សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Économiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ: **លោក តូច សុវណ្ណដេត**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោកស្រី **ប៉ូលី បញ្ញា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ១៨

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៤

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៨

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **តូច សុវណ្ណដេត** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ អត្តលេខ BL១៤-០១៧៣ លេខកូដថ្នាក់ L៤A២ ជំនាន់ទី១៨ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរព និងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ ៖

លោកឪពុក **អ៊ុំ សុតី** និងអ្នកម្តាយ **សន សាវី** ដែលបានផ្តល់កំណើត និងយកចិត្តទុកដាក់ចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា អប់រំទូន្មាន ទំនុកបម្រុង គាំពារ និងលើកទឹកចិត្តកូនគ្រប់បែបយ៉ាង ដោយមិនដែលត្អូញត្អែល និងរអ៊ូរទាំឡើយ ហើយសុខចិត្តស៊ូលំបាកខ្លួនឯង ជំនះរាល់បញ្ហាក្នុងជីវភាព ដោយមិនខ្លាចនឿយហត់ ធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីឲ្យកូនបានបន្តការសិក្សារៀនសូត្រ រហូតកