទាមទារប្រាក់បំណាច់ដែលមានចំនួនកាន់តែខ្ពស់ កាលណាទីកន្លែងចាប់ខ្លួនទាសករកាន់តែឆ្ងាយពីផ្ទះរបស់ម្ចាស់ទាសករ។ក្រៅពីនេះ នៅមានក្រមគោលបន្ទាប់ ក៏មានចែងអំពីរបបទាសករដែរ។ ក្រុមនេះផ្តោតទៅលើវណ្ណៈទាំងប្រាំបីដែលពុំអាចក្លាយខ្លួនជាទាសក និងវណ្ណៈប្រាំពីរ ដែលអាចក្លាយខ្លួនជាទាសករ។ ក្រមគោលបន្ទាប់បានចែងថា អនុលោមតាមគម្ពីរព្រះធម្មសាស្ត្រ ជនណាដែលទិញទាសកររដោយទ្រព្យរបស់ខ្លួន ពុំអាចរក្សាវណ្ណៈនៃជនទាំងឡាយខាងក្រោមនេះថាជាទាសកឡើយ នៅក្នុងករណីៈ

១. ទាសកទិញសម្រាប់ធ្វើជាប្រពន្ធរបស់អ្នកទិញ

២. ទាសកដែលទិញសម្រាប់ថ្វាយចំពោះព្រះពុទ្ធ។

ហើយនៅមាន"ក្រុមព្រះរាជខ័ន" មានបញ្ញត្តអំពីពលកម្លោះដែលអាចមានសេរីភាពឡើងវិញ នៅក្នុងពេលធ្វើសឹកសង្គ្រាម។ មកដល់ឆ្នាំ១៨៨៤ ទើបទាសភាពត្រូវបានលុបបំបាត់ជាផ្លូវការ។ បើទោះបីជាក្រមទាសភាពត្រូវបានលុបបំបាត់ក៏ដោយ ក៏មិនមែនបានន័យថា ទាសកត្រូវបានដោះលែងឲ្យមានសេរីភាពនៅទូទាំងប្រទេស

ដែរ។ នៅដំណាក់កាលនេះ គេឃើញមានច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ និងវិធានសង្គមកិច្ចមួយចំនួន ត្រូវបានយកមកប្រើសម្រាប់ទាសករដូចជា:

- ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៨៩៨ បង្កើតឲ្យមានវិធានសង្គមកិច្ច ដើម្បីលុបបំបាត់ជាលំដាប់នូវទាសភាព និងបានប្រកាសថា ទាសករទាំងអស់ត្រូវមានសេរីភាពឡើងវិញ។
- ឆ្នាំ១៩២០ : បង្កើតឲ្យមានជាលើកដំបូងនូវវិធានគតិយុត្ត សម្រាប់អនុវត្តក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ហើយនិងច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី ដែលបានភ្ជាប់កិច្ចសន្យាទៅ នឹងការជួលមនុស្សឲ្យធ្វើការ។
- ឆ្នាំ១៩២៧ : ប្រកាសឲ្យប្រើអនុក្រឹត្យដែលមានចែងលម្អិតអំពីការងារដូចជា:
  - កំណត់ម៉ោងធ្វើការចំនួន១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ
  - កំណត់លក្ខខណ្ឌសម្ភារសម្រាប់ការរស់នៅ។ល។
- ក្រឹត្យរួមមួយសម្រាប់អនុវត្តនៅលើទឹកដីឥណ្ឌូចិនស្តីអំពី
  - ការបង្កើតអធិការដ្ឋានការងារនៅឆ្នាំ១៩២៧ និង
  - ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការផ្សះផ្សាវិវាទ ការងារជាបុគ្គលិក និងវិវាទការងាររួមរវាង កម្មករ និយោយោជិត និងនិយោជកនៅឆ្នាំ១៩៣០ និងឆ្នាំ១៩៣២។
- ឆ្នាំ១៩៣៦ កម្ពុជាសម្រេចរៀបចំអត្ថបទច្បាប់ចំនួនបី សម្រាប់អនុវត្តលើមនុស្សបីប្រភេទក្នុងវិស័យការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា:
  - ក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៣៦ អនុវត្តលើជនជាតិឥណ្ឌូចិន និងអ្នកដូចគ្នា
  - ក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៣៧ អនុវត្តលើជនជាតិអឺរ៉ុប និងអ្នកដូចគ្នា និង
  - ព្រះរាជបញ្ញត្តិលេខ ៨៤ នស ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៣៨ ដែលបានលាតន្លឹងដល់អណិកជនកម្ពុជានូវបញ្ញត្តិថ្មីៗ នៃច្បាប់នេះ។

ច្បាប់ទាំងបីនេះបានកំណត់នូវដំណាក់កាលប្រវត្តិសាស្ត្រមួយដ៏សំខាន់ នៃច្បាប់ការងារខ្មែរ:

- ឆ្នាំ១៩៤២ : បទបញ្ជាស្តីពីកសិកម្មសេរីបានចូលជាធរមាន។
- ឆ្នាំ១៩៤៧ : ព្រះរាជក្រមលេខ៣៧៥នស ចុះថ្ងៃទី៣០/១០/១៩៤៧ បានទុកជាមោឃៈនូវព្រះរាជប្បញ្ញត្តិ(Ordomance Royale) ឆ្នាំ១៩៣៨ ហើយដាក់ឲ្យអនុវត្តចំពោះជនជាតិខ្មែរនូវបទបញ្ជាការងារបារាំងធរមាន ដោយរងចាំការតាក់តែងបទបញ្ជាការងាររបស់ខ្មែរ។ ក្នុងខណៈនោះ គេបានបង្កើតអធិការដ្ឋានការងារខ្មែរមួយ និងការិយាល័យសង្គមកិច្ចមួយដែលជាចំណែកមួយនៃក្រសួងព័ត៌មាន និងសង្គមកិច្ច។ក្រោយការចុះហត្ថលេខាលើសន្ធិសញ្ញាបារាំង-ខ្មែរ នៅថ្ងៃទី០៨/

១១/១៩៤៩ អធិការដ្ឋានការងារបារាំងបានផ្ទេរឲ្យរដ្ឋាភិបាលខ្មែរ ហើយក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច បានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៥១ តាមព្រះរាជក្រឹត្យលេខ៦៥១នស ចុះថ្ងៃទី២៦/១២/១៩៥១។

២. ដំណាក់កាលពីបានឯករាជ្យដល់ឆ្នាំ១៩៧០

ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៥៣មក គេសង្កេតឃើញមានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដូចជា:

- បារាំងបានផ្ទេរសមត្ថកិច្ចតុលាការ ឲ្យរដ្ឋាភិបាលខ្មែរនៅថ្ងៃទី២៩/០៨/១៩៥៣
- ការរៀបចំ និងការពង្រឹងជាបន្តបន្ទាប់នូវសេវាកម្មខាងការងារ ហើយក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចក៏បានរៀបចំឡើងវិញជាបន្តបន្ទាប់។ មានអត្ថបទច្បាប់ជាច្រើនបានធ្វើឲ្យច្បាប់ការងារកាន់តែសម្បូរបែប។

៣. ដំណាក់កាលពីឆ្នាំ១៩៧០-១៩៧៥

នៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៧០-១៩៧៥ ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយដែលមានឈ្មោះថា "របបសង្គមអាស្រ្តនិយម ឬរបបរាជានិយម" ដែលគ្រប់គ្រងដោយព្រះមហាក្សត្រ ទៅជា "របបសាធារណរដ្ឋខ្មែរ" ។ រយៈពេលនេះ រដ្ឋបាលការងារបានកែប្រែច្បាប់ការងារជាថ្មី និងមានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួនដូចខាងក្រោមនេះ

- សាធារណរដ្ឋខ្មែរបានចូលជាសមាជិកនៃអង្គការការងារអន្តរជាតិតាមក្រមលេខ៤៦៧/៧១CE ចុះថ្ងៃទី ០៧/០៤/១៩៧១ ដោយគិតពីថ្ងៃទី២៤/០២/១៩៦
- រៀបចំឡើងវិញទាំងអស់នូវរចនាសម្ព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារដោយក្រឹត្យលេខ ៧០១/៧0 CEចុះថ្ងៃទី៣១/ ១0/១៩៧0
- កំណត់នូវភារកិច្ចលម្អិតរបស់ភ្នាក់ងារបច្ចេកទេសខាងការងារ
- កំណត់នូវតួនាទី ភារកិច្ចនៃក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារនិងមុខរបរ
- រៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ការងារ
- ផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាការងារអន្តរជាតិមួយចំនួន និង
- ឆ្នាំ១៩៧២ ច្បាប់ការងារថ្មីត្រូវបានប្រកាសឲ្យប្រើតាមបញ្ញត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៤/០១/១៩៧២។

៤. ដំណាក់កាលពីឆ្នាំ១៩៧៩-១៩៩២

នៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៧៩-១៩៩២ ប្រទេសកម្ពុជាទើបបានរំដោះពីរបបប៉ុល ពត ដែលបានបន្សល់ទុកនូវសោកនាដកម្មដ៏សែនឈឺចាប់ខ្លោចផ្សា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ធនធានមនុស្ស

គម្ពីរក្បួនច្បាប់នានាត្រូវបានបំផ្លាញខ្ទេចខ្ទីគ្មានសល់។ ដោយមានការជួយរៀបចំគាំទ្រពីប្រទេសវៀតណាម រដ្ឋាភិបាលថ្មីមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ដឹកនាំប្រទេស។ សមាសភាពនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលថ្មីនេះ គឺសុទ្ធសឹងតែជា

សមាជិកនៃក្រុមរណសិរ្ស២ធ្នូទាំងអស់ ហើយមួយចំនួនទៀតជាជំនាញការវៀតណាមដែលនៅចាំជួយណែនាំដល់មន្ត្រីខ្មែរដែលភាគច្រើនមានចំណេះដឹងទាប។ ដំណាក់កាលនេះឃើញមានលេចឡើងនូវព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា៖

- គណៈកម្មាធិការសង្គមកិច្ចថ្នាក់ស្មើក្រសួង ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមសេចក្តីសម្រេចចិត្តលេខ០៧ ចុះថ្ងៃទី២៨/១០/១៩៧៩ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមកិច្ច គឺ យុទ្ធជនពិការ កុមារកំព្រា ស្ត្រីមេម៉ាយ និងចាស់ជរាឥតទីពឹង។
- ក្រសួងយុទ្ធជនពិការ សង្គមកិច្ច បានបង្កើតឡើងតាមក្រឹត្យច្បាប់លេខ១៩ក្រច ចុះថ្ងៃទី០៥/០៣/១៩៨៥ ជំនួសគណៈកម្មាធិការសង្គមកិច្ច ទទួលភារកិច្ចបន្ថែមផ្តល់ប្រាក់សោធននិវត្តសោធនបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម នៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកូនកំព្រា ពីមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់ប្រភេទ ប្រាក់គោលនយោបាយ ចំពោះអតីតយុទ្ធជនពិការ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារពលី។
- ក្រសួងសង្គមកិច្ចនិងការងារបានបង្កើតឡើងតាមក្រឹត្យលេខ៥៣ក្រ ចុះថ្ងៃទី០២/០៥/១៩៩២ ដើម្បីទទួលបន្ទុកបន្ថែមនូវវិស័យការងារតាមច្បាប់ការងារដែលបានអនុម័តដោយរដ្ឋសភាតាមក្រឹត្យលេខ ៩៩ក្រ ចុះថ្ងៃទី១៣/១០/១៩៩២។
- ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយនាយកដ្ឋានបៀវត្សវ៍ពលកម្ម នៃក្រសួងផែនការ មិនមែនដោយក្រសួងយុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ចទេ។ ក្រោយពេលដែលក្រសួងផែនការរៀបចំច្បាប់នេះចប់ រដ្ឋាភិបាលបានប្រកាសផ្សាយតាមក្រឹត្យលេខ៩៩ក្រ ចុះថ្ងៃទី១៣/១០/១៩៩២ ហើយទើបរដ្ឋាភិបាលប្រគល់មកឲ្យក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារជាអ្នកអនុវត្ត។

៥. ដំណាក់កាលពីឆ្នាំ១៩៩៣-បច្ចុប្បន្ន

នៅក្រោយការបោះឆ្នោតឆ្នាំ១៩៩៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានប្រកាន់យកបបប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស។ វិស័យសំខាន់ៗរបស់រដ្ឋមានដូចជា អប់រំ សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ យោធា ការទូត វប្បធម៌ ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទាំងស្រុង។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្រឹត្យ-ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងទៀតនៃរបបសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា និងរបបរដ្ឋកម្ពុជា ក៏លែងប្រើស្ទើរតែទាំងស្រុងដែរ។ ដំណាក់កាលចុងក្រោយនេះមានច្បាប់ការងារមួយចំនួនត្រូវបានបង្កើតឡើង សម្រាប់បម្រើឲ្យវិស័យការងារមានដូចជា:

- ច្បាប់លេខនស/រកម/០១៩៦/១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤/០១/១៩៩៦ បង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារនិងអតីតយុទ្ធជន ទទួលភារកិច្ចលើវិស័យទាំងបីគឺ វិស័យសង្គមកិច្ច វិស័យការងារ និងវិស័យអតីតយុទ្ធជន។
- នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ ព្រមទាំងឯកសារផ្សេងៗស្តីពីការងារត្រូវបានក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីកែលម្អសារជាថ្មី ឲ្យស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ

១៩៩៣។ ដោយមានជំនួយឧបត្ថម្ភពី អង្គការការងារអន្តរជាតិ(ILO) និងជំនាញការក្រសួងការងារ បារាំង ព្រមទាំងវិជ្ជាស្ថានការងារសេរីអាមេរិកអាស៊ី(AAFLI) បានប្រកាសផ្សព្វផ្សាយតាមព្រះរាជក្រមលេខជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣/០៣/១៩៩៧ក្រោមចំណងជើងថា "ច្បាប់ស្តីពីការងារ"។

- ច្បាប់ស្តីពីការងារបានបំពេញបន្ថែមលើច្បាប់ការងារចាស់ៗជាច្រើនអន្លើ ដើម្បីធ្វើឲ្យការងារអនុវត្តមានភាពងាយស្រួល។ ប្រការដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះគឺការបង្កើតឲ្យមានសេរីភាពសហជីព សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ ដែលច្បាប់មុនៗមិនបានកំណត់នោះទេ។

ជំពូកទី១

ជំពូកទី១
សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១.១. និដ្ឋភាពទូទៅ

សៀវភៅនេះ គឺនិយាយអំពីការចុះកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារ កើតចេញមកពីប្រភពមួយចំនួន។ ប្រភពទាំងនេះរួមមាន:

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (អនុក្រឹត) និង របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (ប្រកាស សារាចរ និង សេចក្តីជូនដំណឹង)
- បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនៃ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
- អនុសញ្ញារួមកិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន

១.១.១. និយមន័យកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតអោយមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ហើយកិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងអាចចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយប្រសិនបើត្រូវចុះបញ្ជីកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតាមលក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។

១.១.១.១. តាវកាលិកការងារ

កម្មករនិយោជិត ត្រូវធានានូវតាវការលិកខាងការងារដោយបញ្ចេញនូវកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួន សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់និយោជក ប៉ុន្តែមិនសន្យាបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទូទៅខាងលទ្ធផលមួយនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានត្រឹមកាតព្វកិច្ចមធ្យោបាយប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះកិច្ចសន្យាការងារជាកិច្ចសន្យាដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាបន្តបន្ទាប់ (តាវការលិកប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងពេលវេលាកំណត់ ពុំមែនក្នុងពេលភ្លាមៗមួយរំពេចនោះទេ)។

១.១.១.២. ប្រាក់ឈ្នួល

តាវកាលិកខាងការងារ ត្រូវបំពេញដោយមានប្រាក់កម្រៃ ដែលគេអោយឈ្មោះថា "ប្រាក់ឈ្នួល" ។ ប្រសិនបើ មានភាគីណាមួយមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ភាគីម្ខាងទៀតអាចសំអាងអញ្ញត្តិកម្មមិន

ប្រតិបត្តិ។ ដូចនេះ មានពេលខ្លះកម្មការនិយោជិតអាចបដិសេធ ដោយធម្មានុរូបមិនធ្វើការងារ ប្រសិនបើនិយោជក មិនបង់ថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល។

១.១.១.៣. ចំណងអធិនភាព

ជាចំណងកាតព្វកិច្ចរវាងកម្មការនិយោជិតនឹងនិយោជក ដែលប្រតិបត្តិការងារណាមួយរបស់កម្មការ និយោជិត ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមអំណាចនៃនិយោជកណាម្នាក់។ និយោជកមានសិទ្ធចេញនូវ "បទបញ្ជា និងការ ណែនាំដែលមានអំណាចត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តន៍បទបញ្ជា និងការណែនាំទាំងនោះ ហើយនិងការដាក់ទោស ទណ្ឌលើការរំលោភបំពាននានា ដោយអ្នកនៅក្រោមចំណុះអធិន"។

១.១.២. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានបែងចែកកិច្ចសន្យាការងារជាពីរខុសគ្នាគឺ កិច្ចសន្យាមានថវេលាកំណត់ និង កិច្ចសន្យាមានថវេលាមិនកំណត់។ មាត្រា ៦៦ នៃច្បាប់នេះបានចែងថា "ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកឈ្នួលបាន តែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី"។

១.១.២.១ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីប្រភេទ នៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មការនិយោជិត ដែលធ្វើការងារជាប់លាប់។ កិច្ចសន្យាការងារមួយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ កាលណា បើកិច្ចសន្យាការងារនេះ ៖

- ពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ នៃ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា នោះ ។
- កិច្ចសន្យានេះមិនត្រូវមានរយៈពេលលើស ពី ពីរឆ្នាំ បានឡើយ។ តែកិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬ ច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើស ពី ពីរ ឆ្នាំឡើយ។ ការបន្តនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយជាក់លាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។
- កិច្ចសន្យា ត្រូវ ធ្វើឡើង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

កាលណាលក្ខខណ្ឌទាំង បី ខាងលើ នេះមិនត្រូវបានបំពេញទេកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបាត់បង់តុណភាពជា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាហើយក្លាយជា កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយពេញច្បាប់ ។

១.១.២.២. កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់

បើកិច្ចសន្យាការងារពុំមានលក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវទាំងអស់នេះទេកិច្ចសន្យាការងារនោះ គឺជា កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញ សេចក្តី សម្រេចមួយកំណត់ថា កិច្ចសន្យាមាន ថិរវេលាកំណត់អាចត្រូវបានបន្តមួយដង ឬច្រើនដង តែក្នុងករណីរយៈពេលសរុប នៃទំនាក់ទំនងការងារមិន

លើស ពី ២ ឆ្នាំ។ ប្រសិនបើការងារ ស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តរយៈពេលច្រើនជាង ២ ឆ្នាំ ពេលនោះ កិច្ចសន្យាការងារនេះ នឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

១.១.២.៣. កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលជាកម្មកដែលៈ

- ធ្វើការមួយជាក់លាក់ ដែលត្រូវតែបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលខ្លី
- ឬធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ ឬធ្វើមួយរដូវៗ។ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលជួនកាល ក៏ត្រូវគេហៅថាជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែត ឬកម្មករបណ្តោះអាសន្នដែរ ។
- ពេលវេលាកំណត់ចំពោះការងារម្តងម្កាលវាមិនសមស្របទេ ក្នុងការប្រើកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ឬបណ្តែត) ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានជាប់លាប់សម្រាប់រយៈពេលយូរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ឬបណ្តែត) ធ្វើការច្រើនជា ២១ថ្ងៃ ក្នុង ១ ខែ ក្នុងរយៈពេលលើស ពី ២ ខែ ជាប់ៗគ្នានៅពេល នោះពួកគេគួរតែត្រូវ បានចាត់ទុកថា ជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ឬ ពេញសិទ្ធិ។
- ពេលវេលាកំណត់ចំពោះការងារម្តងម្កាលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មាន សិទ្ធិដូចគ្នា នឹងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវតែទទួល ប្រាក់ឈ្នួល និងការប្រព្រឹត្តដូចគ្នា នឹងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ។ ប៉ុន្តែអត្ថប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលអាចត្រូវបានប្រសិនបើជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់នេះ។ ប្រសិននិយោជមិនផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការ ឈប់សម្រាកឈឺ សម្រាកបុណ្យសាធារណៈ ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត ទេ នោះនិយោជកគួរតែផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវការតំឡើងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងជាសំណង ជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ឲ្យ។

១.១.៣. ការចុះកិច្ចសន្យា និងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា

១.១.៣.១ គោលការណ៍ទូទៅនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារ

- កិច្ចសន្យាការងារ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាង កម្មករនិយោជិក និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិហើយអាច នឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។ កិច្ចសន្យាការងារចែកចេញជាពីរ គឺកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ ថិរវេលា ។
- កិច្ចសន្យាអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ កិច្ចសន្យា អាចសរសេរ និង ហត្ថលេខាទៅតាម ទម្លាប់ស្រុកហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជីកា ក៏ត្រូវធ្វើ ដោយឥតបង់ពន្ធដែរ។

- កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីជាមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយចុះ។

១.១.៣.២ ការចុះកិច្ចសន្យា

- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការងារព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។
- កិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ ចិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាច បន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចិរវេលាអតិបរមា មិនលើស ពី ២ ឆ្នាំ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឲ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជា កិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។
- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះអាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រា ប្រសិនបើ កិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី៖
  - រ៉ាប់រងជំនួសកម្មការនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
  - ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
  - កំណើនម្តងម្កាល នៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។
- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យានិយោជក ត្រូវជូនដំណឹង ដល់កម្មការនិយោជិតឲ្យបាន យល់ អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីចិរវេលាប្រហាក់ប្រហែល នៃកិច្ចសន្យា។
- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយអាច ត្រូវធ្វើសារឡើងវិញ ដោយសេរីជាច្រើនដង ហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ។
- ត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដតែមានកាបរិច្ឆេទ មិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មការនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរ មួយរយៈពេលខ្លីដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។
- កិច្ចសន្យាការងារ មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេកិច្ចសន្យានេះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។
- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើ នឹង ពីរ

ឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវ ចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។

- ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានចិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់ សម្រាប់ឲ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតហើយនិងសម្រាប់កម្មកនិយោជិត ស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឲ្យនោះឡើយ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានចិរវេលាលើស ពី បីខែ ទេ ចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង មួយខែ ចំពោះកម្មករម្នាក់។ សោហ៊ុយ ទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

១.១.៣.៣ ថេរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបញ្ចប់

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបានបញ្ចប់។

១.១.២. ប្រាក់ឈ្នួល

១.១.២.១. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា

និយោជកត្រូវតែបើប្រាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការពេញម៉ោង (រួមទាំងកម្មករនិយោជិត ដេរ ស៊ីបុង និង កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល) យ៉ាងតិច បំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ និយោជក ត្រូវតែបិទផ្សាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ និង ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដូចជាការិយាល័យជួលបុគ្គលិកឲ្យចូលធ្វើការ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌនិង ផលិតផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ ប្រហែលគ្នានេះ គួរតែផ្តល់ឲ្យនៅឧស្សាហកម្មកម្សាន្តដទៃទៀត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀក៏បំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និង ដេរស្បែកជើង បានកំណត់ ដូចខាងក្រោម៖

ប្រភេទកម្មករនិយោជិត	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាប្រចាំខែ
កូនជាង	៣០ ដុល្លា
រយៈពេលសាកល្បង	១៨៥ដុល្លា
កម្មករពេញសិទ្ធ	១៩០ដុល្លា

តារាងនេះយោងទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹង ០៦-៩៧ ដែលចែងថាកូនជាង ជាពិសេស ក្នុងឧស្សាហកម្ម សំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាគឺ ៣០ដុល្លារ។ ពុំមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បរបរមាជាកំហិត សម្រាប់ កូនជាងនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម សំលៀកបំពាក់នៅក្រៅទីក្នុងភ្នំពេញ។

១.២.២. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដើរស៊ីបុង នៅក្នុងឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ផលិតស្បែកជើង ដែលធ្វើការតាម ម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) គឺ១៩០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ផ្អែកទៅលើអត្រាបរិមាណតិចជាង នេះ និយោជកនៅតែត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១៩០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើ ការបង់ប្រាក់របស់ពួកគេ ផ្អែកលើអត្រាបរិមាណលើសពី ១៩០ដុល្លារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចំនួនលើសនោះ ។

២.២.៣. ប្រាក់អតីតភាពការងារ

និយោជកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ស្បែកជើង ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទៅឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមាន អតីតភាពការងារយ៉ាងតិចបំផុត១ឆ្នាំ។ អតីតភាពនេះចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខ សីហា ឆ្នាំ ២០០០។ ការងារមុនកាលបរិច្ឆេទនេះមិនបានរាប់ បញ្ចូលក្នុងការ គិតពីរង្វាន់អតីតភាពទេ។

តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីរបៀបនៃការគិតប្រាក់អតីតភាព។

រយៈពេលធ្វើការ	ប្រាក់អតីតភាពការងារក្នុងមួយខែ
១ឆ្នាំ	២ដុល្លា
២ឆ្នាំ	៣ដុល្លា
៣ឆ្នាំ	៤ដុល្លា
៤ឆ្នាំ	៥ដុល្លា
៥ឆ្នាំ	៦ដុល្លា
៦ឆ្នាំ	៧ដុល្លា
៧ឆ្នាំ	៨ដុល្លា
៨ឆ្នាំ	៩ដុល្លា
៩ឆ្នាំ	១០ដុល្លា
ចាប់ពី ១០ឆ្នាំឡើងទៅ(អតិប្បរមា)	១១ដុល្លា

❖ កំណត់សម្គាល់ប្រាក់អតីតភាពចាប់ផ្តើមផ្តល់អោយកម្មករនិយោជកចាប់ពីខែទី១៣

១.២.៤. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរ

ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅដល់ កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចបំផុត ៧ដុល្លារ ក្នុង១ខែ សម្រាប់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ។គ្រប់ឆាងចក្រទាំងអស់ ដែលមិនបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ ឬកន្លងស្នាក់នៅ ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបជ្រើសរើស ដែលផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សម្រាប់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ ពួកគេ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ថ្ងៃ ឬ តិចជាងនេះ ត្រូវទទួល ប្រាក់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៣.៥០ដុល្លារ សម្រាប់ ខែដំបូង ។

ខ. និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៤ថ្ងៃ ឬ ច្រើនជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារ សំម្រាប់ខែដំបូង ។

១.២.៥. ប្រាក់ឆ្នាន់ការចារឆៀងឆាត់

កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយណាភ័ណ្ឌ និងផលិតស្បែកជើងដែល ធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃក្នុង១ខែត្រូវតែបានទទួលប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចបំផុត ១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ កម្មករនិយោជិត ទាំងនេះរួម ទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល កម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារ និង កម្មករនិយោជិតដើរស៊ីបុងផង។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាក (ដូចជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ)។

១.២.៦. របៀបនៃការបើបប្រាក់ឈ្នួល

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួល៖

- ទៅកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត យល់ព្រមលើវិធីផ្សេងៗទៀតជាក្រដាស់ប្រាក់
- នៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ឬ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប៉ះចំថ្ងៃឈប់ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក នោះ ហើយ និងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

❖ ចាប់ពីខែមករាឆ្នាំ ២០១៩ ដោយផ្អែកលើប្រកាស ០៤២/១៨ កម្មករ /និយោជិក ទទួលបានប្រាក់សំណងពីរដងក្នុងមួយខែ។ ដំបូងការទូទាត់នឹងធ្វើឡើងនៅ សប្តាហ៍ទី ២ និងទី ២ការទូទាត់នឹងធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី ៤ នៃខែនីមួយៗតាមបែបបទដូចខាងក្រោម:

- លើកដំបូងគឺ ៥0% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែនិង

- លើកទី ២ គឺប្រាក់ឈ្នួលនៅសល់ ប្រាក់សំណងផ្សេងទៀត និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលកម្មការបុគ្គលិកបានទទួលក្នុងមួយខែៗ។

១.២.៧. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការពិន័យជាប្រាក់

ជាទូទៅ និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មការ និយោជិតទេ។ ជាពិសេស និយោជកមិនអាចគិត ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូច ខាងក្រោមបានទេ៖

- ពិន័យជាប្រាក់ ឬ កាត់ប្រាក់របស់កម្មការនិយោជិត ដើម្បី ដាក់ទណ្ឌកម្មពួកគេពីកំហុស ឬ ការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោងនោះទ
- តម្រូវឲ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬ ជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយ ដើម្បីទទួលបាន ឬ រក្សាការងារ
- កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ជាការដោះដូរនឹងការជួលឲ្យធ្វើការ
- កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ពីកម្មការនិយោជិតដែលជ្រើសរើសមិនញុំាអាហារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- គិតតម្លៃពីកម្មការនិយោជិតច្រើនជាងតម្លៃពិតប្រាកដដោយការបាត់ ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន ឬគិតតម្លៃពីកម្មការនិយោជិតនូវប្រាក់សម្រាប់ការ ពិនិត្យសុខភាពដែល ជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក។

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មការនិយោជិតតែដើម្បីបង់ការចំណាយ ជាក់ស្តែងលើ៖

- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និង ឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់កម្មការនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឲ្យវិញ
- វត្ថុធាតុ និង សំភារៈផ្សេងៗដែលកម្មការនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់ និង
- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អគារូបដ្ឋាន។

ចំពោះការកាត់ប្រាក់ខែទាំងនេះ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលកាត់ពីកម្មការនិយោជិតមិនត្រូវឲ្យហួសដល់ភាគប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកម្មការនិយោជិតយកទៅផ្ទះនោះទេ។ និយោជក ក៏អាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជាភាគទានសហជីពផង។

១.២.៨. ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មការនិយោជិត

និយោជកត្រូវតែពន្យល់ឲ្យច្បាស់លាស់ទៅកម្មការនិយោជិត អំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ៖

- មុនពេលទទួលកម្មការនិយោជិតឲ្យធ្វើការ និង
- មុននឹងផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ (ដូចជាមុនពេលប្តូរទម្រង់និងតម្លៃបុង)

១.៣. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

១.៣.១. និយមន័យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកើតមានឡើងនៅពេលដែលកម្មការនិយោជិត មានមូលហេតុស្របច្បាប់ក្នុងការបដិសេធមិនបំពេញតាវកាលិកការងារ ឬ នៅពេល ដែលនិយោជកមានមូលដ្ឋានធម្មានុរូបក្នុងការមិនផ្តល់ការងា

រ។ គេអាចឱ្យនិយមន័យម្យ៉ាងទៀតថាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានកំណត់ ដោយការណីមួយចំនួន ជាធម្មានុរូបនិងកាលិកដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការងារ ឬ ដែលនិយោជកមិន ផ្តល់ការងារឱ្យធ្វើ។ រយៈពេលនៃការគ្មានការងារធ្វើនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា មានសុពលភាព ហើយពុំត្រូវបណ្តាលឱ្យមានការកាត់ផ្តាច់ចំណងការងារទេលើកលែងតែមានករណីពិសេស។

១.៣.១.១. រយៈពេលកំណត់ក្នុងថ្ងៃរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យា

តាមលក្ខណៈទូទៅ គេត្រូវធ្វើការបែងចែករវាងកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ និងកាតព្វកិច្ចបន្ទាប់បន្សំពោល គឺមានតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗតែប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការ ព្យួរចំណែកឯកាតព្វកិច្ច របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការរក្សាការសំងាត់របស់សហគ្រាស និង កាតព្វកិច្ចត្រូវប្រកាន់នូវភាពស្មោះត្រង់ ឬកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ កន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត នៅតែរក្សាអានុភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញ ដដែលនៅក្នុងពេលឈប់សំរាកពេលមានជំងឺ ឬក្នុងពេលកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប៉ុន្តែទោះបីជាការព្យួរកិច្ចសន្យានាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតាកាតព្វកិច្ចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យាការងារពោល គឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ក៏កាតព្វកិច្ចទាំងនេះពុំមែនត្រូវទទួលរងឥទ្ធិពលជានិច្ចកាលពីការព្យួរនេះដែរ។ នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួនកាតព្វកិច្ច បើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល ទោះបីជាពុំមានការបំពេញតាវកាលិកការងារសោះក៏ដោយ។ មានអនុសញ្ញារួមមួយចំនួនបានចែងថានិយោជក ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជំងឺក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយ។ ជួនកាលទៀត ច្បាប់បានបញ្ញត្តឱ្យរក្សា ប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែលទោះបីជាពុំបានធ្វើការងារក៏ដោយ ដូចជា ករណីឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលជាដើម ។

១.៣.១.២. ចំពោះចំណងក្នុងសហគ្រាស

តាមគោលការណ៍ការព្យួរកិច្ចសន្យា មិនបណ្តាលឱ្យមានផលវិបាកលើចំណង សហគ្រាស និងលើអានុភាពនៃចំណងនេះទេ។ កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែល មានកិច្ចសន្យាត្រូវព្យួរ នៅតែត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជានិច្ចទៅក្នុងចំនួនសរុបនៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាស ហើយក្នុងពេលព្យួរ នេះនៅតែមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើស តំណាងបុគ្គលិកជានិច្ច។ ដូចគ្នាដែរតំណាងសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតអាច អនុវត្តអាណត្តិរបស់ខ្លួនដដែលទោះជាក្នុងពេលដែល កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនត្រូវបាន ព្យួរក៏ដោយ។

ម្យ៉ាងទៀតចំពោះលទ្ធកម្មអតីតភាពការងារអាស្រ័យលើបែបបទ នៃការផ្តល់ អតីតភាពនេះ។ បានសេចក្តីថា ប្រសិនបើអតីតភាពត្រូវបានគេកំណត់ថាជាសមាជិក ភាពនៃកម្មករនិយោជិត របស់សហគ្រាសនោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគ្មានផលវិបាកអ្វី លើលទ្ធកម្មអតីតភាពនៅក្នុងរយៈពេលព្យួរនេះទេពីព្រោះថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ពុំមានអានុភាពកាត់ផ្តាច់ចំណងសមាជិកភាព នៃកម្មករនិយោជិតពីសហគ្រាសរបស់គេឡើ

យ។ ផ្ទុយទៅវិញនៅពេលដែលអតីតភាពត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅ នឹងសញ្ញាណនៃ ការងារពិតប្រាកដនោះ រយៈពេលនៃការព្យួរជាគោលការណ៍ត្រូវកាត់ចេញពីចិរវេលា សមាជិកភាពនៃសហគ្រាសដូចជា ក្នុងករណីដក ឬ ជំងឺមិនមែនវិជ្ជាជីវៈជាដើម។ ប៉ុន្តែ រយៈពេលព្យួរនេះមិនត្រូវកាត់ចេញពីចិរវេលាសមាជិកភាពទេក្នុងករណី លំហែមាតុភាព ឬ គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬក៏ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ដោយហេតុថារយៈពេលនៃការព្យួរក្នុងករណីទាំងនេះ ត្រូវបានប្រដូចទៅ នឹងរយៈពេលនៃការងារពិតប្រាកដ។ យោងតាមគោលការណ៍ដែល ត្រូវបានកំណត់យកដោយច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយក មកគិតសំរាប់គណនាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ ពោលគឺការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពុំមានផលវិបាកអ្វីទាំងអស់មកលើលទ្ធកម្ម នៃអតីតភាពការងារក្នុងការព្យួរនេះទេ។

១.៣.១.៣. ការព្យួរត្រួតគ្នា

ទំនាក់ទំនងការងារតែមួយមានព្រឹត្តិការជាច្រើន ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរ កើតមានឡើងព្រមគ្នា ឬយ៉ាងហោចណាស់កើតមានឡើងជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងសម័យកាល នៃការមិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ។ ឧទាហរណ៍: កម្មករនិយោជិតម្នាក់កំពុងធ្វើ កូដកម្ម ហើយធ្លាក់ខ្លួនឈឺក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម: តើគេត្រូវចាត់ទុកកម្មករនិយោជិតរូបនោះ ថាជាកូដករ ឬជាអ្នកជំងឺ? កម្មករនិយោជិតម្នាក់ក្នុងពេលដែលខ្លួនត្រូវឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលបានចូលសំរាកក្នុងមន្ទីរពេទ្យក្នុងពេលចូលសំរាកក្នុងមន្ទីរពេទ្យនេះ តើគេត្រូវ ចាត់ទុកកម្មករនិយោជិតរូបនោះថាកំពុងឈប់សំរាកដោយមានជំងឺ ឬកំពុងឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ?

នីតិវិជ្ជមានខ្មែរពុំទាន់មានចំលើយចំពោះចំណោទខាងលនេះទេ។ ប៉ុន្តែតុលាការ កំពូលនៃប្រទេសបារាំងបានប្រើប្រាស់ជាទំលាប់នូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកាលប្រវត្តិ ដើម្បី ដោះស្រាយបញ្ហាដែលចោទមានឡើងដោយការព្យួរត្រួតគ្នា។ មានន័យថា គឺជាមូលហេតុ នៃការព្យួរដែលលេចឡើងមុនគេតាមកាលប្រវត្តិ ទើបត្រូវយកមកធ្វើជាមូលហេតុនៃការ មិនប្រតិបត្តិនៃទំនាក់ទំនងការងារ។ព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតមានឡើងបន្ទាប់ពីមូលហេតុទីមួយនៃការព្យួរនេះអាចចាត់ទុកថាជាមូលហេតុនៃការព្យួរបានលុះណាតែមូលហេតុ ទីមួយ នៃការព្យួរនឹងត្រូវរលាយបាត់។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលរួមនៅក្នុងកូដកម្មមួយ ហើយបន្ទាប់មកធ្លាក់ខ្លួនឈឺក្នុងខណៈពេលនៃកូដកម្មនេះ កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ត្រូវចាត់ទុកជាកូដកររហូតដល់ទីបញ្ចប់នៃកូដកម្ម ហើយកិច្ចសន្យានឹង ត្រូវចាត់ទុកថាព្យួរដោយសារជំងឺ ពីថ្ងៃទីមួយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ចលនាកូដកម្ម ប្រសិនបើ នៅពេលចប់កូដកម្មកម្មករនិយោជិតនោះ នៅតែមានជំងឺមិនទាន់ជាសះស្បើយនៅឡើយវិធាន នៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកាលប្រវត្តិនេះ ត្រូវបានយកទៅអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែល មានមូលហេតុនៃការព្យួរត្រួតគ្នារវាងកូដកម្ម និងថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និងរវាង ជំងឺនិងការឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល។

១.៣.២. មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាមានច្រើនអនេកនិងខុសៗគ្នាពីមួយទៅមួយពីព្រោះ មូលហេតុទាំងនោះមានដូចជា កូដកម្ម ឡុកអៅ ជំងឺ មាតុភាព ឬ ការបញ្ឈប់មួយរយៈជា លក្ខណៈវិន័យ ឬ ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ ភាពទីទៃពីគ្នា នៃមូលហេតុនៃការព្យួរទាំងនេះបណ្តាលឱ្យមានក្រៅពី ការលំបាកក្នុងការកំណត់និយមន័យនូវនានាភាពនៃរបបគិយុត្តនៃការព្យួរ។ ក្នុងចំណោមមូលហេតុទាំងឡាយ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះគេសង្កេតឃើញមានព្រឹត្តិការណ៍មួយចំនួន ដែលមានប្រភពចេញមកពីបុគ្គលផ្ទាល់របស់ កម្មករនិយោជិត និងព្រឹត្តិការណ៍ខ្លះទៀតស្ថិតនៅក្នុងឆន្ទៈផ្តួចផ្តើមរបស់និយោជក។ ជា ចុងក្រោយ មូលហេតុនៃការព្យួរនេះមិនអាស្រ័យលើកម្មករនិយោជិត ឬក៏និយោជក ឡើយពោល គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលស្ថិតនៅក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ។

១.៣.២.១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទាក់ទងនឹងបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិត

ក. មាតុភាព

ការលើកលែងកម្មការិនីនិយោជិតពីកាតព្វកិច្ចធ្វើការងារៈ ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងពីសិទ្ធិឈប់សំរាក កៅសិប ថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន (មាត្រា ១៨១ វាក្យខ័ណ្ឌទី១) ដោយពុំបានបញ្ជាក់ពីចំណុចចាប់ផ្តើម នៃការឈប់សំរាកនេះទេហើយក៏ពុំមានផ្តល់លទ្ធភាពចំពោះសាមីកម្មការិនី ក្នុងការបន្តយម៉ោងធ្វើការ ឬក៏ផ្លាស់ប្តូរសកម្មភាពការងារ ដោយមូលហេតុបណ្តាលមកពីសភាពសុខភាពមុនសំរាលកូនដែរ។ ចំរវេលានៃការឈប់ សំរាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបានច្បាប់ការងារប្រដូចទៅ នឹងចំរវេលានៃការងារជាប់លាប់ ឥតអាក់ខាន ដើម្បីកំណត់ពីរយៈពេលនៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា ១៦៩) និង កំណត់ពីសិទ្ធិដែលកម្មការិនីទទួលបានពីអតីតភាពការងារ (មាត្រា ៧២ ចំណុច ទី ៣)។ ក្នុងរយៈពេលនៃការឈប់ធ្វើការងារនេះកម្មការិនីនិយោជិតមាន សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវបានជាអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះតែកម្មការិនីនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពការងារគ្រប់មួយឆ្នាំរហូត មកទល់ថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សំរាកនេះ(មាត្រា ១៨៣ វាក្យខ័ណ្ឌ៤)

វិធានការបន្ទាប់ពីការព្យួរដោយមូលហេតុលំហែមាតុភាពៈ ក៏ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារ បានរៀបចំវិធានការពិសេសសំរាប់កម្មការិនី ដែលបានវិលត្រលប់មកពីសំរាកលំហែមាតុភាពវិញដោយប្រកាសថាក្រោយពីឈប់សំរាកសំរាលកូនមកក្នុងរយៈពេល ពីរ ខែ ដំបូង ដែលចូលធ្វើការនិយោជក ត្រូវប្រគល់តែកិច្ចការងារណាស្រាលៗដល់សាមីកម្មការិនី និយោជិត (មាត្រា ១៨២ វាក្យ ខ័ណ្ឌ២)។ មិនតែប៉ុណ្ណោះក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃ សំរាលកូនរួចស្ត្រី ដែលត្រូវឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅ កូនខ្លួនក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកចេញជាពីរវគ្គ ដែលមាន សាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេល

ធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណា ដែលកម្មការិនីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ តែប្រសិនបើ ពុំមានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅ ពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។ ម្យ៉ាងទៀត ដើម្បីលំរួលដល់ស្ត្រី ដែលត្រូវបំបៅដោះកូននិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំបន្ទប់សំរាប់ បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬ នៅជិកនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។ កាតព្វកិច្ចនេះ ត្រូវបានទំលាក់ទៅលើនិយោជក ដែលមានប្រើស្ត្រីជាកម្មការនិយោជិត ទោះចាស់ក្តីក្មេង ក្តីឱ្យតែមានចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់។ ប៉ុន្តែចំពោះទារកដ្ឋាន ប្រសិនបើនិយោជក ពុំ មានលទ្ធភាពរៀបចំឱ្យមាននៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ទេនោះនារីជាកម្មការនិយោជិត អាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួន នៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សា ទារកនោះ(មាត្រា ១៨៦)។

ការការពារប្រឆាំងនិងការបណ្តេញចេញពីសហគ្រាស និយោជកត្រូវបាន ហាមឃាត់មិនឱ្យបញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេល ឈប់សំរាលកូននេះទេទោះ ដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។

ខ. ជម្ងឺ និងគ្រោះថ្នាក់

ចំពោះជំងឺវិជ្ជាជីវៈ និងគ្រោះងថ្នាក់ការងារកម្មការនិយោជិត ដែលឈប់ធ្វើការដោយសារមូលហេតុនេះមានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដូចជា ធ្វើការធម្មតា ប្រសិនបើការខកខានមិនបានធ្វើការនេះមានចិរវេលាមិនលើសពីបួនថ្ងៃទេ។ តែបើការអាក់ខានមិនបានធ្វើការដោយសារមូលហេតុដដែលនេះមានរយៈពេលលើស ពីបួនថ្ងៃ នោះសាមីកម្មការនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួល បាននូវប្រាក់បំណាច់ពីនិយោជក។ ចំណែក ការវាយតំលៃ និងគណនាពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ នេះ។

ចំពោះជំងឺ និង គ្រោះថ្នាក់នៃនីតិរួមវិញនីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ញត្តពីបញ្ហានេះទេ។ ចំពោះជំងឺធម្មតាកម្មការនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាក លុះណាតែមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការ បញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ម្យ៉ាងទៀតចិរវេលានៃអវត្តមានរបស់សាមីកម្មការនិយោជិត ត្រូវមាន កំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ និង អាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស (មាត្រា ៧១ ចំណុចទី៣ នៃច្បាប់ការងារ)។ ក្នុងរយៈពេលអវត្តមានរបស់កម្មការនិយោជិត ចេញពីសហគ្រាសនេះ ប្រាក់ឈ្នួល នឹង ត្រូវឈប់ បើកឱ្យជាបណ្តោះអាសន្នដោយអនុលោមតាមអានុភាព នៃ ការព្យួរកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែចំពោះសហគ្រាសមួយចំនួនមានអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការ ឈប់សំរាកដោយជំងឺ ដែលអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះដល់កម្មការនិយោជិត ពោលគឺ មានប្រាក់ឈ្នួលខ្លះត្រូវបានបើកជូនដល់ កម្មការនិយោជិតសំរាកដោយជំងឺ។

គ. អវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត

អវត្តមានកម្មការនិយោជិតអាចឈប់ អនុវត្តកាតព្វកិច្ចកិច្ចសន្យាការងារ របស់ខ្លួន ជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកបាន ប្រសិនបើមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក។ដូច្នេះនេះ ជាករណីអវត្តមាន ដែលកើតចេញពីឆន្ទៈ

ព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ដែលពុំ បណ្តាលឱ្យមានវិវាទទេ ហើយភាគីនីមួយៗមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះឱ្យ បានត្រឹមត្រូវអនុលោមតាមនីតិរួម ដែលប្រកាសថា ជាច្បាប់របស់គូភាគីដែលត្រូវអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវនិងសុចរិត។ ផ្តល់អានុភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញពោលគឺ កម្មករនិយោជិតត្រូវរួចផុតពីការអនុវត្តការងារជាបណ្តោះអាសន្នក៏ដូចគ្នា នឹងនិយោជកត្រូវផ្អាក ក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់សាមីកម្មករនិយោជិតនោះផងដែរ។

ឃ. កូដកម្ម

កូដកម្មមានន័យថា ជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬ គ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់ កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញដែរ (មាត្រា ៣១៨ វាក្យខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ការងារ)។ ប៉ុន្តែគួរកត់សំគាល់ថាសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបានដោយកម្មករនិយោជិត លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិត បានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពនូវរាល់ មធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ក្នុងការដោះស្រាយជំលោះពោលគឺ កូដកម្មនេះ គឺជា ច្រកចេញចុងក្រោយគេបង្អស់ បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងរាល់មធ្យោបាយសន្តិវិធីរួចមក (មាត្រា ៣២០ វាក្យ ខ័ណ្ឌចុងក្រោយបង្អស់) ។ ចំណុចសំខាន់នៃកូដកម្មនេះ គឺជាបុព្វហេតុ នៃការព្យួរការងារពោល គឺក្នុងអំឡុងពេល នៃកូដកម្មតាវាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សក៏មិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ។

ង. កាតព្វកិច្ចយោធា

កិច្ចសន្យាក៏ត្រូវព្យួរផងដែរ ក្នុងករណីអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនាពេល ត្រូវ បំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និង ក្នុងរយៈពេល ដែលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរៀនវិជ្ជា យោធា។ ដូចគ្នាដែរប្រសិនបើនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចទាំងនេះ សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានរបស់និយោជកក៏ត្រូវបិទទ្វារផងដែរ។

ច.ការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព

ការឃាត់ខ្លួន នៃកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធក៏ជាមូលហេតុនៃ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះផងដែរ។

ឆ.ការឈប់សម្រាក

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងពេលអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតនា ឱកាសឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំង ចិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថា ហេតុផងដែរ។ ពិតណាស់ថា មូលហេតុនាននៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពុំបណ្តាលឱ្យ មានផលវិបាកដូចៗគ្នានោះទេ។ ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់

ឈ្នួលមានអានុភាពប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចបំពេញការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយរក្សាទុកនូវកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល អោយនៅមានអនុភាពអនិវត្តដដែល។

១.៣.២.២. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការផ្តើមគំនិតរបស់និយោជក

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក៏ជាផល ដែលបានមកពីការសំដែងឆន្ទៈ របស់និយោជកផងដែរ។ ដើម្បីដាក់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនិយោជក អាចយកបទប្បញ្ញត្តិនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមកសំអាង ឬ ដោយសំអាងពីការលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាស និងជាចុងក្រោយដោយប្រើឡុកអៅ។

ក. ការបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ការបញ្ឈប់មួយរយៈនេះជាទណ្ណកម្មវិន័យមួយអនុវត្តចំពោះ កម្មករនិយោជិត ទាំងឡាយណាដែលបានបំពានលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។ ដូច្នេះក្នុងចិរវេលា នៃការបញ្ឈប់មួយរយៈនេះសាមីកម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ព្រមជាមួយគ្នា ដែលក្នុងរយៈពេលនេះសាមីកម្មករនិយោជិតក៏ពុំត្រូវបំពេញការងារជា ប្រយោជន៍ដល់និយោជកផងដែរ។

ខ. កាលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការការលំបាកពិសេស

ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសំភារៈ ឬការលំបាកពិសស និយោជកមានសិទ្ធិនឹង ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេល ដែលសហគ្រាស ដែលខ្លួនគ្រប់គ្រងជួបប្រទះ នូវការលំបាកដូចជាការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ការលំបាក ផ្នែកសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ការលំបាកពិសេសណាមួយ ដែលជាបុព្វហេតុនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាព សហគ្រាសក្នុងចិរវេលាយ៉ាងច្រើនបំផុត ពីរខែ។ ក្នុងករណីនេះនិយោជក មានកាតព្វកិច្ច ដាក់ការព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការ ត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

គ. ឡុកអៅ

និយោជិតអាចផ្តួចផ្តើមគំនិតបិទសហគ្រាសរបស់ខ្លួនរយៈពេល ពីរ ឬ បីម៉ោង ឬ ពីរ ឬ បីថ្ងៃ នៅពេលដែលកូដកម្មដែលរៀបចំឡើងដោយកម្មករនិយោជិតនាំឱ្យប៉ះពាល់ យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ដំណើរការផលិតកម្ម។ បច្ចេកទេសនេះមានឈ្មោះថា "ឡុកអៅ" ដែលសំរេចរៀបចំឡើង ដោយនិយោជកក្នុងគោលបំណងបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនមែនកូដករដាក់សំពាធលើកម្មករនិយោជិតជាកូដករ។ តាមនិយមន័យដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬ មួយផ្នែក ដោយ និយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ (មាត្រា ៣១៨ វ . ខ . ទី ២) ។ តាមពិតមាត្រា ៣៣២ បាន បញ្ញត្តិត្រឹមតែអានុភាពនៃកូដកម្មប៉ុណ្ណោះចំណែកឯឡុកទៅវិញច្បាប់ការងារ ពុំបានចែងពីរបបគតិយុត្តពិសេសនោះទេដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ពីភាពដូចគ្នា នឹង កូដកម្មត្រង់ មាត្រា ៣២២ ថា "សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹង សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ"។ ហេតុដូច្នេះហើយបានជាអានុភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៃកូដកម្មក៏ អាចយកម

កអនុវត្តចំពោះអានុភាពនៃឡុកអៅបានដែរ។ ដោយមានអានុភាពដូចគ្នានឹង កូដកម្មឡុកអៅ បណ្តាលឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅក្នុងចិរវេលានៃឡុកទៅនេះ ពោល គឺអំឡុងពេលនេះតាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យជាប្រយោន៍ដល់និយោជក ទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សក៏មិនត្រូវបានបើកឱ្យដល់កម្មការនិយោជិតដែរ (មាត្រា ៣៣២) ។

១.៣.២.៣. ករណីព្យួរត្រៀវឆន្ទៈរបស់គូរភាគីការងារៈករណីប្រធានសក្តិ

ករណីប្រធានសក្តិច្បាប់ស្តីពី ការងារបានចែងត្រង់មាត្រា ៧១ ចំណុចលេខ ១០ ថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយសារករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី បីខែ។ ច្បាប់នេះពុំបានកំណត់និយមន័យនៃករណីប្រធានសក្តិនេះទេ។ បើយោងតាមនិយមន័យ ក្នុងសន្ធានុក្រមដែលភ្ជាប់ ច្បាប់ភូមិបាល ចុះថ្ងៃទី ៣០ សីហា ២០០១ ប្រធានសក្តិ គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុនមិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាន និងមិនអាចជំនះបាន។ នេះជានិយមន័យដែលយកលំនាំតាមប្រព័ន្ធច្បាប់បារាំង។ យុត្តិសាស្ត្ររបស់តុលាការ នៃប្រទេស បារាំងបានបំលែងគោលការណ៍ទូទៅ នៃនីតិរដ្ឋ ប្បវេណីមកក្នុងនីតិការងារ ដើម្បីបញ្ជាក់ សញ្ញាណនេះ ថាហេតុការណ៍ដែលត្រូវបានលើកឡើងនោះត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ពីរ យ៉ាងគឺ

១. ហេតុការណ៍នោះត្រូវតែពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានមានជាអាទិ៍ គឺ ពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានពីសំណាក់ប្រធានសហគ្រាស ដែលបានទទួលយកនូវហានិភ័យ សេដ្ឋកិច្ច និង ពុំបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីទាល់តែសោះ។ យុត្តិសាស្ត្របារាំងជួនកាលបកស្រាយយ៉ាងទូលាយនូវសញ្ញាណ នៃភាពពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាននេះ ដោយចាត់ទុកថាជាភាពមិនអាចទំលាក់កំហុសចំពោះនិយោជក ។

២. អំពើ ឬហេតុការណ៍ ដែលលើកឡើងនោះត្រូវតែបណ្តាលឱ្យ មានអសក្តភាពដាច់ខាត ក្នុងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា (ដូចជាការបំផ្លិចបំផ្លាញសំណង់ទាំងស្រុង ដោយអគ្គីភ័យ) ពោល គឺពុំមែនត្រឹមតែបណ្តាលឱ្យការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យានេះមានការ លំបាក ឬមានតំលៃកាន់តែខ្ពស់ជាមុននោះទេ។ បន្ថែមពីលើលក្ខណ្ឌទាំងពីរ នៃករណី ប្រធានសក្តិ ដែលមានប្រភពចេញមកពីនីតិបារាំង នេះច្បាប់ស្តីពីការងារខ្មែរបានកំរិត រយៈពេល នៃការមិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមចិរវេលា មិនលើសពី បីខែ ទេ ដើម្បីអះអាងថា ករណីប្រធានសក្តិនេះ ជាមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

១.៤. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បាននាំមកនូវការកែលំអជាច្រើនលើការរំលាយកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាកំណត់។ ដូច្នេះ ដើម្បីសិក្សាអំពីរបៀបនៃរំលាយកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ ជាការចាំបាច់ណាស់ដែល

ត្រូវលើកបញ្ហានៃការរំលាយកិច្ចសន្យា មកសិក្សាដាច់ដោយឡែកពីគ្នាទៅតាមប្រភេទទាំងពីរ នៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវបានបែងចែកជាពីរ គឺទី១ និយាយអំពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ និងទី២ បង្ហាញអំពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

១.៤.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ គឺជាមធ្យោបាយមួយរបស់និយោជក ក្នុងការជៀសវាង ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តេញចេញ ដែលត្រូវទំលាក់បន្ទុកដល់និយោជកនូវកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត បន្ថែមលើកាតព្វកិច្ចផ្តល់ដំណឹងជាមុន ដោយហេតុថាកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានកំណត់ថិរវេលាជាក់លាក់ទើបពុំអាចត្រូវបានរំលាយមុនពេលកំណត់ ដោយសេរីតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងបានឡើយ។ ជាធម្មតាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់។ ក្នុងកាលៈទេសៈដោយឡែកមួយចំនួនកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់។

១.៤.១.១. ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារតាមកាលកំណត់

ក. គោលការណ៍នៃការផុតរលត់តាមកាលកំណត់

យោងតាមនីតិកម្មការងារខ្មែរតាំងពីនៅទសវត្សទី៦០ រហូតមកទល់សព្វថ្ងៃនេះ _ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់ដោយពេញច្បាប់ នៅពេលដែលកាលកំណត់ដោយភាគីទាំងសងខាងបានមកដល់" ។ នេះជាគោលការណ៍គ្រឹះមួយដែលពុំអាចកែប្រែបាន បើទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្តូរនីតិកម្មការងារ ជាច្រើនលើកក៏ដោយ ។ ចំពោះការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់នេះ មានអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលត្រូវបានប្រគល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចជាការជូនដំណឹងជាមុន និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាដើម។

ខ.កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនរបស់និយោជក

និយោជកពុំមានការព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនស្តី អំពីការផុតរលត់ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារនោះមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមាតិចជាងប្រាំមួយខែ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់លើសពីប្រាំមួយខែ និយោជិកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនដល់សាមីកម្មករនិយោជិត អំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញ នៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងនេះ ត្រូវកំណត់ត្រឹមចំនួន១០ថ្ងៃ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលា ចាប់ពីប្រាំមួយខែ ដល់មួយឆ្នាំ និងត្រូវកំណត់រហូតដល់ចំនួន១៥ថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុននេះ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានាគ្រាដំបូងឱ្យតែចំនួនសរុប នៃថិរវេលារបស់កិច្ចសន្យា ដែលចុះដើមដំបូង និង

ចិរវេលានៃការបន្តនេះ មិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាដើម និងការបន្តកិច្ចសន្យា មានចំនួនលើសពីរយៈពេល២ឆ្នាំវិញ នោះកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវប្រែក្លាយដោយពេញច្បាប់ជាកិច្ចសន្យាដែល មានចិរវេលាមិនកំណត់។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា អតីតភាពការងារ នៃសាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់មកម្លេះ ពុំមែនរាប់ចាប់ពី ត្រឹមតែពេលប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាមាន ចិរវេលាកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។ និយាយម្យ៉ាងទៀត អតីតភាពការងាររបស់សាមីកម្មករនិយោជិតបានមកដោយការបូកបញ្ចូលគ្នារវាងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបន្តបន្ទាប់គ្នា។

គ. ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

អត្ថប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីការជូនដំណឹងជាមុននេះ កម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ មានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបស់ខ្លួនដែលគេឱ្យឈ្មោះថាជា "ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា"។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវគណនាជាសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាហើយមានចំនួនដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលគ្មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចំនួន យ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាំភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ឃ. វិញ្ញាបនប័ត្រការងារ

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកចេញនូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន។ ក្នុងករណីប្រកែកពុំព្រមផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រ ការងារជូនតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជក ត្រូវសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់សាមីកម្មករនិយោជិតនោះ។ ហើយការចេញវិញ្ញាបនប័ត្រនេះជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ទោះជាតាម កាលកំណត់ក្តី មុនកាលកំណត់ក្តី ឬដោយការព្រមព្រៀងក្តី ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីក្តី។

១.៤.១.២.ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់

ក.ការរំលាយដោយការព្រមព្រៀង

ផ្ទុយពីគោលការណ៍នៃការដុតរលត់កិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលាអាចត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់មកដល់ ដោយការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាង នៃកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងមានចុះហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងពីរនេះ។ បទប្បញ្ញត្តិនេះទាញចេញពីទ្រឹស្តីស្វ័យភាពនៃឆន្ទៈ ដែលជាទ្រឹស្តីជាមូលដ្ឋាននៃកិច្ចសន្យានៃនីតិរួមក៏ដូចជា កិច្ចសន្យាការងារនេះដែរ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីខ្លះ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា ក៏ត្រូវបានរំលាយ មុនកាល

កំណត់ផងដែរបើទោះបីជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាពុំបានសំដែងឆន្ទៈ យល់ព្រមរំលាយ កិច្ចសន្យានេះមុនពេលកាលកំណត់មិនទាន់មកដល់ក៏ដោយ ។

ខ. ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ

ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាង កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់អាចរំលាយមុនកាលកំណត់ បានដែរក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា កំហុសធ្ងន់ក៏ដូចជាករណីប្រធានស័ក្តិដែរ គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សំរាប់ភាគីណាមួយ នៃកិច្ចសន្យាការងារយកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ដោយអំណាច នៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ ក្រៅពីមូលហេតុទាំងពីរនេះការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី របស់និយោជក ឬរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយជានិច្ចនូវកាតព្វកិច្ចបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដោយអ្នករំលាយ ចំពោះភាគីម្ខាងទៀត។ដូច្នេះ ការរំលាយនៃកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ អាចមាន មូលហេតុមកពីកំហុសធ្ងន់ដែលប្រព្រឹត្តដោយនិយោជក ឬដោយកម្មករនិយោជិត ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានរៀបរាប់ពីកំហុស ធ្ងន់របស់និយ៉ាជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយរាយជាបញ្ជីនៃកំហុស។ ប៉ុន្តែច្បាប់ពុំបានកំណត់នូវនិយមន័យទូទៅដល់កំហុសធ្ងន់នេះឡើយ។ បញ្ជីកំហុសធ្ងន់ទាំងនេះមានដូចតទៅនេះ (មាត្រា ៨៣) : និយោជក្រូវចាត់ទុកថាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ប្រសិនជាបានប្រព្រឹត្តនូវអំពើណាមួយក្នុងចំណោមអំពីដូចខាងក្រោមនេះ៖

១. កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខណ្ឌលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។ត្រង់ចំណុចនេះ នីតិនិពន្ធបានបង្កើតមន្ទិលសង្ស័យមិនជ្រះស្រឡះរាងមោឃភាព និងការរំលាយកិច្ចសន្យា។ តាមពិតទៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យា ការបន្លំបោកប្រាស់គឺជាវិការៈនៃការព្រមព្រៀងដែលជាមូលហេតុនៃមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យ។ ចំណែកឯ ការរំលាយកិច្ចសន្យាវិញគ្រាន់តែជាផលវិបាកដែលកើតចេញពីហេតុការណ៍នានា ក្នុងដំណាក់កាលនៃការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺតំរូវឱ្យគេអាចអះអាងបានជាមុនសិនអំពីសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយស្របច្បាប់ ។ រីឯមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាជាទណ្ឌកម្ម ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាទាំងឡាយណា ដែលពុំបានគោរពលក្ខខណ្ឌសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា មាន : ការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និងដោយសេរី , គូភាគីមាន សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យានិងកម្មវត្ថុ នៃកិច្ចសន្យាមានលក្ខណៈជាក់លាក់ អាចធ្វើកើត និង ស្របច្បាប់ ។របៀបរៀបរយសាធារណៈឬទំនៀមទំលាប់ដ៏ល្អប្រពៃ" ។ តើអាចរំលាយកិច្ចសន្យាបាន លុះណាតកិច្ចសន្យានេះមានសុ

ពលភាព ជាមុនសិនតែបើកិច្ចសន្យាត្រូវបានចុះដោយរបំពានលើលក្ខខណ្ឌសុពលភាព តើគេត្រូវរំលាយកិច្ចសន្យានោះម្តេចបានបើកិច្ចសន្យានោះ មិនទាន់កើតមានឡើងផង ។

២. ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣. ការយឺតយ៉ូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤. ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥. ការមិនបាន ប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណ ផលិតផល។

៦. ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការ អនាម័យ កម្ម និងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ចំណែកឯតរិយោបថទាំង ៦យ៉ាង ចុងក្រោយនេះសុទ្ធសឹងតែជាអំពើបំពានបើតព្វកិច្ច ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលប្រព្រឹត្តដោយនិយោជក ហើយអំពើទាំងនេះ បញ្ជាក់អំពីភាពចាំជាប់ក្នុងការរំកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់។ គេអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា ការរំលាយកិច្ចសន្យា គឺជាទណ្ឌកម្ម ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះអំពើបំពានកាតព្វកិច្ច ក្នុងខណៈពេលប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា។

កំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ក៏ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារជា ប្រាំមួយប្រភេទដូចជា កំហុសធ្ងន់របស់ និយោជកផងដែរ ។ កំហុសធ្ងន់ទាំងនោះ សំដៅលើអាកប្បកិរិយា ដែលប្រព្រឹត្តដោយកម្មករនិយោជិត តាមរបៀបខាងក្រោមនេះ៖

១. ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់។

២. អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា (ការបង្ហាញលិខិតស្មាមក្លែងក្លាយ) ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា (រំលោភកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម ខ នៃកិច្ចសន្យាការងារផ្សាយ អាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ)។

អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា គឺជាការបន្លំបោកប្រាស់ដែលជាវិការៈនៃការព្រមព្រៀង និងជាមូលហេតុមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ដោយបញ្ញត្តអំពើនេះជាកំហុស ធ្ងន់ដែលជាមូលហេតុនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ នីតិនិពន្ធបានបង្កើតការភាន់ច្រលំមួយដ៏លេចធ្លោ រវាងមោឃភាព និងការរំលាយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។

៣. ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤. ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥. ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦. ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយ ក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

គួរបញ្ជាក់ថា កំហុសធ្ងន់ខាងភាគីនិយោជក និងខាងភាគីកម្មការនិយោជិត ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ក៏ត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ផងដែរ ហើយការប្រព្រឹត្តកំហុសទាំងនេះមានអានុភាពលើកលែងភាគីទាំងឡាយ នៃក៏កិច្ចសន្យា ក្នុងការគោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន។ បានសេចក្តីថា ភាគីទាំងឡាយត្រូវគោរព កាតព្វកិច្ចឱ្យដំមុន ដើម្បីអាចរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីបាន ប៉ុន្តែក្នុងករណី ដែលមានភាគីណាមួយរបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់កាតព្វកិច្ចនេះ ត្រូវបានរលាយបាត់ដោយពេញច្បាប់។

ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ករណីប្រធានស័ក្តិក៏ជាមូលហេតុផងដែរ នៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់។ ។ ខុសពីកំហុសធ្ងន់ ករណីប្រធានស័ក្តិ ជាហេតុការណ៍មួយ ដែល
អាចមានអានុភាពល្អកិច្ចសន្យាការងារផង និងរំលាយកិច្ចសន្យានេះផង ។ ដូចដែលបានបកស្រាយខាងលើរួចមកហើយ នីតិនិពន្ធបានកំរិតលក្ខខណ្ឌករណីប្រធានស័ក្តិ ដើម្បីរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្រាន់តែផ្អាកការប្រតិបត្តិតែប៉ុណ្ណោះ។ លក្ខខណ្ឌនោះ គឺថា ប្រសិនបើករណីប្រធានស័ក្តិ បានធ្វើជាឧបសគ្គរារាំងមិនឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេលតិចជាង បីខែ នោះ កិច្ចសន្យាការងារទោះមានថិរវេលាកំណត់ក្តី មានថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ត្រូវព្យួរមួយរយៈសិនរហូតដល់ផលវិបាកនៃករណី ប្រធានស័ក្តិនេះត្រូវរលាយបាត់ក្នុងរយៈពេលបីខែនេះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើករណីប្រធានស័ក្តិនេះ បានរារាំងភាគីណាមួយ មិនឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានលើសពីបីខែនោះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានរំលាយដោយមូលហេតុប្រធានស័ក្តិ ។

គ.ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី

ជាគោលការណ៍កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវបន្តអនុវត្តរហូតដល់កាលកំណត់។ ផ្អែកតាមវិធានអាជ្ញាគតិ ដែលប្រកាសថា កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី និយោជក និងកម្មការនិយោជិតត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយសុចរិត និងស្របតាមបំណងប្រាថ្នារបស់គេរៀងៗខ្លួន។ ប៉ុន្តែដោយហេតុថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចធ្វើ ដែលពុំអាចបង្ខំឱ្យអនុវត្តតាមផ្លូវតុលាការ ឬពុំអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការប្រតិបត្តិដោយបង្ខំបានទេ ទើបកិច្ចសន្យាត្រូវរំលាយចោល និងមានការផ្តល់នូវសំណងជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីដែលមានភាគីណាមួយសំដែងឆន្ទៈឈប់អនុវត្តកិច្ចសន្យា និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា មុនការមកដល់នៃកាលកំណត់។ គោលការណ៍ទូទៅនៃនីតិរួមនេះ ត្រូវបានអនុម័តដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មុនកាលកំណត់ តាមឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬកម្មការនិយោជិត។ ហេតុដូច្នេះ ហើយបានជានិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោ

ភាគី ប៉ុន្តែការរំលាយនេះ បើកសិទ្ធិជូនដល់កម្មករនិយោជិត ទទួលសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ចំពោះការគណនាប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារពុំបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ ថាតើត្រូវរាប់បញ្ចូល ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែរឬទេ។ ជាធម្មតា ប្រសិនបើគ្មានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះ ប្រាក់បំណាច់នេះមានតំលៃយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃចិរវេលាជាប់កិច្ចសន្យា ហើយត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ដោយការមកដល់នៃកាលកំណត់។ ដោយហេតុថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាអុនកាលកំណត់នេះ ជាការសំដែងឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ដូច្នេះផលវិបាកនេះពុំត្រូវទំលាក់មកលើកម្មករនិយោជិតទេ។ បានសេចក្តីថា កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះទៀត គឺដូចជាបានប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន ដល់កាលកំណត់ដូច្នេះដែរ។ និយាយរួមសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិត យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានដល់ចប់កិច្ចសន្យាផង ទាំងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាផង។

ស្ថិតក្នុងទស្សនៈដូចគ្នានេះដែរ កម្មករនិយោជិត អាចផ្តួចផ្តើមគំនិតជាឯកតោភាគី រំលាយកិច្ចសន្យាការងារ មុនកាលកំណត់បាន ហើយមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនចំពោះនិយោជក ដែលមានតំលៃស្មើនឹងការខូចខាត ដែលខ្លួនបានទទួលរងដោយសារតែផ្តល់ការងារសាមីកម្មករនិយោជិតនេះ។

១.៤.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាមានចិរវេលាមិនកំណត់

គោលការណ៍សេរីភាពនៃការរំលាយជាឯកតោភាគី ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ គោលការណ៍នេះ ត្រូវបានកំរិតជាបន្តបន្ទាប់ដោយ បទប្បញ្ញត្តិ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ក្នុងបំណងការពារស្ថិរភាពការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត និងបន្ទុចបង្អាក់ដល់និយោជក ដែលមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ។ ស្ថិតក្នុងទស្សនៈនេះហើយ ទើបមានការបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់មួយ និងត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភេទទៅតាមមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់នេះ បើការបញ្ឈប់មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត នេះជាការបញ្ឈប់ជាបុគ្គល។ ប៉ុន្តែ បើការបញ្ឈប់ត្រូវបានបង្កឡើងដោយសារតែការបន្ថយសកម្មភាព នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះជាការបញ្ឈប់រួមគ្នា។ ក្រៅពីនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារហាក់បីដូចជាពុំបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ប៉ុន្មានទេ ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលគេអាចហៅម្យ៉ាងទៀតថា ជាការលាឈប់ពីការងារនោះ។

១.៤.២.១ ការបញ្ឈប់ពីការងារ

ការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល និងការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាគឺសុទ្ធសឹងជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាមិនកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ភាគីនិយោជក។ ច្បាប់ស្តីពី ការងារពុំបានបញ្ញត្តពីនីតិវិធីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងរបបគតិយុត្តខុសគ្នាទាំងស្រុងសំរាប់ យកមកអនុវត្តចំពោះ ការបញ្ឈប់ទាំងពីរប្រភេទនេះទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមនីតិវិធីដែលតំរូវឱ្យមានការរៀបចំជាលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯការឱ្យដំណឹងជាមុន ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ចំណែកបណ្តេញចេញ គឺនីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ជាក់ថា មានលក្ខណៈខុសគ្នារវាងការបញ្ឈប់ទាំងពីរនេះឡើយ។ ដូច្នេះ អ្វីដែលខំណ្ឌចែកការបញ្ឈប់ទាំងពីរប្រភេទនេះ គឺមូលហេតុដែលជាមូលដ្ឋាននៃការសំដែងឆន្ទៈជាឯកតោភាគី របស់និយោជក ចំពោះជោគវាសនាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមូលហេតុខុសគ្នានេះ បណ្តាលឱ្យនីតិនិពន្ធបន្ថែមនីតិវិធីពិសេសចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។ ចំណែកឯ អានុភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ និងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ដែលនិយោជកត្រូវបំពេញដើម្បីបញ្ឈប់នោះ គឺស្ថិតនៅក្រោមវិធានតែមួយ។

ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ពីការងារនិយោជកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនកំណត់ដោយច្បាប់។ លក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គលផង និងចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាផង។ ប៉ុន្តែ ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា នីតិនិពន្ធបានបន្ថែមបទប្បញ្ញត្តិដោយឡែកមួយចំនួនទៀត ដើម្បីធានាយុត្តិធម៌ សមធម៌ និងការអនុគ្រោះជូនចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន ច្បាប់បានហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យអនុវត្តសិទ្ធិកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

១.៤.២.២.ការបញ្ឈប់ការងារជាបុគ្គល និងការបញ្ឈប់ការងារជារួម

សេរីភាពបញ្ឈប់ពីការងារដោយ អត្ថិភាពនៃហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុន អនុលោមតាមគោលការណ៍សេរីភាព នៃការរំលាយកិច្ចសន្យាជាឯកតោភាគីដែលត្រូវបានប្រកាន់យកដោយ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលបំរើការងារជាប្រយោជន៍ដល់ខ្លួនបានដោយពុំចាំបាច់មានការព្រមព្រៀងពីសាមីខ្លួនឡើយ។ ប៉ុន្តែសេរីភាពនេះ ពុំមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិដាច់ខាតរបស់និយោជកឡើយ ពីព្រោះថាច្បាប់ស្តីពីការងារបានដាក់សេរីភាពនេះឱ្យស្ថិត នៅក្រោមលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាង ដែលនិយោជកត្រូវបំពេញត្រួតគ្នា គឺថាការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល អាចធ្វើទៅបានលុះណាតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវផង និងគោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារដល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធផង។

ដោយហេតុថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារ គឺជាសេរីភាពរបស់និយោជក ការដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ហើយក៏ដោយ ក៏និយោជកមានសិទ្ធិមិនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត

នោះពីការងារបានដែរ ហើយទោះបីជាមានការស្នើសុំឱ្យបញ្ឈប់ ដែលធ្វើឡើងដោយកម្មការនិយោជិតដទៃទៀត យ៉ាងណាក៏ដោយ។ យោងតាមសំណុំរឿងលេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣ ចុះថ្ងៃទី ១១ វិច្ឆិកា ២០០៣ និង លេខ ៧០/០៤ ចុះថ្ងៃទី ១៣ កញ្ញា ២០០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញ នឹងសំរេចចិត្តថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចបង្គាប់ ឱ្យក្រុមហ៊ុនដក ឬបណ្តេញអ្នកគ្រប់គ្រង ឬគណនេយ្យករ ឬកម្មការនិយោជិតណាម្នាក់ចេញពីក្រុមហ៊ុនបានទេ។ សិទ្ធិបញ្ជេញអ្នកគ្រប់គ្រង ឬគណនេយ្យករ ឬកម្មការនិយោជិតណាម្នាក់ចេញពីក្រុមហ៊ុន នៅពេលមានកំហុសធម្មតា ឬកំហុសធ្ងន់ក៏ដោយ ជាសិទ្ធិ និងអំណាចសំនិយោជក។ និយោជកក៏មិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវតែបណ្តេញបុគ្គលិករបស់ខ្លួនដែលប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ចេញ ពីក្រុមហ៊ុននោះដែរ"។ យុត្តិសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានបញ្ជាក់អះអាងសារជាថ្មីម្តងទៀតដោយ សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៣/០៤ ចុះថ្ងៃទី ១៥ តុលា ២០០៤។

ក. អត្ថិភាពនៃហេតុផលត្រឹមត្រូវ

- ការបញ្ឈប់ដោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ

ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គលនិយោជកដែលមាន បំណងបញ្ឈប់កម្មការនិយោជិតណាម្នាក់ មានកាតព្វកិច្ចស្វែងរកភស្តុតាង និងអំណះអំណាងដ៏ច្បាស់លាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មការនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារ ត្រូវបានសំរេចឡើងដោយមានហេតុផលសមរម្យដោយមានមូលដ្ឋាន វិនិច្ឆ័យលើសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មការនិយោជិត។ កំហុសធ្ងន់របស់កម្មការនិយោជិត គឺជាមូលហេតុដ៏ត្រឹមត្រូវសំរាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើជាសំអាងដល់សេចក្តីសម្រេចដេញចេញរបស់ខ្លួន។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ គ្រាន់តែបាន រៀបរាប់ពីបញ្ជី នៃកំហុសធ្ងន់របស់កម្មការនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំបានផ្តល់ជានិយមន័យទូទៅឡើយ។ ចំណែកឯ ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវផ្អែកលើភាព ចាំបាច់ នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬ នៃសេវាកម្មដូចជាការបន្តយ សកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថានឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុង នៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតាមបំណងប្រាថ្នា របស់និយោជក។

ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីពពុំអាចចាត់ទុកជាហេតុផលត្រឹមត្រូវ សំរាប់ធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មការនិយោជិតឡើយ។ តាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ២៧/០៣ ចុះថ្ងៃទី ៦ មករា ២០១៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានលើកឡើងជាគោលការណ៍ថា ចំពោះកម្មការនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បង និយោជកមិនត្រូវបានតំរូវឱ្យផ្តល់មូលហេតុ ពេញលេញសំរាប់ការបញ្ឈប់ឡើយ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាបានបន្ថែមដោយស្មារតីការពារសេរីភាពសហជីពថា "និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់កម្មការនិយោជិតណាម្នាក់បាន ទេ ដោយសំអាងលើមូលហេតុនៃ ការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្ម ភាពសហជីពទោះបីកម្មការនិយោជិតនោះ

ស្ថិតក្នុងរយៈពេលការងារសាកល្បងក៏ដោយព្រោះការធ្វើបែបនេះជាការបំពានលើ មាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ"។

- ការបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ

ក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់របស់ខ្លួនពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ សំរាប់ធ្វើជាមូលដ្ឋាន នៃសេចក្តីសំរេចនេះសាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារត្រឹមតែសំណងជំងឺចិត្តតែប៉ុណ្ណោះពោល គឺពុំអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកទទួលយកខ្លួន ឱ្យធ្វើការវិញ ដោយបញ្ចូលខ្លួនទៅកាន់ការងារដើមបានឡើយ (មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ខ. កាតព្វកិច្ចអោយដំណឹងជាមុន

ក្រៅពីការបង្ហាញហេតុផលសមរម្យនិយោជក មានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពាក់ព័ន្ធហើយការឱ្យដំណឹងមុននេះ ត្រូវធ្វើឡើងក្រោមទំរង់ជាលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ការឱ្យដំណឹងជាមុនទោះ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុង ក្របខ័ណ្ឌនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ឬនៃការលាឈប់ពីការងារគឺមានលក្ខណៈជាបដិការី (ទៅវិញទៅមក)។ បដិការនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន គឺមានន័យថា នៅពេលដែលការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតំរូវឱ្យមានការឱ្យដំណឹងជាមុននេះភាគីទាំងសងខាង នៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុននេះគ្រប់ៗគ្នា។ និយាយម្យ៉ាងទៀតការឱ្យដំណឹងជាមុននេះពុំ មែនត្រឹមតែជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំង ជា កាតព្វកិច្ចចំពោះសាមីកម្មករនិយោជិតនោះទៀតផង ដែលពុំអាចរំលងដោយឆន្ទៈ ឯកតោភាគីបានឡើយ។ ដូចគ្នានេះដែរ ក្នុងករណីលាឈប់ ពីការងារនិយោជក គឺជាម្ចាស់បំណុលផង និងកូនបំណុលផង នៃការឱ្យដំណឹងនេះចំពោះកម្មករនិយោជិត។ និយោជកទាំងឡាយណា ដែលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ ដោយបំពានកាតព្វកិច្ច ឱ្យ ដំណឹងមុន (ដូចជាមិនបានផ្តល់ដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិតសាមី ឬមិនបានគោរពរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ) ត្រូវចេញជាសោហ៊ុយទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ដោយពេញច្បាប់។ ប្រាក់សោហ៊ុយនេះមានឈ្មោះ ថា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល រួមជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យ ដំណឹងមុន ដែលនិយោជកមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹង មុននេះត្រូវបានប្រគល់ជូន ដោយស្ម័យប្រវត្តិ ឬដោយពេញច្បាប់ដោយនិយោជកចំពោះ កម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ដោយរំលងកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន។ ខុសពី សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ប្រាក់បំណាច់ ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុននេះពុំ ស្ថិតនៅក្រោមរបបគតិយុត្ត នៃការទទួលខុសត្រូវតាម កិច្ចសន្យានោះទេ។ ដូច្នេះនិយោជកមានបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាងថាខ្លួនបានគោរព កាតព្វកិច្ច ឱ្យដំណឹងមុននេះ។ ក្នុងករណី

ដែលពុំមានភស្តុតាងនេះទេ និយោជកត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ដោយពេញច្បាប់ ក្នុងការប្រគល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុននេះជាប្រយោជន៍ដល់សាមីកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ពុំបានចែងពីលទ្ធភាព របស់សាមីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការបង្ខំនិយោជកឱ្យទទួលយកខ្លួនចូលទៅធ្វើការវិញនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីរំលងកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនសាមីកម្មករនិយោជិត បានទទួល ត្រឹមតែប្រាក់បំណាច់ សំរាប់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុននេះតែប៉ុណ្ណោះ ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥១/០៤ ចុះ ថ្ងៃទី ២២ កក្កដា ២០០៤ ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បាន ផ្តន្ទាទោសចំពោះ និយោជកដែលបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ដែលគ្មាន កំហុសធ្ងន់ និងដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនឱ្យបង់ប្រាក់បំណាច់ជំនួសការឱ្យដំណឹងជាមុនដល់សាមីកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ ដោយសារតែនិយោជក មិនបានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់នេះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងជាមុននេះចំនួន ពីរ ខែ ដល់ កម្មករនិយោជិត (ជាងឈើ ៤ បួន នាក់) ដែលមាន អតីតភាពការងារ លើស ពី ៥ ឆ្នាំ។ ចំណែកឯមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់បំណាច់ពីរ ខែ នេះគឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ពោល គឺប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលកម្មករនេះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែមុន ពេលបណ្តេញចេញចែកនឹង ១២ គឺជា ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។

- ការលត់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន

នៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួនកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុននេះត្រូវរលាយបាត់។ បាន សេចក្តីថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតពីការងារជាបុគ្គល ដោយពុំចាំបាច់ ឱ្យដំណឹងជាមុន ដល់សាមីកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ករណីពិសេសទាំងនេះអាចសរុបមក មានបីដំពូកផ្សេងៗពីគ្នា។ ទីមួយគឺ កម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បង ឬ កំពុងបំពេញកម្មសិក្សា ដែលតំរូវដោយកិច្ចសន្យា ដែលចងភ្ជាប់រវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត។ បើនិយាយឱ្យចំទៅចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលពុំទាន់ពេញសិទ្ធិស្ថិត ក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ឬស្ថិតក្នុងកម្មសិក្សានេះ និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ជំពូកនេះ ដោយពុំចាំបាច់ឱ្យដំណឹងមុនឡើយ។ ទីពីរ គឺក្នុងករណី ដែលសាមី កម្មករនិយោជិតបាន ប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ដែលតំរូវឱ្យបញ្ឈប់ពីការងារជាបន្ទាន់។ កំហុសធ្ងន់នេះ ត្រូវបានរាយ ជាបញ្ជីឈ្មោះកំហុស ដោយច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដូចដែលបានរៀបរាប់មកហើយ។បញ្ជីនៃកំហុសធ្ងន់នេះពុំទាន់គ្រប់គ្រាន់អស់សេចក្តីឡើយទេ ដោយហេតុថានីតិនិពន្ធបាន ប្រគល់អំណាច ឆន្ទានុសិទ្ធិជូនដល់ស្ថាប័នតុលាការ ក្នុងការវាយតំលៃពីទំងន់នៃ កំហុស ទាំងឡាយដែលពុំមាននៅក្នុងបញ្ជី នៃកំហុសនេះ។ ជាចុងក្រោយករណីទីបីគឺ និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិត ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយ ដែលពុំអាចគោរព កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបានជារៀង រហូតតទៅ ដោយសារឧបសគ្គបង្កើតដោយករណី

ប្រធានស័ក្តិ។ ច្បាប់ ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ បានបំភ្លឺពីករណីប្រធានស័ក្តិនេះទាំងចំពោះនិយោជក ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិត។ បាន សេចក្តីថាដើម្បីបញ្ឈប់ពីការងារ ជាបុគ្គលនិយោជកពុំ មានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុន ទេដល់កម្មករនិយោជិតទេ ប្រសិនបើនិយោជកខ្លួនឯងគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាដោយសារ :

- ការ បិទទ្វារ សហគ្រាស ដែលរាជការសាធារណៈតំរូវឱ្យបិទ

- ដោយសារមានមហន្តរាយ (ទឹកជំនន់ រញ្ជួយ ផែនដី សង្គ្រាម) ដែលបណ្តាល ឱ្យ អន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ។ ប៉ុន្តែមរណភាពរបស់និយោជក ដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន។

ចំពោះមរណភាពរបស់និយោជក ដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន និយោជកពុំ មានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនទេ ដោយហេតុថាមរណភាពរបស់និយោជកជា ហេតុការណ៍ ធម្មជាតិមួយ ដែលពុំអាចប្រមាណទុកជាមុនឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រោយពីទទួលមរណភាព គ្រឹះស្ថាន ត្រូវបានបិទទ្វារភ្លាម ដោយពុំអាចគោរពបាននូវរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនឡើយ។ ប៉ុន្តែថ្វីត្បិតតែគ្រឹះស្ថាន ត្រូវបិទទ្វារដែលពុំអាចធានាឱ្យមានរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន នេះក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ដោយសារមរណភាពរបស់និយោជក នៅតែរក្សាសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងរយៈពេល ឱ្យដំណឹងមុននេះជានិច្ច។ និយាយដោយខ្លីនិយោជក ពុំមានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារមរណភាពនៃនិយោជក ដែលបណ្តាលឱ្យ បិទគ្រឹះស្ថាន ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់សំរាប់រយៈពេលជូនដំណឹងនេះដដែល ។

ម្យ៉ាងទៀតករណីពិសេសមួយទៀត ដែលច្បាប់កំណត់ថាជាករណីប្រធានស័ក្តិ ដែរតែទាមទារឱ្យនិយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនដដែលនោះ គឺករណីដែល កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យារបស់ខ្លួនដោយសារមាន ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬ ពិការភាពអចិន្ត្រៃយ៍ (មាត្រា ៨៦ វាក្យខ័ណ្ឌចុងក្រោយ)។ និយោជកដែលមានបំណង បញ្ឈប់ពីការងារនៅ តែជាប់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនចំពោះសាមីកម្មករនិយោជិតជានិច្ច។សំណួរចោទមានឡើងជុំវិញបញ្ហា នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់សាមីកម្មករយោជិត ដែលត្រូវ បញ្ឈប់ដោយសារជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬពិការភាពអចិន្ត្រៃយ៍នេះ។ ជាគោលការណ៍នៅក្នុង រយៈពេល នៃការជូនដំណឹងមុនការបញ្ឈប់និយោជក ក៍ដូចជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញ កាតព្វកិច្ចរៀងៗខ្លួនដូចធម្មតាពីព្រោះកិច្ចសន្យាមិនទាន់កាត់ផ្តាច់នៅឡើយទេ (មាត្រា ៨១ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧)។ តែយើងដឹង ហើយថាកម្មករនិយោជិត ដែលមាន ជំងឺ ឬមានស្មារតីវិកលចរិត ឬ មានពិការភាពអចិន្ត្រៃយ៍ ពុំអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានទេ។ ដូច្នេះបើតាមគោលការណ៍ បដិការ បើកម្មករនិយោជិតពុំអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ ខ្លួន ជូននិយោជកបានក្នុងរយៈពេល នៃការជូនដំណឹងមុននេះទេនិយោជក ក៏កុំមានកាតព្វកិច្ច បង់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់រយៈពេល នៃការជូន

ដំណឹងមុខនេះជូនដល់សាមី កម្មការនិយោជិត ដែរ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនដល់សាមីកម្មការនិយោជិត តែ ពុំមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ ប្រាក់បំណាច់សំរាប់រយៈពេល នៃការជូនដំណឹងនេះទេ។

សរុបមកយើងសង្កេតឃើញ មានករណីពីរនៃប្រធានស័ក្តិដែលមានអានុភាពបដិប្បញ្ញត្តទៅ នឹងគោលការណ៍នៃការរំលត់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ចំពោះការបញ្ឈប់ពី ការងារដោយមូលហេតុករណីប្រធានស័ក្តិ។ ករណីទី១ គឺមរណភាពរបស់និយោជក ដែល បណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាននិយោជកលែងមានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ហើយតែមាន កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់សំរាប់រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន។ ករណីទីពីរ គឺជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬ ពិការភាពអចិន្ត្រៃយ៍ របស់កម្មការនិយោជិត និយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចឱ្យ ដំណឹងជាមុន ប៉ុន្តែពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ សំរាប់រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុននេះ ទេ ដោយហេតុថាសាមីកម្មការនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ពុំអាចបំពេញ កាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ជូននិយោជកបានក្នុងរយៈពេលនេះ។

គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា ការបញ្ឈប់កម្មការនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារ ដោយ មូលហេតុកម្មការនិយោជិតនោះមាន ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬពិការភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ នោះ និយោជកនៅតែ ជាប់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនជានិច្ច (មាត្រា ៨៦ នៃច្បាប់ការងារ)។

- ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនដោយគ្មានការបញ្ឈប់ពីការងារ

ដោយឡែកមានករណីមួយចំនួន ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹង មុន ដល់កម្មការនិយោជិត ប៉ុន្តែពុំមែនក្នុងគោលបំណងបញ្ឈប់កម្មការនិយោជិតពីការងារជា បុគ្គលទេ។ បានសេចក្តីថា កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុននេះត្រូវបំពេញ ដោយនិយោជកក្នុង ក្របខ័ណ្ឌ នៃការបញ្ចប់ការងារតាម រដូវរបស់សហគ្រាសតែប៉ុណ្ណោះ។ ករណីពិសេស នោះ គឺថាចំពោះ សហគ្រាសធ្វើការតាមរដូវការ ដែលកម្មការនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកថាជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ហើយក៏មិនត្រូវឲ្យមានប្រាក់បំណាច់អីដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងពីការឈប់នេះ ចំនួន ប្រាំបី ថ្ងៃមុនយ៉ាងតិចដោយ ការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសំរាប់ចូលការដ្ឋាន និងនៅលើ នាវា នីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ (មាត្រា ៨៨ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧)។

- ថិរវេលានៃការឱ្យដំណឹងជាមុន

ថិរវេលានៃការឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវបានកំណត់ជាសមាមាត្រទៅនឹងអតីតភាព ការងារនៃសាមីកម្មការនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ ការឱ្យដំណឹងមុននេះត្រូវបានកំរិតជាថិរវេលាអប្បបរមា ដែលមានចរិតជាសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បានសេចក្តីថា ប្រការណាមួយនៃ កិច្ចសន្យាការងារ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬ នៃការព្រមព្រៀងដទៃទៀត ដែលកំណត់ ថិរវេលាឱ្យ ដំណឹងជាមុន តិចជាងថិរវេលាអប្បបរមានេះនឹងត្រូវទុកជាមោឃៈ

ដោយពេញច្បាប់ (មាត្រា ៧៦) ។ យោង តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចិរវេលាដែល ត្រូវឱ្យ ដំណឹងជាមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ៧ ថ្ងៃ បើកម្មការនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ៦ ខែ
- ១៥ ថ្ងៃ បើកម្មការនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពី ៦ ខែ រហូតដល់ ២ ឆ្នាំ
- ១ ខែ បើកម្មការនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពី ២ ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ ឆ្នាំ
-២ខែ បើកម្មការនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ ឆ្នាំ។
- ៣ ខែ បើកម្មការនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើស ពី ១០ ឆ្នាំ។

អតីតភាពភការងា	តិចជាង៦ ខែ	ចាប់ពី៦ដល់ ២ឆ្នាំ	លើសពី២ ដល់៥ឆ្នាំ	លើសពី៥ដល់ ១០ឆ្នាំ	លើសពី១០ ឆ្នាំ
ចិរវេលាឲ្យដំណឹជាមុន	៧ ថ្ងៃ	១៥ថ្ងៃ	១ ខែ	២ ខែ	៣ ខែ

បទប្បញ្ញត្តិនេះអាចអនុវត្តបានចំពោះ តែកម្មការនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបំពេ ការងារប្រចាំខែតែ ប៉ុណ្ណោះ។ ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ បានប្រគល់សមត្ថកិច្ចជូនក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងការកំណត់ ពី របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការសំរាប់ធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនារយៈពេលឱ្យដំណឹងជាមុន។ ស្ថិតក្នុងស្មារតីនេះ ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និង អតីតយុទ្ធជនបានចេញប្រកាសលេខ ២០៧ សកអ ចុះថ្ងៃទី ៦ មេសា ១៩៩៨ ស្តី ពី "របៀប គិតចំនួនពេលធ្វើការ ដើម្បីកំណត់ចិរវេលាឱ្យដំណឹងមុនសំរាប់កម្មការនិយោជិត ដែលមិន ធ្វើការប្រចាំ ខែ" ដែលបានសំរេចថាចំនួនពេលធ្វើការ ដើម្បីកំណត់ចិរវេលាឱ្យដំណឹងមុន សំរាប់កម្មការនិយោជិត ដែលបាន ចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាមិនកំណត់ និងដែល មិនធ្វើការប្រចាំខែត្រូវគិតស្មើនឹងរយៈពេល ដែលកម្មការ និយោជិតនោះ ជាប់កិច្ចសន្យា ជាមួយនិយោជក ខ្លួនទោះបីការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវព្យួរ ឬ កាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាលក៏ដោយ ដូច្នេះ ថ្វីត្បិតតែក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ មានហេតុការណ៍មួយចំនួន ដែលនាំ ឱ្យកិច្ចសន្យា ត្រូវបានព្យួរមួយរយៈ ឬត្រូវកាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាលក៏ដោយក៏ចិរវេលានៃការផ្អាកឬ នៃការកាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាលនេះពុំត្រូវ បានដកចេញពី ចិរវេលាធ្វើការសរុបរបស់សាមីកម្មការនិយោជិតសំរាប់កំណត់ចិរវេលាឱ្យដំណឹងមុននេះដែរពោល គឺចំនួនពេលធ្វើការត្រូវរាប់គិត ពេញចាប់ពីថ្ងៃ ចុះកិច្ចសន្យារហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលនាំឱ្យមានការ ឱ្យដំណឹង មុននេះ។

កន្លងបានជាង បីឆ្នាំ ប្រកាសនេះត្រូវបានចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ដោយប្រកាសថ្មី មួយទៀត ប៉ុន្តែពុំមានការ កែប្រែអ្វី ជាដុំកំភួនឡើយពោល គឺគោលការណ៍នៃ ប្រកាសទាំងពីរនេះ មានលក្ខណៈដូចគ្នាទាំងស្រុង។ ប្រកាសនេះ មានលេខ ៣១៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១ ចេញដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះ

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាស្តីពី "របៀបគិតអតីតភាពការងារ ដើម្បីកំណត់ចិរវេលា ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន សំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនធ្វើការប្រចាំខែ"។ ប្រការ ១ នៃប្រកាសនេះបានសំរេចថា "អតីតភាពការងារ ដើម្បីយកមកកំណត់ចិរវេលា ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុននៅពេលធ្វើការ បញ្ចប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាមិនកំណត់ និង ដែល មិនធ្វើការប្រចាំខែត្រូវគិតស្មើនឹងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាប់កិច្ចសន្យា ជាមួយនិយោជកទោះបីការអនុវត្តកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវបានព្យួរ ឬកាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាលក៏ដោយពោល គឺអតីតភាពការងារនេះ ត្រូវគិតចាប់ពី ថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរហូតដល់ ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ។ ដូច្នេះ ប្រកាសនេះ បានបញ្ជាក់ កាន់តែច្បាស់ទៀតថា អតីតភាពការងារ ត្រូវយកមក កំណត់ចិរវេលាឱ្យដំណឹងមុននេះ គឺត្រូវគិតស្មើនឹងរយៈពេលជាប់កិច្ចសន្យាមានន័យថា ចាប់ពី ថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរហូតដល់ ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយពុំគិតពីការព្យួរ ឬការកាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាល នៃកិច្ចសន្យានេះឡើយ"។

- និរន្តរភាពនៃកាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីក្នុងរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន

ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ បានបញ្ញត្តត្រង់ មាត្រា ៨១ យ៉ាងច្បាស់ថា " ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែល តំរូវលើខ្លួន "។ មានន័យថា ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ផុតថ្ងៃឱ្យ ដំណឹងជាមុននិយោជក ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួន ដូចធម្មតា។ នៅក្នុងរយៈពេលនេះចំណងគតិយុត្ត ដែលចងភ្ជាប់និយោជកជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតពុំទាន់ ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់នៅឡើយទេពោល គឺកិច្ចសន្យាការងារនៅតែបន្តផលិត អានុភាពរបស់ខ្លួននៅដដែល និយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ច ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេីការងារជាប្រយោជន៍ដល់ និយោជកដា តាវកាលិកតបវិញ។

- សិទ្ធិរបស់គូភាគីក្នុងរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន

ប៉ុន្តែ ដើម្បីសំរួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួននោះ នីតិ និពន្ធបានអនុញ្ញាតឱ្យសាមីកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការចំនួន ពីរ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀតដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញឱ្យនៅ ដដែល ដោយរាប់ទាំងប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានទាំងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ (មាត្រា ៧៩ នៃ ច្បាប់ ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧)។ ក្នុងករណីស្វែងរកបានការងារថ្មីធ្វើភ្លាមៗ ឬរកការងារថ្មីបានមុនផុតរយៈពេល នៃការឱ្យដំណឹងមុនសាមីកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិ ឈប់ពីការងារដើមរបស់ ខ្លួន ដើម្បីទៅបំពេីការងារថ្មី ជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកថ្មី ដោយមិនពុំចាំបាច់បង់ជូន និយោជកចាស់ របស់ខ្លួន នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីឡើយកុំឱ្យតែកម្មករនិយោជិត ដែលពាក់ព័ន្ធនោះត្រូវបានដោយកំហុសធ្ងន់។

តាមពិតប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយសារប្រព្រឹត្តនូវ កំហុសធ្ងន់និយោក ត្រូវបានរួចផុតដោយពេញច្បាប់ពីកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនដូច្នេះ គឺ គ្មានរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងជាមុននេះទេ។

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងជាមុននេះ និយោជកក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតត្រូវ បំពេញ កាតព្វកិច្ច ដែលកើត ចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន។ ការដែលកម្មករនិយោជិតដែល ត្រូវបានបញ្ឈប់ឈប់ធ្វើការងារក្នុងរយៈពេល ឱ្យដំណឹងមុននេះ អាចត្រូវបានវិភាគថាជា ករណីមួយ នៃការបំពានកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារបាន ដែលជា មូលហេតុសំរាប់ និយោជកទាមទារប្រាក់ទូទាត់ការខូចខាត ឬកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវបើកឱ្យក្នុងរយៈពេលនៃ ការឱ្យដំណឹងជាមុននេះ។ ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារ ដែលមានឆន្ទៈអនុគ្រោះដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ ពីការងារ ក្នុងការស្វែងរកការងារថ្មី ធ្វើនោះបានអនុញ្ញាតឱ្យ សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់ពី ការងារចាស់ របស់ខ្លួន តែម្តងមុនពេលផុតរយៈពេល ឱ្យដំណឹងជាមុន ដើម្បីមានលទ្ធភាពទៅបំរើការងារជាប្រយោជន៍ ដល់ និយោជកថ្មី។ ហើយ ការឈប់ពីការងារចាស់មុនផុតរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុននេះពុំតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសាមី បង់ប្រាក់បំណាច់អ្វីឡើយ ដល់និយោជកចាស់។ ជាការសមហេតុផលណាស់ ដែល និយោជក ពុំជាប់កាតព្វកិច្ច បើកប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់រយៈពេលជូនដំណឹងមុនដល់ កម្មករនិយោជិត ដែលយប់ធ្វើការងារមុខផ្ទះរយៈពេលជូន ដំណឹងជាមុននេះ។

១.៤.២.៣. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ក. មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា តំរូវឱ្យមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចក៏ពីរនាក់ដែរដែល ត្រូវបញ្ឈប់។ ហើយការ បញ្ឈប់នេះ ពុំមែនគ្មានមូលដ្ឋានផ្អែកលើចរិយា ឬ សម្បទាផ្ទាល់ខ្លួន របស់សាមីកម្មករនិយោជិតទេ។ ច្បាប់ ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ បានបញ្ជាក់យ៉ាងខ្លីថា ការបញ្ឈប់ ពីការងាររួមនេះអាចមានមូលហេតុមកពី ការបន្តយ សកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬ មកពីការរើ រៀបចំផ្ទៃក្នុងគ្រឹះស្ថាន។ ការបន្តយសកម្មភាព និងការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងនេះ គឺ ជាការសំដែងឆន្ទៈឯកតោភាគី របស់និយោជកតែម្នាក់គត់ (មាត្រា ៩៥)។

ច្បាប់ការងារពុំបានចែង ច្បាស់លាស់ពី មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ការងាររួមនេះទេ ហើយចន្លោះប្រហោង នេះអាច ជាឱកាសរបស់និយោជកក្នុងការប្រើសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដោយ បំពាន។ ខុសពីការបញ្ឈប់ពី ការងារជាបុគ្គល ដែលតំរូវឱ្យមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវទាក់ទង នឹងបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ការ បញ្ឈប់ពី ការងាររួមគ្នានេះ ត្រូវបានតំរូវឱ្យមានហេតុផលសមរម្យ ដែលពុំពាក់ព័ន្ធ នឹងបុគ្គលិកលក្ខណៈផ្ទាល់ របស់កម្មករនិយោជិតទេតែជាប់ទាក់ទងនឹងភាពចាំបាច់ នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្នុង អំណាចដឹកនាំ និងចាត់ចែងផ្ទាល់របស់និយោជក។ ច្បាប់គ្រាន់តែប្រកាសស្រាលៗ ថា ការបញ្ឈប់ពី ការងាររួម គ្នានេះ អាចមានមូលហេតុមកពីការបន្តយ សកម្មភាព នៃ គ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរើរៀបចំ ផ្ទៃក្នុង ដែលនិយោជក មានបំណងធ្វើ។ ដូច្នេះនីតិនិពន្ធបានផ្តល់សិទ្ធិយ៉ាងទូលាយដល់និយោជក ក្នុងការសំរេចបំណងប្រាថ្នារបស់ ខ្លួន ដែលផ្តល់ផលវិបាកជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់រួមគ្នាពីការងារ។

ខ. នីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់

ដើម្បីធ្វើការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំលំដាប់ នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ៣ យ៉ាងគឺ: គុណសម្បត្តិ វិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារ និងបន្ទុកគ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះការបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវធ្វើតាមលំដាប់ដូចតទៅ ជាបឋមត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែល មានសម្បទាវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារតិច វិធានគណនាអតីតភាពការងារនេះត្រូវផ្អែកលើបន្ទុកគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតមានន័យថា អតីតភាពនេះ ត្រូវតំលើងមួយឆ្នាំសំរាប់កម្មករនិយោជិតណា ដែល មានគ្រួសារហើយ និងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូនម្នាក់ៗ ដែលនៅក្នុងបន្ទុក។

និយោជកត្រូវ ជូនដំណឹង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកាន់តំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលបាននូវសេចក្តីស្តីពីវិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការ ដើម្បីធ្វើឱ្យ ការបន្ថយបុគ្គលិកនោះមានអានុភាពប៉ះពាល់យ៉ាងតិចបំផុតទៅលើស្ថានភាពរបស់សាមី កម្មករនិយោជិត។

គ. អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ

ក្រោយពីត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាសាមីកម្មករនិយោជិត ទទួលបាននូវសិទ្ធិរក្សាអាទិភាព ក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស។ សិទ្ធិរក្សាអាទិភាពនេះ ត្រូវបានកំរិតរយៈពេលត្រឹមពីរឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះរាប់គិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពី ការងាររួមគ្នា។ បើហួសរយៈពេល ពីរឆ្នាំ សាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាត់បងសិទ្ធិជាអាទិភាព នេះហើយ។ ដើម្បីសំរួល ដល់និយោជកក្នុងការទាក់ទងគ្នាកម្មករនិយោជិត ដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជក អំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃ ចាកចេញពីគ្រឹះស្ថានមក។

ក្នុងករណី ដែលមានកន្លែងធ្វើការទំនេរនិយោជក ដែលមានកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិ ជាអាទិភាពនេះ ត្រូវប្រាប់សាមីកម្មករនិយោជិតតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានបញ្ជាក់ថា បានទទួលហើយ ឬតាមសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ។ និយោជកត្រូវធ្វើសំបុត្រនេះ ទៅកាន់អាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់ នៃកម្មករនិយោជិត។ ក្រោយពីបានទទួលសំបុត្រនេះ ហើយសាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅ គ្រឹះស្ថានរបស់សាមីនិយោជក ក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃ យ៉ាងយូរបំផុត ដោយរាប់គិតចាប់ពី ថ្ងៃទទួលសំបុត្រឲ្យដំណឹង។

ឃ.អន្តរាគមន៍នៃរដ្ឋបាលការងារ

និយោជក មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនចំពោះអធិការការងារនូវពត៌មាន អំពីការអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់នៃនីតិវិធីខាងលើនេះ។ ក្នុងករណី ដែលមានការស្នើសុំពីតំណាងកម្មករនិយោជិតអធិការការងារអាចអញ្ជើញ ភាគីសាមីឱ្យ

ចូលរួម ក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាក ដែលបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត និងវិធានការនិង ទាំងឡាយ ដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ។

នៅក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតមួយរយៈពេល ដែលមានចិរវេលាមិនលើសពី ៣០ថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយមួយ ដែលល្អប្រសើរជាង។ ការព្យួរ នេះអាចធ្វើជាថ្មីទៀតបានតែម្តងគត់ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង។

១.៤.២.៤. សិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារដែលត្រូវបានហាមឃាត់

ជាទូទៅសិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទាំង ពីរខាងលើគឺ អត្ថិភាព នៃហេតុផលសមរម្យ និងកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួនសិទ្ធិ បញ្ឈប់ពីការងារ នេះត្រូវបានលុបបំបាត់ចោល ដោយមូលហេតុមួយចំនួនដូចជា ការធើសអើងគុណភាពរបស់កម្មការនិយោជិត ស្ថានភាពសុខភាពជាដើម។ ដូច្នេះ ជាបឋម ចាំបាច់ត្រូវកំណត់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានហាមឃាត់មុននឹងសិក្សាអំពីទកម្ម ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះការបញ្ឈប់នេះ។

ក. ករណីនៃការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់

- ការហាមឃាត់ផ្អែកលើការគោរព គោលការណ៍មិនធើសអើង

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ការងារបានប្រកាសយ៉ាងច្បាស់លាស់ និង ដាច់ខាតថា គ្មាន និយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ពូជសាសន៍ ពណ៌ សំបុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិត នយោបាយ ជាតិ កំណើត ដើមកំណើត សង្គម ការចូលជាសមាជិក សហជីព កម្មការនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការកាត់ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

- ការហាមឃាត់ការបញ្ឈប់ការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ

រាល់ការបញ្ឈប់ពីការងារ ចំពោះកម្មការនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូច ខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានហាមឃាត់ប្រសិនបើពុំមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការ ការងារទេ៖

- ប្រតិភូបុគ្គលិកបេក្ខជន ឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ជាប្រតិភូបុគ្គលិកមិនជាប់ឆ្នោតក្នុងរយៈពេល បី ខែក្រោយការប្រកាសលទ្ធផល នៃការបោះឆ្នោតអតីត ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេល បីខែក្រោយពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន (មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ)
- ប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីព ដែលបានចាកចេញពីតំណែង ក្នុងរយៈពេល តិចជាង ៦ ខែ (មាត្រា ២៨២ នៃ ច្បាប់ ការងារ) ។

ការបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះកម្មការនិយោជិ ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចខាងលើ នេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីពិសេស និងតឹងរ៉ឹងមួយ ដែលតំរូវឱ្យមាន ការអនុញ្ញាតពី អធិការការងារជាមុនសិន ហើយសេចក្តីសំរេ

ចអនុញ្ញាត ឬបដិសេធ ដែលចេញដោយ អធិការការងារនេះអាចតវ៉ាបានទៀតផង ដោយឧបាស្រ័យតាមហានានុក្រម។ ថ្វីត្បិតតែការបញ្ឈប់ប្រភេទនេះ ត្រូវបានដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីពិសេសមួយ ដែលហាមឃាត់មិន ឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការផ្សេងៗមុន ពេលមានសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីប្រតិភូទាំងនេះប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសំរេច បញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដោយរង់ចាំសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការងារនេះ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយការបញ្ឈរជើងនេះគ្រាន់តែជាវិធានការបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ ដោយហេតុថាប្រសិនបើអធិការការងារ មិនយល់ព្រមអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ការងាររបស់ សាមីខ្លួនទេនោះ ការបញ្ឈរជើងនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើង នេះក៏ ត្រូវលុបចោល ដោយពេញច្បាប់ដែរ (មាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

- មាតុភាពនៃកម្មការិនីនិយោជិត

" ត្រូវហាមឃាត់មិន ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រី សំរាលកូន នៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយ ក្នុងពេលឈប់សំរាកសំរាលកូន នោះទេដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ" (មាត្រា ១៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣)។

ខ. ទណ្ឌកម្មចំពោះកាបញ្ឈប់ពីការងារដែលត្រូវបានហាមឃាត់

- មោឃភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ

ការបញ្ឈប់ទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានប្រកាសដោយនិយោជក ដែលបំពាន ការហាមឃាត់មិនឱ្យបញ្ឈប់ត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ច្បាប់ការងារពុំបាន បញ្ជាក់អំពី ទណ្ឌកម្មនេះឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេ។ ដើម្បីបំភ្លឺចន្លោះប្រហោងនេះ ក្រសួងទទួបន្ទុកវិស័យ ការងារបានបញ្ជាក់ថា និយោជកណាដែលបញ្ឈប់ ឬបញ្ចេញកម្មករនិយោជិតចេញពី ការងារ ដែលបានទទួលការការពារស្របតាមនីតិវិធីពិសេសនេះ ដោយគ្មាន ការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ឬក៏ធ្វើឱ្យមានការខូចខាត ណាមួយ ដល់កម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវ ទទួលពិន័យ ស្របតាម មាត្រា ៣៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្រៅពីទណ្ឌកម្មពិន័យ វិធានការទាំងឡាយរបស់និយោជក ដែលរំលោភនីតិវិធី ពិសេសនេត្រូវ ចាត់ទុកជាមោឃៈនិង គ្មានតំលៃអ្វីទាំងអស់។

- អានុភាពនៃមោឃភាព

ក្រសួងនឹងចាត់វិធានការទាំងអស់នៅក្នុង សមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាបន្ទាន់ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យបានចូលធ្វើការវិញ។ ហើយការបញ្ជូល កម្មករនិយោជិតទៅកាន់កន្លែងធ្វើការដើមរបស់ គេវិញនេះ ត្រូវតែអនុវត្ត ផងដែរ បើទោះបីជារឿងក្តីនេះរង់ចាំការជំនុំជំរះនៅចំពោះមុខតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក៏ដោយ បានសេចក្តីថា ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការពុំមានអានុភាពបង្គង់

អានុភាពនៃ មោឃភាពនៃការបញ្ឈប់នេះឡើយ (ប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ វិច្ឆិកា ២០០១)។

ការបញ្ឈប់មោឃៈពុំ ត្រូវផលិតអានុភាពអ្វីឡើយ ហើយកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវ បានចាត់ទុកថាពុំដែលធ្លាប់បានផ្តាច់សោះ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ចូល មកកាន់ ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ហើយបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាចំពោះរយៈពេល ដែលមិនបាន ធ្វើការងារ ដោយសារតែការបញ្ឈប់ដោយនិយោជក។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចពុំព្រមទទួល យកការងាររបស់ខ្លួនវិញ ដែលត្រូវបំពេញជាប្រយោជន៍ ដល់និយោជក ដែលបានបញ្ឈប់ ខ្លួនហើយ សុខចិត្តទាមទារត្រឹមតែប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដើម្បីជួសជុលព្យសនកម្មដែល ខ្លួនទទួលរងប៉ុណ្ណោះ។

១.៤.២.៥. ផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ

ក.ការភ្លេចកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ

ការបង់ប្រាក់បំណាច់ បណ្តេញចេញជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ដែលបានសំរេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយបន្ថែមលើអត្ថប្រយោជន៍ នៃការឱ្យដំណឹងជាមុន។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ អនុវត្តបានចំពោះតែការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ប៉ុណ្ណោះ គឺមិនអាចយកទៅអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់បានទេ។ ប្រាក់បំណាច់នេះពុំត្រូវបានប្រគល់ ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលនិយោជកបញ្ចប់ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ឡើយ។ ការប្តឹងទាមទារប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ មានអាជ្ញាយុកាលកំណត់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ (មាត្រា ១២០ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧)។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ចប់ដោយមានជំងឺ នៅតែរក្សាសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញជានិច្ច។ ចំនួននៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវបានគណនា ដោយអនុលោមតាមវិធានសមាមាត្រទៅនឹងអតីតភាពការងារ។ មានន័យថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ៦ខែ ទៅដល់ ១២ខែ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវបានកំរិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសំរាប់ រយៈពេល ៧ថ្ងៃ។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ១២ខែ ឡើងទៅប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវបានកំរិតជាចំនួនអតិបរមា ដែលមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ៦ខែទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្នុងករណីដែលថិរវេលាធ្វើការលើសពី ១ ឆ្នាំ ហើយមានប្រភាពថិរវេលា (មានន័យថាមិនគ្រប់ចំនួនគត់ នៃឆ្នាំដូចជា ១ឆ្នាំ ៧ខែ ២ឆ្នាំ ៥ខែ ៥ឆ្នាំ ៩ខែ ជាដើម) នោះច្បាប់កំណត់ថាត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ បើប្រភាគថិរវេលាធ្វើការនេះ មានចាប់ពី ៦ខែ ឡើងទៅ (មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧)។

អតីតភាពការងារ	ចាប់ពី ៦ខែ ដល់ ១២ខែ	លើសពី ១២ ខែ
ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ	៧ថ្ងៃ	១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយមិន

		លើស ៦ខែ
មូលដ្ឋានគណនា: ប្រាក់ឈ្នួល + ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ (ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ បើតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចបង្ហាញខាងក្រោម) ចិរវេលាលើសមួយឆ្នាំ មានប្រភាគចិរវេលាលើសពី ៦ខែ = ១ឆ្នាំ		

ឧទាហរណ៍ ចំពោះកម្មការនិយោជិត ដែលបានធ្វើការងារត្រឹម ៩ខែ ហើយត្រូវបញ្ឈប់ដោយ។ មូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ដាក់បំណាច់បញ្ចេញចេញវស្មើនឹង ៧ នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ប្រសិនបើ កម្មការនិយោជិតម្នាក់បានធ្វើការក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ៥ខែ ហើយត្រូវបាន បញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករជិតរូបនេះនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ស្មើនឹង ១៥ខ ៣ = ៤៥ ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ក្នុងករណីកម្មការយោជិតមានអតីតភាពការងារ ៣ឆ្នាំ ៨ខែ នោះប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវជា ១៥ ខ ៤ = ៦០ ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ប្រសិនបើ កម្មការនិយោជិតមានអតីតភាពការងារហូតដល់ ១២ឆ្នាំ ៧ខែ នោះប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវស្មើ នឹង ១៥ ខ ១៣ = ១៩៥ ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តែត្រូវកំរិត មិនឱ្យលើសពី ៦ខែ ឬ ១៨០ថ្ងៃទេ ដូច្នេះប្រាក់បណ្តេញចេញ ដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មការនិយោជិត គឺ ១៨០ ថ្ងៃ ឬ ៦ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១ / ០៤ ចុះថ្ងៃទី២២ កក្កដា ២០០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាយយល់ឃើញថា "មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតំរូវថា ប្រាក់សំណងសំរាប់ការបណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ សំរាប់មួយឆ្នាំការងារ។ នេះជាការបញ្ជាក់ជាថ្មីម្តងទៀត ពីជំហររបស់ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែល បានប្រកាន់យកនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ២/០៤។ តើ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃខែប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវគណនាដោយយកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលដែលរកបានជាក់ស្តែងមតិតជាមូលដ្ឋាន? ឆ្លើយតបនឹងសំណួរនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអនុវត្តមាត្រា ១០២ និង១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលរួមមានប្រាក់សុទ្ធសាធ សំរាប់ការងារ ឬសេវាលើកលែងតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលបានកំណត់ជាក់លាក់ ព្រមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់។

ចំពោះរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ស្របតាមស្មារតីនៃ មាត្រា ៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអនុវត្ត មាត្រា ១៦៨ ដែលសំដែងថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានយករបៀបគណនាប្រាក់

វិភាជន៍ ដែលទិយោជកត្រូវបើកជូនកម្មការយោជិតមុនពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ មកអនុវត្តចំពោះប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ដូច្នេះ គេបានមូលដ្ឋានគណនា គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដែលបានមកដោយ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់រួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ មុនបណ្តេ

ញចេញចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ហើយប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគនេះត្រូវចែកនឹង ២៦ គឺយើងបានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ។ ជាលទ្ធផល យើងបានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃនេះ ធ្វើជាមូលដ្ឋានសំរាប់គិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ដូច្នេះ អនុលោមតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ដដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតចំនួន ១៥ ថ្ងៃសំរាប់មួយឆ្នាំការងារ ពោលគឺ ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ គុណនឹងចំនួន ១៥ ថ្ងៃសំរាប់ឆ្នាំនីមួយៗ ។

មានតែកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានអានុភាពរំលត់តព្វកិច្ចអោយដំណឹងមុនផង និងកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញផង ដែលជាធម្មតាត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់និយោជក ដែលត្រូវបំពេញជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។

តុលាការមានអំណាចឆន្ទានុសិទ្ធិ ក្នុងការសំរេចកំណត់ចំនួន នៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។ តុលាការអនុវត្តអំណាចមូលវិចារណ៍ដ៏អធិបតេយ្យរបស់ខ្លួន ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃទំលាប់ស្រុក ប្រភេទនិងទំហំនៃសេវា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារ អាយុរបស់សាមីកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសម្រាប់សោធននិវត្តន៍ និងជាទូទៅផ្អែកលើគ្រប់កាល:ទេស: ដែលអាចបញ្ជាក់ពីការខូចខាតដែលកើនមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ (មាត្រា ៩៤ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧)។

ខ. ប្រាក់បញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងករណីឈប់ដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក

ជាការពិតណាស់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារបណ្តាលឱ្យនិយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ បញ្ឈប់ពីការងារ ដល់សាមីកម្មករនិយោជិត។ប៉ុន្តែ មានករណីពិសេសមួយ ដែលក្នុងនោះនិយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចនេះដដែល បើទោះបីជាសាមីកម្មករនិយោជិតជាអ្នកកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនឯងក៏ដោយ។ ដោយមានបំណងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពជាអធំនភាព (ភាពចំណុះឱ្យគេ) ចំពោះនិយោជក នីតិនិពន្ធបានបង្កើតជាវិធានបង្ក្រាបចំពោះ ជកទាំងឡាយណា ដែលបានជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឲ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង។ មាននិយោជកខ្លះ ដែលមានបំណងគេចវេះ មិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បណ្តេញចេញបានប្រើប្រាស់នូវឧបាយកលសព្វបែបយ៉ាង ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញចំពោះកម្មករនិយោជិត ដូចជាប្រើកម្មករនិយោជិតដោយ អយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភ ញឹកញាប់លើខសន្យាមួយចំនួនពោល គឺធ្វើយ៉ាងណា កុំឱ្យកិច្ចសន្យាត្រូវកាត់ផ្តាច់ដោយឆន្ទៈ ឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនឯងបាន ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលទ្រាំទ្រលែងបាននឹងការរំលោភជីរជាន់ របស់និយោជក ក៏សំរេចចិត្តឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងតែម្តងទៅ។ ចំពោះតរិយោបថបែបនេះ

របស់និយោជក នីតិនិពន្ធបានប្រកាន់នូវជំហរ នៃការបង្ក្រាបយ៉ាងតឹងរឹង ដោយចំលាក់ឱ្យនិយោជក នៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដដែល ហើយលើសពីនេះ សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តថែមទៀតផង (មាត្រា ៩០នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧)។

គ. ប្រាក់បំណាច់នៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល

បើការ បញ្ឈប់នេះធ្វើឡើង មុនពេលដែលសាមីកម្មករនិយោជិត បានទទួលសិទ្ធិអាស្រ័យផលពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនោះ៖ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅ កម្មករនិយោជិតនោះតាមកិរិត ជាអប្បបរមា ចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ នៃប្រាក់ឈ្នួលគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែ បន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយរ នឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការ ក្នុងសហគ្រាស (មាត្រា ១៦៦ វាក្យខ័ណ្ឌ ១ និង២ និងមាត្រា ១៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧) ។ គួរបញ្ជាក់ថា ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលមានកំរិត ១ថ្ងៃកន្លះនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតាមរអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួនក្នុងសគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែម ១ ថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ (មាត្រា ១៦៦ វាក្យខ័ណ្ឌ ៤)។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤ ចុះថ្ងៃទី២២ កក្កដា ២០០៤ កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់សំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំកន្លងទៅដែលពុំបានប្រើ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃមាត្រា ១៦៧) វាក្យខ័ណ្ឌ ១ នៃច្បាប់ដដែល " ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាប់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ "។ ប៉ុន្តែការទាមទារនេះត្រូវបានជំទាស់ពីនិយោជក ដោយហេតុផលពីរយ៉ាង: អាជ្ញាយុកាលនៃប្រាក់ឈ្នួល និងរយៈពេលនៃការពន្យារពេលនៃការឈប់សំរាក។ ផ្អែកលើមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ " សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ ក្រោយថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល "។ យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ដដែលប្រាក់បំណាច់ នៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក៏ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែរ ដូចនេះអាជ្ញាយុកាល បីឆ្នាំអាចយកមកអនុវត្តបានចំពោះប្រាក់បំណាច់នេះ។ ប៉ុន្តែគួរបញ្ជាក់ថា អាជ្ញាយុកាល បីឆ្នាំនេះចាប់ផ្តើមរាប់ពីថ្ងៃកំណត់សំរាប់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ រីឯកាលកំណត់ សំរាប់បើកប្រាក់បំណាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំគឺជាថ្ងៃផ្តាច់ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដូចដែលបានបញ្ញត្តយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយមាត្រា ១៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌ ២។

១.៤.២.៦. ការលាឈប់ពីការងារ

ក. គោលការណ៍សេរីភាពនៃការលាឈប់ពីការងារ

អនុលោមតាមគោលការណ៍សេរីភាពនៃការរំលាយដោយសេរី នូវកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី បើទោះបីជានិយោជក ពុំយល់ព្រមក៏ដោយ ដើម្បីប្តូរយកមកវិញនូវសេរីភាពរបស់ខ្លួន។ ការលាឈប់ពីការងារ គឺជាការសំដែងឆន្ទៈជាឯកតោភាគី ដោយកម្មករនិយោជិត ក្នុងការកាត់ផ្តាច់ចំណងគតិយុត្ត ដែលចងភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនិយោជក ដោយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់។ ប៉ុន្តែ សេរីភាពនៃការលាឈប់ពីការងារនេះ ក៏ដូចជាការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ត្រូវបានកំរិតដោយលក្ខខណ្ឌចំនួនពីរ ដើម្បីជៀសវាងការលាឈប់ពីការងារដោយរំលោភច្បាប់។ លក្ខខណ្ឌដែលកំរិតសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបន្ធូរបន្ថយ ដោយនីតិនិពន្ធឱ្យស្ថិតក្នុងលក្ខណៈ ដ៏ធូរស្រាលជាង ការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែលជាឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ដោយហេតុថានីតិនិពន្ធពុំបានបង្កើតកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់លាឈប់ពីការងារជាបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិតសាមីឡើយ ផ្ទុយពីនិយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនត្រូវបញ្ឈប់ ។

ខ. កាតព្វកិច្ចអោយដំណឹងជាមុន

នៅក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តន៍ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុននេះ ត្រូវបានយកទៅអនុវត្តចំពោះនិយោជក ក្រោមលក្ខខណ្ឌមួយដូចគ្នា នឹងកម្មករនិយោជិតដែរ។កាលណា កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់សំរេចចិត្ត ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង (មាត្រា ៧៨ ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៨៧)។ដូចគ្នាដែរក្នុងករណីបំពានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុននេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការដំណឹងមុនជូនចំពោះនិយោជករបស់ខ្លួន។

គ. កាតព្វកិច្ចបង្ហាញហេតុផលត្រឹមត្រូវ

ដូចជាការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណង រំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួន ត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដ៏ត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីសំរេចលាឈប់ពីការងារនេះ ជូនចំពោះនិយោជករបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និយោជកពុំមានសិទ្ធិបង្ខំសាមីកម្មករនិយោជិត ឱ្យចូលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនឡើយ ពោលគឺនិយោជកបានត្រឹមតែទទួលសិទ្ធិទាមទារសំណងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តែប៉ុណ្ណោះ (មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ការងារ)។

ខុសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែលត្រូវមានមូលហេតុផ្អែកលើចរិយាសម្បត្តិរបស់សាមីកម្មករនិយោជិត (ការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល) ឬលើភាពចាំបាច់ នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស (ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា)

ចំពោះការលាឈប់ពីការងារ នីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ជាក់ថា តើមូលហេតុ ដែលលើកឡើងដោយសាមីកម្មករ និយោជិតត្រូវមានមូលដ្ឋានអ្វីនោះទេ ។

ឃ. ការលាឈប់ពីការងារដោយបំពាន និងការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់និយោជក

ដោយពុំបានបញ្ជាក់ពីមូលដ្ឋាន នៃសេចក្តីសំរេចលាឈប់ពីការងារ របស់កម្មករ និយោជិត នីតិនិពន្ធគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើកម្មកនិយោជិតណាម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានលាឈប់ពីការងារដោយរំលោភច្បាប់ នោះនិយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះ ការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា និយោជកថ្មី បានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការលាឈប់ពីការងារ នៃសាមីកម្មកនិយោជិត (មាត្រា ៩២ នៃច្បាប់ការងារ)។ ដូច្នេះនេះជាការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកថ្មី ត្រូវអាស្រ័យលើ លក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាងត្រួតគ្នាគឺ

១. កម្មកនិយោជិតត្រូវលាឈប់ពីការងារដោយខុសច្បាប់។

២. និយោជកថ្មីបានចូលអន្តរាគមន៍ក្នុងការលាឈប់ពីការងារនេះ ។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ បានសំដែងឱ្យឃើញពីឆន្ទៈរបស់ស្ថាប័ននីតិបញ្ញត្តិក្នុងការការពារ និងរក្សាតុល្យភាពរវាងការបញ្ឈប់ពីការងារ និងការលាឈប់ពីការងារនោះ នៅតែបន្សល់ទុកនូវចន្លោះប្រហោងដ៏មានសារៈសំខាន់ទាក់ទងនឹងសញ្ញាណនៃការលាឈប់ពីការងារដោយខុសច្បាប់ និងមូលហេតុសមរម្យនៃការលាឈប់ពីការងារ ។ដូច្នេះ ក្នុងករណីតុណ្ហីភាពរបស់ច្បាប់តុលាការមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវរៀបចំចងក្រងជាយុត្តិសាស្ត្រដើម្បីបំពេញកង្វះខាតនេះ ។កម្មកនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារដោយខុសច្បាប់ ត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមកិច្ចសន្យា នៅចំពោះនិយោជកចាស់ របស់ខ្លួន ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលនិយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការលាឈប់បុគ្គលចុងក្រោយនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចំពោះនិយោជកចាស់។

ប៉ុន្តែក្រៅពីករណីលាឈប់ពីការងារ ដោយបំពានច្បាប់កម្មកនិយោជិតពុំមានតព្វកិច្ចបង់ ប្រាក់បំណាច់លាឈប់ពីការងារជូនដល់និយោជក ដូចដែលនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពី ការងារជូនដល់កម្មកនិយោជិតឡើយ។ ដូច្នេះប្រសិនបើ ការលាឈប់ពីការងារជាការសំដែងឆន្ទៈជា ឯកតោភាគីរបស់កម្មកនិយោជិត ដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវនៃកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន និងពុំមានការរំលោភច្បាប់កម្មកនិយោជិកសមីពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់អ្វីទាល់តែសោះជូនចំពោះនិយោជករបស់ខ្លួន ។

ង. វិញ្ញាបនប័ត្រការងារ

ពេលលបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ទោះជាបញ្ចប់ ដោយបញ្ឈប់ ដោយការលាលែងពីការងារ ឬបញ្ចប់ដោយដល់កាលកំណត់ជាការបញ្ចប់ ដោយការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល ឬជាការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

កម្មការនិយោជិតសាមីមានសិទ្ធិទាមទារអំពីនិយោជករបស់ខ្លួន នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយ ដែលត្រូវបញ្ជាក់អំពីកាលបរិច្ឆេទដែលសាមីកម្មការនិយោជិតធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃឈប់ធ្វើការប្រភេទមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មក ប្រសិនបើមាន និងចិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរនោះ។ ចំពោះនិយោជក កាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារនេះ មានប្រភេទតតិយុត្តជាកាតព្វកិច្ចធ្វើ ហើយនិយោជកត្រូវបានផ្តន្ទាទោសឱ្យសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់សាមីកម្មការនិយោជិត ក្នុងករណី មិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនប័ត្រនេះ។

វិញ្ញាបនប័ត្រនេះ ត្រូវបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ខាងសារពើពន្ធ ដោយរួចពន្ធតែមប្រ៊ីនិងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីជា វិញ្ញាបនប័ត្រការងារនេះ មានសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ខាងលើនេះក៏ដោយ ឱ្យតែសេចក្តីបញ្ជាក់បន្ថែមទាំងនេះពុំមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃឬជាកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលតំរូវឱ្យបង់ពន្ធអាករតាមសមាមាត្រ។ ត្រូវបានរួចពីការបង់ពន្ធផងដែរចំពោះរូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា និងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ពីការផុតកិច្ចសន្យាការងារ គុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវា ដែលត្រូវបានបំពេញរួចរាល់ហើយ (មាត្រា ៩៣ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។ រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យានេះ សំដៅលើកំណត់ត្រារបស់និយោជកលើវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដែលត្រូវចេញជូនកម្មការនិយោជិត ដែលចង្អុលប្រាប់ថានិយោជកពុំជាប់កាតព្វកិច្ចធានាខុសត្រូវចំពោះសេចក្តីបញ្ជាក់នៅក្នុងវិញ្ញាបនប័ត្រការងារនេះទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់ដាច់ខាតមិនឱ្យធ្វើសេចក្តីបញ្ជាក់ណា ដែលបង្កប់នូវគំនិតព្យាបាទ ដែលបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ ដល់មុខរបរវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មការនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ចប់នេះឡើយ។

ជំពូកទី២

ជំពូកទី២
កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

២.១. ការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

២.១.១. កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដ៏ពិសេសមួយ ដែលក្នុងនោះនិយោជកបានសន្យាថា ក្រៅពីការបង់ប្រាក់ឈ្នួលតាមបែបបទពិសេស នឹងត្រូវបានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំពោះកូនជាង។ ជាបដិភាគ កូនជាងត្រូវសន្យាថា នឹងធ្វើការងារជូនដល់និយោជកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ហើយនឹងអនុវត្តតាមការបណ្តុះ បណ្តាលជាទ្រឹស្តីដែលរៀបចំឡើងក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលកូនជាង ឬនៅក្នុងផ្នែកនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។

មាត្រា ៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ជាក់ថានេះជាកិច្ចសន្យា ដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជា ជីវៈឱ្យបានពេញលេញនិងតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេសនៃមុខរបរ និងប្រភេទ ការងាររបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬជាងក្រទាំងនោះ ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមលក្ខខណ្ឌនិងចិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ កិច្ចសន្យានេះ មានចិរវេលាមិនលើសពី ពីរ ឆ្នាំទេ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ជាកិច្ចសន្យាការងារមួយប្រភេទដោយឡែកពីកិច្ចសន្យាការងារធម្មតា ដោយហេតុថា កិច្ចសន្យាមានកម្មវត្ថុផ្តល់ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈដល់ កូនជាង ហើយរកប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវប្រគល់ជូនកូនជាងត្រូវកំណត់តាមរបៀបពិសេសដែលព្រមព្រៀងដោយភាគីទាំងសងខាង។ ធម្មតាកូនជាងមិនបំពេញការងារជាប្រយោជន៍ទាំងស្រុងដល់និយោជកទេ ដូច្នេះការផ្តល់កំរៃភាគច្រើនមានតំលៃតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតធម្មតា។

ពាក្យថា "កូនជាង" សំដៅលើជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជាមួយនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជកតែតាមលក្ខខណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះ។

កិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមានទំរង់ដូចដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ១ នៃប្រកាសលេខ ០០៤ ចុះថ្ងៃទី ៥ មករា ឆ្នាំ ២០០០។

២.១.២. លក្ខខណ្ឌលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

២.១.២.១. លក្ខខណ្ឌលើសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា

"កិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង" ត្រូវតែធ្វើឡើងជាលាយលក្ខអក្សរ ដោយលិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឌ្ឍមាស (ពីរសប្តាហ៍)នៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ។ ការមិនគោរពតាមទំរង់ នៃកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មជាមោឃភាព នៃកិច្ចសន្យាការងារ។

កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងកូនជាង។ ក្នុងករណីដែលកូនជាងជាអនីតិជនកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចចុះហត្ថលេខាដោយត្រូ និងតំណាងស្របច្បាប់ នៃកូនជាង។ លើសពីនេះទៀត អធិការការងារក៏មានវត្តមានផងដែរចំពោះការចុះកិច្ចសន្យានេះ ពោលគឺ អធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជីការលើកិច្ចសន្យានេះ។

កាលបើគ្មានវិធានពិសេសដែលតាក់តែងឡើងដោយ អធិការការងារជាមួយនឹងតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននោះទេ កិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះផងដែរ។ លិខិត នៃកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវមានចុះធាតុសំខាន់ៗមួយចំនួនមានដូចជា :

១. គោត្តនាម និងបកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និង លំនៅនៃគ្រូ

២. គោត្តនាម និង បកតិនាម និង អាស័យដ្ឋាន នៃកូនជាង

៣. គោត្តនាម និង បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈនិងលំនៅឋានមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាល

៤. កាលបរិច្ឆេទ និង ថិរវេលាកិច្ចសន្យាព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន

៥. លក្ខខណ្ឌនៃ ការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗ ប្រសិនបើមានអាហារលំនៅ ហើយនិងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង

៦. មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង

៧. ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា

៨. កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង។

២.១.២.២. លក្ខខណ្ឌលើភាគីនៃកិច្ចសន្យា

ជនដែលអាចធ្វើជាគ្រូឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានលុះណាតែមានអាយុជាងតិច ២១ ឆ្នាំ ហើយបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំទាំងតិច ក្នុងហានៈជាអ្នកបច្ចេកទេសជាប្រធានបច្ចេកទេសខាងបណ្តុះបណ្តាល និងជានិយោជិតជំនាញ។ ពេលវេលាពីរឆ្នាំនេះ អាចបន្តយមកនៅត្រឹមតែមួយឆ្នាំ បើត្រូវមានសញ្ញាប័ត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ។

ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកជាគ្រូមិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ។ និយោជកនេះត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូកាលបើជននេះទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមានទោសប្រទូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ឬ ក៏មានទោសជាប់ឃុំឃាំងពីបទលួចឆបោក បំបាត់អំពើពុករលួយ។

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងឡាយណាដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦០នាក់ត្រូវតែមានកូនជាងតាមចំនួនកំណត់ដូចខាងក្រោម :

- ១០ % ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ៦១ នាក់ ដល់ ២០០ នាក់
- ៨ % ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត ចាប់ពី ២០១ នាក់ ដល់ ៥០០ នាក់
- បន្ថែម៤ % រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិត ៥០០ នាក់បន្ថែមទៀតចំពោះសហគ្រាសដែលមាន កម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៥០១ នាក់ឡើងទៅ ។
- ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងត្រូវធ្វើការហ្វឹកហ្វឺន កំណត់ត្រឹម ១១០ នាក់ ក្នុង ១ ឆ្នាំទោះជាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរោងចក្រនោះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនច្រើន យ៉ាងណាក៏ដោយ។

កាតព្វកិច្ចនេះអាចនឹងតាំងបដិប្បញ្ញត្តិបានដោយនិយោជក កាលបើមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ និងបានដាក់ពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ មានន័យថាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរោងចក្រទាំងឡាយណាដែលគ្មានលទ្ធភាពនឹងរៀបចំការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើសំណើម។ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីសុំ បង់ពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជំនួសវិញ។ ពន្ធអាករត្រូវបង់តាមអត្រាកំណត់ចំនួន ១% លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ នៃចំនួនសរុបរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាសរៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការបង់ពន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះ ត្រូវធ្វើឱ្យបានមុនថ្ងៃដំណាច់ត្រីមាសនីមួយៗជារៀងរាល់ឆ្នាំ ឬអាចបង់មុនជាសរុប ប្រចាំឆ្នាំតែម្តងក៏បាន។ ប្រាក់ពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះត្រូវ បញ្ចូលទៅក្នុងបេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងជូនដំណឹងដល់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

២.២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

២.២.១. ករណីកិច្ចរបស់តាគីកិច្ចសន្យា

២.២.១.១. ករណីកិច្ចរបស់គ្រូ

ត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួន ដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារ គឺ ឃ្លាំមើលចរិយា និង កិរិយាមាយាទទោះក្នុងផ្ទះក្តីក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តលំអៀងគន្លងធម៌ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងឲ្យបានដឹង។ គ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយក្នុងករណី ដែលកូនជាងមានជម្ងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុការណ៍ដ៏ទៃទៀត ដែលគួរឲ្យឪពុកម្តាយដឹង និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឲ្យយឺតយូរឡើយ។ គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនឲ្យហួសកម្លាំង ហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណា ដែលទាក់ទង នឹង

ការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។ គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងឲ្យបាន រីកចម្រើន ហើយឲ្យបានសព្វគ្រប់នូវបរ ដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួល ដល់កូនជាងក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុង សាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។ នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺនគ្រូត្រូវចេញ វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យាអំពី សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈភាគីកូនជាងបន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការ ដែលដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត។

២.២.១.២. ករណីកិច្ចរបស់កូនជាង

កូនជាងត្រូវស្តាប់បង្គាប់ និងគោរពក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និង កំលាំងរបស់ខ្លួនពិសេសត្រូវរក្សាទុកអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ។ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចាត់ទុកជា មោឃៈ ដោយរពេញច្បាប់កាលបើធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាខាងមុនទេ ឬមិន ទាន់បានរំលាយនៅឡើយ។ ដូច្នេះ កូនជាងមិនអាចចុះកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនថ្មីទេ បើនៅជាប់ចំណងកិច្ចសន្យា ចាស់នៅឡើយ។ កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈ ហើយកូនជាងនេះ នឹងត្រូវ អស់ឋានៈជាកូនជាងហើយ ហើយក្លាយជាជាង ឬកម្មករនិយោជិតតទៅ។

ច្បាប់ បានដាក់ពិន័យដល់ ជនទាំងឡាយណាដែលព្យាយាមពន្យល់ ណែនាំ បញ្ចុះបញ្ចូលកូនជាងណា ម្នាក់ឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាស្តីពីកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនដោយផ្តន្ទាទោសពិន័យចំពោះជននោះឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬឆាងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល។ តែប្រាក់បំណាចនេះមិនត្រូវលើសពីតម្លៃ បង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ។

ដើម្បីកំណត់អំពីករណីយកិច្ចរបស់ កូនជាង ក៏ដូចជានិយោជក ប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពី "ការ ហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង" ចុះថ្ងៃទី ៥ មករា ២០០០ បានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូន ជាង។

២.២.២. ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងបញ្ជាក់ សមត្ថភាពដើម្បីលទ្ធានទៅទទួល បាននូវវិញ្ញាបនប័ត្រដោយមានការបញ្ជាក់ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ក្នុងគោលបំណង ធានាគុណភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឆាងចក្រទាំងអស់ត្រូវរៀបចំចាត់តាំង ការត្រួតពិនិ ត្យការហ្វឹកហ្វឺន និងការប្រលងបញ្ចប់វគ្គ ។

២.២.២.១. ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន

ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវឱ្យមានជាប្រចាំនូវការត្រួតពិនិត្យជារៀងរាល់ខែត្រីមាស ឆមាស និងការ ប្រលងបញ្ចប់វគ្គដោយមានរបាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ច្បាស់លាស់ ។ការត្រួតពិនិត្យនេះ ត្រូវបញ្ជាក់ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវរាល់ការរីកចំរើន ការប្រែប្រួលរបស់ កូនជាងទាំងផ្នែកទ្រឹស្តី និងការប្រតិបត្តិផ្ទាល់ ។ ការ

ត្រួតពិនិត្យ ត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យដែលមានសមាសភាព :

១. គ្រូបង្វឹករបស់សហគ្រាស

២. តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមានមុខជំនាញ មុខរបរ និងការងារដូចគ្នា .

៣. តំណាងក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២.២.២.២. ការប្រឡងបញ្ចាក់សម្គាត

ការប្រឡងបញ្ចប់វគ្គ ដើម្បីធានាគុណភាពកូនជាង និងអព្យាក្រឹតភាពនៅក្នុងពេលប្រលងបញ្ចប់វគ្គ សហគ្រាស ត្រូវរៀបចំគណៈមេប្រយោគ អព្យាក្រឹត្យ មួយ ឱ្យទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្ត ។ គណៈមេប្រយោគនេះត្រូវមានសមាសភាព :

១. គ្រូបង្វឹក និងតំណាងម្ចាស់ សហគ្រាស

២. តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមានមុខជំនាញ មុខរបរ និងការងារដូចគ្នា

៣. តំណាងក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

២.២.៣.ការប្រឡងបញ្ចប់វគ្គ

ដើម្បីធានាគុណភាពកូនជាង និងអព្យាក្រឹតភាពនៅក្នុងពេលប្រឡងបញ្ចប់វគ្គ សហគ្រាសត្រូវរៀបចំគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹតមួយរអោយទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្តការងារប្រឡងបញ្ចប់វគ្គនេះ។ គណៈកម្មការត្រូវមានសមាភាពៈ

១. គ្រូបង្វឹក និងតំណាងសហគ្រាស

២. តំណាងកម្មករនិយោជកដែលមានមុនជំនាញ មុខរបរ និងការងារដូចគ្នា

៣. តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២.៣. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មានពីររបៀបគឺ ការរំលាយកិច្ចសន្យាកូនហ្វឹកហ្វឺនជាងដោយពេញច្បាប់ និងគឺ ការរំលាយកិច្ចសន្យាកូនហ្វឹកហ្វឺនជាងតាមការសុំនៃភាគីសងខាង។

២.៣.១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយពេញច្បាប់

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីបួនយ៉ាងដូចតទៅ :

- ប្រសិនបើគ្រូឬកូនជាងត្រូវទទួល មរណភាព។
- កាលណាកូនជាង ឬ ត្រូវចូលបំរើកងទ័ព ។
- ក្នុងករណី ដែលឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម។
- ប្រសិនបើមានការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាស។

២.៣.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយការសម្តែងឆន្ទៈនៃភាគីជាប់កិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យានិងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យស្នើសុំ នៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយក្នុងករណីដូចខាងក្រោម :

- បើភាគីណាមួយមិនគោរពតាម ខ នៃកិច្ចសន្យា
- ដោយហេតុតែមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង
- បើកូនជាងចចេស មិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសហគ្រាស ឬធាងជាង
- កាលណាត្រូវផ្លាស់ ផ្ទះ ទៅនៅក្នុងសង្កាត់ ឬឃុំណាមួយក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។ តែពាក្យសុំ រំលាយកិច្ចសន្យាក្នុងករណីនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅតែប៉ុណ្ណោះ។

ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង តាមពាក្យស្នើសុំរបស់ភាគី នៃកិច្ចសន្យា ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយ បានទទួលរងនូវការខូចខាតដែលកើតចេញពីការរំលាយនេះ ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។

ជំពូកទី៣
អំពីការចូលបម្រើការងារ

ជំពូកទី៣
អំពីការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតចូលបម្រើការងារ

អ្នកស្វែងរកការងារ ត្រូវដាក់ពាក្យសុំទៅនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មប្រសិនបើនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ឬនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃខេត្ត-ក្រុង ចំពោះ អ្នកនៅតាមខេត្ត-ក្រុងផ្សេងទៀត។ ការចូលមកកាន់ការងារពុំមែនធ្វើឡើងដោយសេរីទាំងស្រុងនោះទេ។ បទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនមានគោលដៅជាសារវន្ត គឺគ្រប់គ្រងវិស័យនេះដើម្បីជៀសវាងការបំពានទាំងឡាយ ទោះជាស្ថិតនៅក្រោមទ្រង់ទ្រាយណាក៏ដោយ។ម្យ៉ាងទៀត និយោជកមានសិទ្ធិនិច្ឆ័យ សមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនស្វែងរកការងារដោយដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងសិនមុន នឹងទទួលយកជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិរបស់ខ្លួន។ មុននឹងពិនិត្យលើការស្វែងរកការងារធ្វើ និងការត្រួតពិនិត្យការចូលបំពេីការងារការចាំបាច់ដែលត្រូវសិក្សាជាអាទិភាពនូវគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានក្នុងវិស័យការងារនោះ។

៣.១. គោការណ៍ជាមូលដ្ឋានក្នុងវិស័យការងារ

ជាទូទៅ ទីផ្សារការងារ ប្រព្រឹត្តទៅដោយសេរីនិងមិនស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ជាអ្វីទាំងអស់ ពីព្រោះថានៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារ" កំលាំងពលកម្ម គឺជាទំនិញមួយក្នុងចំណោមទំនិញផ្សេងៗទៀត ។ សំណើការងារ មានប្រភពចេញពីសហគ្រាស ហើយសំដៅទៅកាន់អ្នកស្វែងរកការងារ : នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ រដ្ឋប្រកាន់នូវឥរិយាបថអនុប្បវាទ។ ទីផ្សារសេរីនេះ ត្រូវបានរៀបចំជារចនាសម្ព័ន្ធដោយ គោលការណ៍ធំៗចំនួនពីរគឺ :

- គោលការណ៍សមភាពរវាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នា ចំពោះការងារដូចគ្នា។
- គោលការណ៍សេរីភាពរបស់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើស ឬជួលកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនពេញចិត្ត និងសេរីភាពរបស់ជនស្វែងរកការងារក្នុងការចូលទៅកាន់ការងារដែល សក្តិសមនឹងខ្លួន។

ក្រៅពីនេះ ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬក្នុងការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកពុំអាចតំរូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ហើយទោះបីជាកិច្ចធានាត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមរូបភាពណាក៏ដោយ (មាត្រា ៤៤ នៃច្បាប់ការងារ) ។

៣.១.១. ការស្វែងរកការងារធ្វើ និងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

៣.១.១.១. ការស្វែងរកការងារធ្វើ

ក. ការចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យការងារ

មាត្រា ២៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារ នៃខេត្ត-ក្រុង

ខ្លួន"។ អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃមាត្រានេះ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានប្រកាសនៅថ្ងៃទី ២៨ ធ្នូ ២០០០ តាមរយៈសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៨ សកបយ ស្តីពី "ការដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើសំរាប់ឆ្នាំ ២០០១" ថាការិយាល័យសំរាប់ទទួលពាក្យសុំការងារធ្វើ ត្រូវបានបើកដំណើរសំរាប់អ្នកគ្មានការងារធ្វើទាំងពីរភេទ គិតទាំងអ្នកមានជំនាញ ទាំងអ្នកគ្មានជំនាញដែលមានកាយសម្បទាល្អអាចធ្វើការបាន។ ចំណែកឯ ការដាក់ពាក្យសុំ មានពីរប្រភេទ៖

ប្រភេទទី១ គឺការដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើនៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស ឯកជននានា នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ប្រភេទទី២ គឺ ការដាក់ពាក្យ ដើម្បីសុំធ្វើជាពលករទៅធ្វើការនៅឯបរទេស (មានដូចជាប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ប្រទេសថៃ ប្រទេសកូរ៉េ ជាដើម ចំពោះការងារកាត់ដេរអ្នកបំរើតាមផ្ទះ និងពលករទូទៅ)។

រយៈពេលកន្លងមក ក្រសួងបានសង្កេតឃើញថា មានជនខិលខូចមួយចំនួនបានឆ្លៀតឱកាសទារយកកម្រៃក្នុងពេលជ្រើសរើសចូលធ្វើការងារក្នុងម្នាក់ៗ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ពី កន្លះខែ ទៅមួយខែ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបាន ប្រកាសប្រាប់ឱ្យដឹងដល់អ្នកដែលចង់ដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើអំពីទីកន្លែងដែលត្រូវទាក់ទងគឺ ចំពោះអ្នករកការងារធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ សូមទៅដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មដែលស្ថិតនៅរាជធានីភ្នំពេញ។ ចំពោះអ្នកនៅខេត្ត-ក្រុងផ្សេងៗ សូមទៅដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើនៅមន្ទីររាជធានីភ្នំពេញ។ ចំពោះអ្នកនៅខេត្ត-ក្រុងផ្សេងៗ សូមទៅដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើនៅមន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទានខេត្ត-ក្រុងរៀងៗខ្លួន។

សំណុំលិខិត ដែលត្រូវបំពេញក្នុងការដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើរួមមាន:

១. ពាក្យសុំរកការងារធ្វើចំនួន ១ ច្បាប់

២. សេចក្តីសំលងសញ្ញាប័ត្រ (ប្រសិនបើមាន)ចំនួន១ ច្បាប់

៣. អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬប័ណ្ណគ្រួសារ ឬលិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅចំនួន ១ ច្បាប់

៤. រូបថតចំពីមុខ ៤ x ៦ សមចំនួន ២ សន្លឹក

ដើម្បីពង្រឹងកិច្ចការពារចំពោះ កម្មករនិយោជិតឱ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានហាមឃាត់ដាច់ខាតមិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូបតំរូវឱ្យអ្នកសុំការងារធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួលកំរៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ (មាត្រា ២៦០)។

ខ. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ

ដើម្បីស្វែងរក និងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការ នៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួននិយោជក

មានលទ្ធភាពពីរយ៉ាងគឺ:

១. ឬមួយជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័ការងារ ឬនៅការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត-ក្រុង ខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាស ត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត។ នេះជាការទទួលយកបេក្ខភាពពីនាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម ដើម្បីយកទៅពិនិត្យ និងជ្រើសរើសចូលធ្វើការតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនីមួយៗ។

២. ឬមួយជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសំរាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបានហើយត្រូវបំពេញបែបបទស្តីពីសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក។ គេអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា នេះជារបៀបជ្រើសរើសនៅនឹងមាត់ទ្វារ សហគ្រាស មានន័យថា ការប្រកាសតាមបែបផ្សេងៗនៅមាត់ទ្វារក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ហើយទុកឱ្យអ្នករកការងារធ្វើចូលមកដាក់ពាក្យសុំបំរើ ការងារនៅទីនោះ រួចហើយធ្វើការពិនិត្យ និងជ្រើសរើសទៅតាមវិធីផ្សេងៗដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ស្ថិតនៅក្នុងស្មារតីការពារសេរីភាពចុះកិច្ចសន្យារបស់និយោជក ច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ញត្តយ៉ាងច្បាស់លាស់និងត្រឹមត្រូវថា "និយោជកទាំងឡាយ មិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ"។ ប៉ុន្តែនីតិពន្ធបញ្ជាក់បន្ថែមថាសេរីភាពរបស់និយោជក ក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតធ្វើការពុំមានលក្ខណៈដាច់ខាតទេ ពីព្រោះថាមានបទប្បញ្ញត្តិ ឬបទបញ្ជាដោយឡែកមួយចំនួន ដែលអាចកំរិតលទ្ធភាពនិយោជក ដោយដាក់កំហិតឱ្យគោរពនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករ និយោជិតប្រភេទខ្លួន ។

៣.២.២. ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

សំណើរស្តីពីសេចក្តីត្រូវការ ហត្ថពលកម្មបរទេសសំរាប់ឆ្នាំបន្ត ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានស់លាស់ដាច់ពីគ្នានូវចំនួនកម្មករនិយោជិតខ្មែរ និងបរទេស ដែលមានបច្ចុប្បន្ន និងមូលហេតុចំបងដែលនាំឱ្យមានសេចក្តីត្រូវការហត្ថពលកម្មបរទេសនោះ ហើយត្រូវផ្ញើមកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឱ្យបានមុនដំណាច់ ខែវិច្ឆិកា នៃឆ្នាំនីមួយៗ។ ស្ថិតក្នុង ឆន្ទៈអនុគ្រោះដល់ការស្វែងរកការងាររបស់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ នីតិនិពន្ធបានប្រគល់សមត្ថកិច្ចជូន ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងការកំរិតភាគរយ អតិបរមានជនបរទេសដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យ ប្រើក្នុងសហគ្រាសដោយយោងតាមប្រភេទនៃបុគ្គលិកនីមួយៗ។ អនុលោមតាមឆន្ទៈនីតិបញ្ញត្តិនេះ ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានកំរិតការប្រើប្រាស់ ហត្ថពលកម្មបរទេស មិនលើសពី ១០ ភាគរយ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតខ្មែរសរុបទេ។ ហើយអត កំណត់អតិបរមា ១០% នេះ បែងចែកទៅតាមប្រភេទនៃកម្មករ និយោជិតដូចតទៅ:

ក. និយោជិតការិយាល័យ ៣%

ខ. និយោជិត ឬកម្មការឯកទេស ៦%

គ. និយោជិត ឬកម្មការញ្ជូនឯកទេស ១%

ក្នុងករណីពិសេសដែលសេចក្តីត្រូវការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេសកើនចំនួនលើសអត្រា១0% សំណើសុំការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានលំអិតនឹងច្បាស់លាស់អំពីមុខរបរ មុខវិជ្ជាឯកទេស បច្ចេកទេស ឬមុខជំនាញវិជ្ជាជីវៈនជនបរទេសម្នាក់១ដែលត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសចូលបំពេីការងារ និងមូលហេតុជាក់ស្តែងដែលនាំឱ្យមានសេចក្តីត្រូវការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេសម្នាក់ៗ ដែលលើសអត ១0%នោះផង។ ក្រសួងនឹងពិនិត្យសំណើនេះ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់ពីអធិការការងារផង។ ក្រៅពីនេះ និយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ជនបរទេស ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្តីពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ជនបរទេសទាំងនោះមកនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម នៃក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងយកនីតិសម្បទា ចំពោះអ្នកទៅរាជធានីភ្នំពេញ និងមន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុងនីមួយៗ ចំពោះអ្នកនៅខេត្ត-ក្រុង។

៣.២.២.១. ការស្នើសុំហត្ថពលកម្មបរទេសមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួល

នីតិវិធីនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសលេខ ០២០ សកបយ ស្តីពី "នីតិវិធីនការស្នើសុំយកហត្ថពលកម្មបរទេស មកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា" ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២00២ ដែលអនុវត្តចំពោះសហសគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោម បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្របតាមប្រកាសនេះ ពាក្យថា ជនបរទេសដែលធ្វើការយក ប្រាក់ឈ្នួលមិនរាប់បញ្ចូល នូវបុគ្គលដូចតទៅ អ្នកការទូតបុគ្គលិកអង្គការអន្តរជាតិ បុគ្គលិក អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល អ្នកជំនាញការ ឬទីប្រឹក្សារាជរដ្ឋាភិបាល ឬក្រសួងនានា និងអ្នកវិនិយោកទុន ដែលស្ថិតនៅក្រោមលក្ខន្តិក: អ្នកការទូតច្បាប់វិនិយោគទុន និងអង្គការមនុស្សធម៌ ដែលមាន អនុស្សរណៈជាមួយស្ថាប័ន រាជរដ្ឋាភិបាល ។

ក. ការស្នើសុំពីក្រសួង

ជនបរទេសទាំងឡាយត្រូវមានប័ណ្ណការងារនិង សៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទើបអាចធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានសហច្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវការនាំយកជនបរទេសចូលមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវធ្វើសំណើជាលាយល័ក្ខអក្សរមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះ ចាប់ពីការចេញប្រកាសលេខ ០២០ សកបយ នេះតទៅ ក្រសួងមិនអនុញ្ញាតឱ្យលហាញ្ច្រាសត្រឹះស្ថាននានានាំយកជនបរទេសចូលមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងជាមុនឡើយ ។

សំណើរសុំអនុញ្ញាតិនេះ ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់អំពីចំនួនមុខជំនាញបច្ចេកទេស នហត្ថពលកម្មបរទេស និងប្រភព ដែលត្រូវស្នើសុំយកជនបរទេសព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលត្រូវកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ក្រសួងនិងពិនិត្យអនុតផងដែរ ចំពោះ ប្រភពបេក្ខជនទាំងឡាយដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយនិយោជក ។

ខ. ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់ក្រុមហ៊ុននាំយកហត្ថពលកម្មបរទេស

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណឱ្យក្រុមហ៊ុនឯកជន ធ្វើជាទីភ្នាក់ងារទទួលបន្ទុកការងារនាំយកហត្ថពលកម្មបរទេស ចូលមកធ្វើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្របតាមសំណើនីមួយៗ ។

ទីភ្នាក់ងារនានារបស់ កម្ពុជា សហការជាមួយទីភ្នាក់ងារនានា នៃប្រទេសដើមរបស់ ជនបរទេសដើម្បីធ្វើការពិនិត្យមើលអត្តសញ្ញាណ គុណវុឌ្ឍិ និងឯកសារផ្លូវច្បាប់របស់ជនបរទេសម្នាក់ៗ ។ ផ្អែកទៅតាមលទ្ធផលនៃការពិនិត្យនេះ ក្រសួងសំរេចអនុញ្ញាតឱ្យនាំយកជនបរទេស ចូលមកធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅកម្ពុជា ស្របតាមករណីនីមួយៗ ហើយចាត់ឱ្យក្រុមហ៊ុនជាទីភ្នាក់ងារនានារៀបចំឱ្យជនបរទេសចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ស្របតាមលក្ខខណ្ឌការងារដែលបានព្រមព្រៀងគ្នារួចហើយ ។

ចំពោះប្រភពបេក្ខជនទាំងឡាយដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយនិយោជក និយោជកអាចធ្វើការទាក់ទងជាមួយ ទីភ្នាក់ងារនៅប្រទេសរបស់សាមីជនបរទេសដោយផ្ទាល់ ដើម្បីកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ ទីភ្នាក់ងារនានានៃប្រទេសដើមរបស់សាមីជនបរទេសត្រូវចុះកិច្ចសន្យា នៃសេវាមុខរបរជាមួយទីភ្នាក់ងារនានារបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅមុនពេលដែលសាមីជនបរទេសត្រូវបាននាំចូលមកកម្ពុជា។

ទីភ្នាក់ងាររបស់ក្រសួង ទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខក្រសួង ក្នុងការធានាឱ្យបានថាជនបរទេសដែលត្រូវបាននាំចូលមកធ្វើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាសុទ្ធតែ :

- មានគុណវុឌ្ឍ គ្រប់គ្រាន់ តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- មានឯកសារផ្លូវច្បាប់ត្រឹមត្រូវស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីច្បាប់ ទំនៀមទំលាប់ ប្រពៃណី ភាសាខ្មែរ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ៨ សប្តាហ៍ មុនពេលចូលធ្វើការ ឬនៅពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការដំបូង
- ត្រូវបានធានាសិទ្ធិស្របច្បាប់ នៅពេលដែលធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជា

ផ្ទុយទៅវិញចំពោះជនបរទេស ដែលមកពីប្រទេសផ្សេងៗ នៅមិនទាន់មានក្រុមហ៊ុនឯកជនជាទីភ្នាក់ងារទទួលបន្ទុកនៅឡើយ ក្រសួងនឹងពិនិត្យ និងសំរេចលើសំណើសុំនាំយកជនបរទេសចូលមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្ពុជាដោយផ្ទាល់ ។ ក្នុងករណីនេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាជាមួយសាមីជនបរទេសនិងត្រូវធ្វើប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារ ជនបរទេសភ្លាម នៅពេលដែលជនបរទេសចូលមកដល់កម្ពុជា។

គ. ការចុះកិច្ចសន្យារបស់ជនបរទេស

កិច្ចសន្យាការងាររបស់ជនបរទេសក្នុងមួយលើកៗ មានរយៈពេលមិនលើសពី ២ ឆ្នាំឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាភាសាបរទេសបាន តែត្រូវមានភាសាខ្មែររួមជាមួយ។ កិច្ចសន្យាក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ផងដែរ អំពីលក្ខខណ្ឌការងារសំខាន់ៗ និងឱ្យបានសមស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីត្រូវបន្តការងារ នៅកម្ពុជាក្រោយពីផុតរយៈ ពេល នៃកិច្ចសន្យា ហើយជនបរទេសនោះ ត្រូវមានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារនៅកម្ពុជាជាថ្មីម្តងទៀត។

ឃ. សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

ប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិកក៏ត្រូវធ្វើឱ្យបានស្របតាមមាត្រា ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ។

៣.២.ប័ណ្ណការងារនិងសៀវភៅការងារកម្មករនិយោជិត

៣.២.១. សៀវភៅការងារកម្មករនិយោជិតខ្មែរ

ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិតខ្មែរដោយគ្មានសៀវភៅការងារឡើយ ហើយត្រូវបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យពួកគេមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទៅធ្វើសៀវភៅការងារនៅនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះអ្នកនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ចំពោះអ្នកនៅតាមបណ្តាខេត្ត ក្រុង។

នៅពេលជាមួយគ្នានឹងការចេញប័ណ្ណការងារ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មឬមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ក៏មានចេញជូនសាមីជនកម្មករនិយោជិតផងដែរនូវ **"ប័ណ្ណសម្គាល់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ"**។

៣.២.១.១. ការស្នើសុំសៀវភៅការងារ

នៅពេលស្នើសុំសៀវភៅការងារ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ត្រូវយកទៅជាមួយនូវៈ

- ពាក្យស្នើសុំសៀវភៅការងារមានបិទតែមប្រិ៍ ១០០០រ និងមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវរូបថតចំពីមុខទំហំ ៣ស.ម x ៤ស.ម ចំនួន០៥សន្លឹក។
- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណជនជាតិខ្មែរ ឬលិខិតបញ្ជាក់សញ្ជាតិខ្មែរ ដែលចេញឱ្យដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬលិខិតផ្ទាល់ខ្លួនថាជាជនជាតិខ្មែរ ដោយមានការបញ្ជាក់ពីកម្មការដែលធ្វើការជាមួយគ្នាចំនួន០២នាក់ ដែលមានអត្តសញ្ញាណជាខ្មែរចំនួន០១ច្បាប់។
- លិខិតបញ្ជាក់ពីមុខរបរដែលចេញឱ្យដោយម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន០១ច្បាប់ និងអាករសៀវភៅការងារដែលកំណត់ឱ្យបង់តែម្តងគត់ ចំនួន១៥០០រ។

៣.២.២.២. ការចុះទិដ្ឋាការលើសៀវភៅការងារ

នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារ ឬឈប់ពីការងារនៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយ ម្ចាស់ ឬ នាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ទៅចុះទិដ្ឋាការចូល ឬចេញនៅ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះអ្នកនៅរាជធានីភ្នំពេញ ឬនៅមន្ទីរការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ចំពោះអ្នកនៅខេត្ត ក្រុង។ ការចុះទិដ្ឋាការនេះ ត្រូវធ្វើក្នុងរយៈ ពេលមិនលើសពី០៧ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសាមីកម្មករនិយោជិត បានចូលធ្វើការ ឬឈប់ពីការងារ។នៅពេល មានការផ្លាស់ប្តូរមុខរបរ និងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតម្តងៗ ម្ចាស់ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវ យកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅចុះទិដ្ឋការឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ដូចពេលចូលធ្វើការងារ ឬឈប់ពី ការងារដែរ។

នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ពីការងារ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវប្រគល់សៀវភៅការងារ ជូនទៅសាមីកម្មករនិយោជិតវិញ។ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនអនុញ្ញាតឲ្យយកសៀវភៅការងារ កម្មករនិយោជិត ទៅប្រើប្រាស់ខុសគោលដៅហើយក៏មិនអាចចារមូលវិចារអ្វីនៅលើសៀវភៅការងារនោះឡើយ។

៣.២.២. ប័ណ្ណការងាររបស់ជនបរទេស

ប័ណ្ណការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស មានតម្លៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំហើយអាចពន្យាពេល ក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យាពេលនេះ មិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ:

- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះ មិនបំពេញលក្ខខណ្ឌណាមួយក្នុងចំណុច៧.៤.ស្តីពីលក្ខខណ្ឌ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស។
- កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យារបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មាន ការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរ ដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក។ ការដក ហូតនេះអនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឲ្យ ឬបានពន្យាដល់ជន បរទេសនោះ។
- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការ ជាមួយនិយោជកដទៃទៀត។

❖ . អាការនៃប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងាររបស់ជនបរទេស៖

- អាការប្រចាំឆ្នាំប្រតិទិននៃប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារជនបរទេស ម្នាក់ៗ ដែលចូលមកស្នាក់នៅ ឬប្រកបមុខរបរអ្វីមួយ ឬធ្វើការងារអ្វីមួយ យកប្រាក់ឈ្នួលមានរយៈពេលកំណត់ ត្រូវបាន

កំណត់ចំនួន១០០ដុល្លា។

- អាករប្រចាំឆ្នាំប្រតិទិននៃប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារជនបរទេស ម្នាក់ៗ ដែលរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចាប់ពីអាយុ១៨ឆ្នាំឡើង ទៅ ត្រូវបានកំណត់ចំនួន៥០ដុល្លា។

៣.៣. ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅបរទេសនោះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ អនក្រ-បក ស្តីពី "ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស" ចុះ រឺថ្ងៃទី ២៦ កក្កដា ១៩៩៥ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនដែលមានកម្មវត្ថុបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

៣.៣.១. ចំនួនពលករកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស

ចំនួនពលករចំណាកស្រុកកម្ពុជា កាលពីឆ្នាំ ២០២០ មានចំនួន ១,២ លាននាក់ ធ្លាក់ចុះ ៨ ភាគរយធៀបនឹង ១,៣ លាននាក់ កាលពីឆ្នាំ ២០១៩»។ របាយការណ៍ដែលបានពីរបាយការណ៍ TRIANGLE របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នៅក្នុងកំណត់ហេតុសង្ខេបប្រចាំត្រីមាសកម្មវិធីអាស៊ាន ស្តីពីកម្ពុជាចាប់ពីខែមករាដល់ខែមីនាឆ្នាំ ២០២១ បានអះអាងថាកម្ពុជា គឺជាប្រទេសប្រភពដើមដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ពលករចំណាកស្រុក មានជាង ១១០០០០០ នាក់ដែលរស់នៅបរទេសកាលពីឆ្នាំ២០២០។

ពលករភាគច្រើនស្វែងរកការងារនៅក្រៅប្រទេស ដោយសារតែកង្វះឱកាសការងារគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចរកបាននៅក្នុងស្រុក និងភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួលការងារនៅក្រៅប្រទេស។ប្រទេសទិសដៅចម្បងសម្រាប់កម្មករចំណាកស្រុករបស់ប្រទេសកម្ពុជាគឺប្រទេសថៃ និងជាទូទៅនៅក្នុងវិស័យនេសាទ កសិកម្ម បសុសត្វសំណង់ ផលិតកម្ម និងសេវាកម្ម ដែលរួមទាំងការងារក្នុងស្រុកផងដែរ នេះបើយោងតាមរបាយការណ៍។ របាយការណ៍របស់ ILO បានឱ្យដឹងទៀតថាបច្ចុប្បន្នកម្មករចំណាកស្រុករបស់កម្ពុជាភាគច្រើន គឺធ្វើការនៅប្រទេសថៃ កូរ៉េខាងត្បូងម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និងជប៉ុន។

៣.៣.២. ក្រុមហ៊ុនដាំពលករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស

ក្រសួងការងារបានឲ្យដឹងថា ក្រុមហ៊ុនស្របច្បាប់បញ្ជូនពលករធ្វើការនៅបរទេសមានជិត ១០០ ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងហ្វេសប៊ុកផេករបស់ក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨នេះ បានឲ្យដឹងថា ឈ្មោះក្រុមហ៊ុនស្របច្បាប់បញ្ជូនពលករធ្វើការនៅបរទេសមានចំនួន៩៣ក្រុមហ៊ុន ដោយថាបច្ចុប្បន្ននេះ មានតែក្រុមហ៊ុន ៨៥ប៉ុណ្ណោះកំពុងដំណើរការងាររបស់ខ្លួន។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
និង អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការស្រាវជ្រាវខាងលើស្តីពីការ " ចុះកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ " ធ្វើអោយយើងបានដឹងច្បាស់ពី សិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការប្រកបកិច្ចការងាររបស់ខ្លួន ដោយមិនភ័ខ្លាចមានការរំលោភបំពានផ្សេងៗពីសំណាក់និយោជក ធ្វើអោកម្មករកម្មការិនីនិយោជិតមានភាពក្លាហ៊ានក្នុងការដោះស្រាយនូវបញ្ហាឈមផ្សេងៗ ដែលកើតមានឡើងដែលបង្ករឡើងដោយនិយោជិតក្តី ឬដោយ កម្មករនិយោជិតខ្លួនឯងផ្ទាល់ក្តី ដូចជា ការរំលោភបំពានពីនិយោជក ការកេងប្រវ័ញ្ច កម្លាំងពលកម្មរបស់កម្មករ ការបិទសិទ្ធសេរីភាពផ្សេងៗជាដើម ឬ ក៏មានករណី ឬហេតុការណ៍ផ្សេងៗទៀតដែលយើងមិនអាចប៉ាន់ស្មានទុកមុនបាន។ ម្យ៉ាងទៀត ការចុះកិច្ចសន្យាការងារបានផ្តល់នូវទំនុកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនថែមទៀតផង។

ដោយយោងទៅតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ យើងឃើញថាប្រធានបទខាងលើ គឺយើងបានសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ ដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាយើង ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ សេចក្តីជូនដំណឹង ការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនានា និងតាមបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយផ្សេងៗផងដែរ។

ម្យ៉ាងទៀតបាមការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសដែលកំពុងអភិវឌ្ឍ ហេតុដូចនេះវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាជាវិស័យស្នូលក្នុងការជួយជំរុញវិស័យសេដ្ឋកិច្ចជាតិអោយមានការរីចម្រើន ហើយក៏បានផ្តល់នូវការងារដល់ប្រជាជនកម្ពុជាយើងជាច្រើនលាននាក់ ព្រមទាំបានជួយដល់ជីវភាពរស់នៅ របស់ប្រជាជនកម្ពុជាអោយកាន់តែល្អប្រសើរផងដែរ ក៏ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងសេចក្តីត្រូវការ និងការអភិវឌ្ឍនេះផងដែរ ប្រទេសយើងក៏ជួបនូវវិបត្តិ និងបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលយើងគួរដោះស្រាយផងដែរ។ ហេតុដូចនេះយើងត្រូវតែរួមជួយក្នុងការពង្រឹងវិស័យការងារនៅកម្ពុជាអោយកាន់តែមានភាពរីចម្រើន ដើម្បីទាក់ទាញនូវវិនិយោគិន មកកាន់ប្រទេសយើងអោយបានច្រើន ដើម្បីអោយសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានការកើនឡើង និងមានភាពរឹងមាំ ដើម្បីឆ្ពោះទៅប្រទេសមួយដែលមានការអភិវឌ្ឍន៍ និងត្រូវធ្វើអោយច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសយើងមានតម្លាភាពខ្ពស់ សុក្រឹត្យ និងភាពយុត្តិធម៌សំរាប់បម្រើផលប្រយោជន៍ដល់ប្រជាជាតិយើង។

អនុសាសន៍

ដើម្បីជាការចូលរួមធ្វើការកែលំអរ និងអភិវឌ្ឍនូវវិស័យការងារ ព្រមទាំងការលើកម្ពស់នូវសុខសុវត្ថិភាព និងភាពងាយស្រួល និងធ្វើអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការដោយមានភាពក្លាហាន ដោយមិនភិតភ័យពីការរំលោភបំពានផ្សេងៗពីសំណាក់ថៅកែ ឬនិយោជិត ដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្រុមស្រាវជ្រាវយើងខ្ញុំ សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម៖

- ការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនានា និងតាមបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយផ្សេងៗអំពីច្បាប់ការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតអោយបានទូលំទូលាយ និងកាន់តែប្រសើរ
- ជំរុញនិងលើកទឹកចត្តិ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន
- ជំរុញទឹកចត្តដល់អ្នកវិនិយោគទន់ មកវិនិយោគក្នុងប្រទេសកម្ពុជាអោយកាន់តែច្រើន ដើម្បីផ្តល់នូវឱកាសការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ
- ទប់ស្កាត់កុំអោយមានការកើនឡើងខ្ពស់នូវអតិផរណា ព្រោះផ្តល់ផលលំបាកដល់កម្មករកម្មាវិនី
- ការធ្វើអោយមាននូវ ជាសុខភាព មានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ មានកន្លែងសម្រាក មានកន្លែងសង្គ្រោះបឋម មានបន្ទប់ទឹកអនាម័យ នៅកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត
- ត្រូវធានាថាកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត មានសុខសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខល្អ
- ការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាកទំនងវិទ្យាជីវៈ
- ការរក្សា និងបង្កើនមុខរបរនិងការងារនៅកម្ពុជា សម្រាប់កម្មករនិយោជិត
- ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ
- ការពង្រឹងសេវាគាំទ្រទូទៅ និងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន របស់កម្មករនិយោជិត
- គណៈកម្មការ សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្មនៅ តាមគ្រប់មុខសញ្ញា (គ.ក.ប) ត្រូវបន្តពង្រឹង ការគ្រប់គ្រង តាមដានការណីថៅកែរត់ចោល ឃាងចក្រមិនបើកប្រាក់ខែជូនកម្មករ ឬករណី កូដកម្ម បាតុកម្ម ជាយថាហេតុណាមួយត្រូវតែ គ្រប់គ្រងឱ្យបាន។
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបន្តកិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និយោជក សហជីព ដៃគូរសង្គម ដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ សង្គមស៊ីវិល ក្នុងការអនុវត្តយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួននូវ ភារៈកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងការដើរតួនាទីសំខាន់សម្រាប់បម្រើផលប្រយោជន៍ និងការការពារពីការរំលោភបំពានផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

- សៀវភៅនីតិការងារ រៀបរៀងដោយលោកគ្រូ ណុប ផន
- សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាក្នុងវិស័យកាត់ដេរ
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវ
- Facebook Page របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រកាសលេខ ០០៤ ចុះថ្ងៃទី ៥ មករា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៨ សកបយ ស្តីពី "ការដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើសំរាប់ឆ្នាំ ២០០១"
- ប្រកាសលេខ ០២០ សកបយ ស្តីពី "នីតិវិធីនការស្នើសុំយកហត្ថពលកម្មបរទេស មកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា" ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០២
- ប្រកាសលេខ ១៦១ សកបយ ស្តីពីការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៤១៣ ក.ក.ច.វ ចុះថ្ងៃ ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៥ ស្តីពីប័ណ្ណការងារនិងសៀវភៅការងារជនបរទេស
- អនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ អនក្រ-បក ស្តីពី "ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស" ចុះ រីថ្ងៃទី ២៦ កក្កដា ១៩៩៥
- របាយការណ៍ដែលបានពីរបាយការណ៍ TRIANGLE របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នៅក្នុងកំណត់ហេតុសង្ខេបប្រចាំត្រីមាសកម្មវិធីអាស៊ាន ស្តីពីកម្ពុជាចាប់ពីខែមករាដល់ខែមីនាឆ្នាំ ២០២១

ឧបសម្ព័ន្ធ

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់អោយដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះសសានកសិកម្ម ។

ជំពូកទី ៣
ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង
ផ្នែកទី ១
ប្រភេទ និងទំរង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១:

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬ ជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈអោយបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងចិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ ចិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ ។

មាត្រា ៥២:

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយលិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឡ្ឌមាសនៃការដាក់អោយប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ ។

មាត្រា ៥៣:

កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ :

១. គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ។

២. គោត្តនាម បកតិនាម និងអាសយដ្ឋានកូនជាង។

៣. គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និង លំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាល ឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា ។

៤. កាលបរិច្ឆេទ និងចិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥. ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមានអាហារ លំនៅហើយ និងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦. មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧. ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញអោយក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨. កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះអាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ។ អធិការការងារត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជីការលើកិច្ចសន្យានោះផង ។

ផ្នែកទី ២

លំហូរនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤:

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំ យ៉ាងតិច ក្នុងឋានៈជាអ្នកបង្ហែកទេសជាគ្រូជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាប័ត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ ។

មាត្រា ៥៥:

និយោជក គ្រូដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រី ដែលជាអនីតិជនទេ ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង :

១. ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ។

២. ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក។

៣. ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោក គៃបំបាត់ អំពើពុករលួយ។

មាត្រា ៥៦:

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់មុខរបរ និងប្រភេទការងារទាំងឡាយ ដែលអោយក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំចូលធ្វើជាកូនជាង ។

កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាងហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ។

មាត្រា ៥៧:

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការកនុងសហគ្រាសគ្រឹះសសានោះ ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ នឹងត្រូវមានកំណត់ក្នុង

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសំភារៈ ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ អាចនឹងយល់ព្រមអោយតាមសេចក្តីសំរេចពីអធិការការងារបានចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករនឹងមានចែងដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ការណីយកិច្ចនៃគ្រូ និងកូនជាង

មាត្រា ៥៨:

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារគឺ : ឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទ ទោះក្នុងផ្ទះក្តី ក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬ ប្រព្រឹត្តលំអៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងអោយបានដឹង ។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជំងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃ ទៀតដែលគួរអោយឪពុកម្តាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំអោយយឺតយូរឡើយ ។

គ្រូ ត្រូវប្រើកូនជាងមិនអោយហួសកំលាំង ហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៥៩:

គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងអោយបានរឹតចំរើន ហើយអោយបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាង ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រលងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៦០:

កូនជាងត្រូវស្តាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន ។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងកំលាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៦១:

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ អោយផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យអោយចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល ។ ប្រាក់បំណាច់នោះ មិនត្រូវអោយលើសពីតំលៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ ។

ត្រូវទុជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

ផ្នែកទី ៤
ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២:

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺនការប្រឡងចេញវិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រលង ។ល។ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏ត្រូវកំណត់អោយបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ហត្តិស្តីពីពេលវេលា នៃការហ្វឹកហ្វឺនដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេសទ្រឹស្តីព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬការពិសោធដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬ ការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន ។

ផ្នែកទី ៥
ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣:

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ :

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាង ត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈឹម

៤- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៦៤:

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោល តាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃបញ្ហត្តិក្នុងជំពូកនេះ

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤- កាលណាត្រូវផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេល ចុះកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ ។

កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថា មានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផលភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត ។

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះ និងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥:

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតអោយមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិ និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាង ព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយ មាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតតាមលំក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦:

ជនម្នាក់ៗអាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧:

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ។

២- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសា ជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំអោយកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៣- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះអាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ :

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់ ។

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអោយបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ។

៥- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយអាចត្រូវធ្វើសាឡើងវិញដោយសើរជាច្រើនដង ហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ ។

៦- ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសំរាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅ ចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស ។

៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៨- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលជុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ៦៨:

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់អោយ និយោជក វិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេ

ផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានចិរវេលាលើសពីបីខែទេ ចំពោះនិយោជិតពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង មួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ៦៩:

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលអោយធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះ ដោយខ្លួនឯងនិងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។

ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើអោយខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងជុំយពីនេះ ។

មាត្រា ៧០:

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់នូវខណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនអោយធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការល្បងកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១:

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវល្បងដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១- ការបិទគ្រឹះស្ថានដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជា កាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្តល់វិការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតអោយស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូន ព្រមទាំងមានជំងឺ បណ្តាលមកពីសំរាលកូន ។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំងចិរវេលាធ្វើដំណើរដោយថាហេតុផង។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលអោយជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០- ប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលអោយភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ។

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានអោយដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង។

មាត្រា៧២ :

១- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំអោយប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការអោយនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតលើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ជាអាទិ៍គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់និងរក្សាការសំងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល។

២- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបណ្តាលអោយមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណតតិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣- លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសំរាប់គណនា អតីតភាពការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា

មាត្រា ៧៣:

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការ ព្រមព្រៀង នេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរ នៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីតែមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១និងទី ២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី ២នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិអោយនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់អោយដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវអោយនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន ។

ខ- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤:

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបអោយដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវអោយទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។

មាត្រា ៧៥:

ថិរវេលាដែលត្រូវអោយដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៦:

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាអោយដំណឹងមុនតិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៧:

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានអោយដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការអោយដំណឹងមុន តំរូវអោយនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៨:

ការអោយដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់ បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ហើយដែលរក

ការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវអោយដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៩:

ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃប្រភេទកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។

មាត្រា ៨០:

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់អោយរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានចុះៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែអោយដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៨១:

ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែលតំរូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៨២:

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចអោយដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ :

- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។
- ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។
- ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។

មាត្រា ៨៣:

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក- កំហុសរបស់និយោជក :

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើ
ដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតអោយចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥-ការមិនបានប្រគល់ការងារអោយបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

៦- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត :

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់ ។

២- អំពើក្លែងក្លាយបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថិកំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតអោយប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨៤:

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារតុលាការអាជ្ញាគិត ត្រូវមានការៈវាយតំលៃទំងន់កំហុសទាំងឡាយក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា ៨៥:

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតំរូវអោយបិទ ។

២- មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្តាលអោយអន្តរាយសំភារៈមិនអាចអោយបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលអោយបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨៦:

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុង ករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២- ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរូចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវអោយដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៧:

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មីនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចាស់ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទំរង់ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ ។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសអោយនិយោជកបានរូចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។ ធនក្ស័យ និង ការជំរះបញ្ជីរជាផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៨:

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមវដ្តវិដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលអោយកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេ និងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវអោយដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិចដោយការបិទប្រកាសអោយគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំ សំរាប់ចូលការដ្ឋាន ហើយនិងនៅលើនាវានីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

ក- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩:

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្តាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែអោយទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអោយដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ចំរើលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើស

ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកអោយទៅកម្មករនិយោជិតដែរក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

មាត្រា ៩០:

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញត្រូវតែបើកអោយកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះ ក៏អាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនអោយឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" ខ្លះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១:

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមរឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាមសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការអោយដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩២:

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថានិយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ។

មាត្រា ៩៣:

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការអោយគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាមនូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាសថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនិងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មក ប្រសិនបើមានព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ តំរូវអោយនិយោជកសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលចេញអោយទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចពន្ធតែមប្រិ៍ និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះគ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ចឬជាបង្គាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម្យ៉ាងដែលតំរូវអោយបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀតដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវគុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះត្រូវហាមឃាត់មិនអោយដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩៤:

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា ៩១ ខាងលើសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវអោយក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៨៩ ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសំរាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅតាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការ ខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ង- ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥:

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវអោយដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍វិធានការសំរាប់ជ្រាប់មុនទូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើអោយការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតំលើងមួយឆ្នាំសំរាប់ កម្មករនិយោជិត ណាដែលមានគូស្រករ ហើយនិងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូនធីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនេះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលអោយធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលអោយធ្វើការ ត្រូវអោយដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុតចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រអោយដំណឹង ។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតអធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីអោយចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយ ដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាស អោយព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតតាមរយៈប្រកាសរបស់ក្រសួង ។

ច្បាប់

ស្តីពី

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖

- លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ បង្កើតឱកាសការងារ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត
- ជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគនិងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ។

មាត្រា២ .-

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ៖

- ធានាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បង្កើតនីតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈនិជ្ជយបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច
- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីជាយន្តការត្រីភាគីសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា៣ .-

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាសឬគ្រឹៈស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជំពូកទី២
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា៤ .-

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៥ .-

ធាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។

ធាតុផ្សំទាំងនោះគឺ៖

១- លក្ខណៈនិជ្ជយបែបសង្គមដែលរួមមានស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។

២- លក្ខណៈនិជ្ជយបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកែសម្រួលលក្ខណៈនិថ្លៃយក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ជីវៈមុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស។

មាត្រា៦ ..

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវបន្តអនុវត្ត។

មាត្រា៧ ..

ចំពោះការងារមៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ុនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

មាត្រា៨ ..

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ុនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុ ។

មាត្រា៩ ..

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណាឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ តាមលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាព ដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ជីវៈមុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស បន្ទាប់ពីបានទទួលអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ROYAUME DU CAMBODGE
MINISTERE DU PALAIS ROYAL

ជំពូកទី៣
ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១០ .-

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

១- ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលដែលអាចព្យាករបានពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់។

៣- ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នួ:-ឈ្នួ:។

៤- ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័នជាតិឬអង្គភាពនានាដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណៈនិថ្ងៃយបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ: មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

មាត្រា១១.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់កាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្នុងករណីប្រធានសក្តិឬករណីចាំបាច់ណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាកឬកែសម្រួលកាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ: ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ចុងក្រោយនឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្តរហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

មាត្រា១២ .-

ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវស្វែងរកឲ្យមានគោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួនមួយ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណៈនិថ្ងៃយដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ:។

ក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការដោយការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ភាគីនីមួយៗត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោ:ឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេចដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោ:ឡើយ។

ការសម្រេចអំពីតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទនៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំនោ:។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយចំនួន២(ពីរ)ដងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួន២(ពីរ)ផ្សេងគ្នា ការសម្រេចត្រូវផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោ:ឆ្នោតជាសម្ងាត់នាកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)នោ:។ ក្នុងករណីទទួលបានសំឡេងស្មើគ្នា សំឡេងប្រធានមានឆ្នាំ[illegible]ភាព។

មាត្រា១៣ .-

ក្រោយពីសម្រេចបានតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។

មាត្រា១៤ .-

និយោជកត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីកន្លែងទទួលឲ្យធ្វើការ។

ជំពូកទី៤
ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១៥ .-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៦ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានភារកិច្ចជាអាទិ៍៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- សម្របសម្រួលនិងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- ផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនិងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
- ផ្សព្វផ្សាយនិងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលទាំងឡាយណា ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្តល់លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រភពទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

មាត្រា១៧ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិចចំនួន៨៨(សែសិបប្រាំបី)រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។

២- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។

៣- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឬតំណាង១(មួយ)រូបនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានអនុប្រធាន២(ពីររូប ដែល១(មួយ)រូបជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង១(មួយ)រូបទៀតជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជក តាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានសមាជិកបម្រុងដែលមានចំនួនស្មើនឹងចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិ ដើម្បីបំពេញជំនួសសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយដែលអវត្តមាន។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំកែសម្រួលចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅរាជរដ្ឋាភិបាល ទៅតាមភាពចាំបាច់ តែមិនអាចតិចជាង៨៨(សែសិបប្រាំបី)រូបឡើយ។

ប្រាក់បៀវត្សនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈសាមី។

មាត្រា១៨ .-

សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៩ .-

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកពេញសិទ្ធិឬសមាជិកបម្រុងនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទុកពេលវេលាចាំបាច់ឲ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំនិងការងារផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ពល់ពេលកិច្ចប្រជុំ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឲ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា២០ .-

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១នៃច្បាប់នេះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកោះ

ប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្របនិងការចាំបាច់។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់និងអញ្ជើញរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការរាល់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវរៀបចំលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំ ដោយភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំនេះជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុង ឲ្យបានយ៉ាងតិច១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមុនសម័យប្រជុំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់និងបន្ទាន់ រយៈពេលនៃការអញ្ជើញនេះគឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ក្នុងករណីដែលមានសំណើពីប្រធានឬអនុប្រធានណាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអញ្ជើញបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្រៅពីសមាជិក ដើម្បីចូលរួមប្រជុំផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាដែលត្រូវពិភាក្សា ប៉ុន្តែបុគ្គលនោះមិនមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតក្នុងកិច្ចប្រជុំទេ។

កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំនិងត្រូវផ្ញើជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃប្រជុំ។

មាត្រា២១ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការ ដែលស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន ជាកញ្ចប់ដាច់ដោយឡែក ដែលជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសិទ្ធិទទួលនិងចាត់ចែងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៥
ទិដ្ឋានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២២ .-

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងពិន័យអន្តរការណ៍។

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្ម ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា២៣ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៤ .-

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី៤០ ០០០ ០០០(សែសិបលាន)រៀលចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៤ មាត្រា៦ មាត្រា៧ ឬមាត្រា៨នៃច្បាប់នេះ។

បន្ថែមលើទណ្ឌកម្មខាងលើ និយោជកដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវសងត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបំពាន ដោយគិតបញ្ចូលទាំងការប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន ក្នុងអត្រាដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

មាត្រា២៥ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៨នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៦ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១៦នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៧ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៩នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៨ .-

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៥(វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ)នៃច្បាប់នេះមិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ទាំងនោះ។

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ពីការងារ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវប្រគល់សៀវភៅការងារជូនដល់សាមីជនកម្មករនិយោជិតវិញ។

ប្រការ ៥..

ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យយកសៀវភៅការងារ កម្មករនិយោជិតខ្មែរ ទៅប្រើប្រាស់ខុសពីគោលដៅឡើយ ហើយក៏មិនអាចចារមូលវិចារអ្វីនៅលើសៀវភៅការងារនោះផងដែរ។

ប្រការ ៦..

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះ នឹងត្រូវពិន័យ ឬទទួលទោស ដូចមានចែងក្នុងជំពូក ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ ៧..

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៨..

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ អគ្គាធិការនៃអគ្គាធិការដ្ឋាន គ្រប់នាយកដ្ឋាន និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល:
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ៨
  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ -កាលប្បវត្តិ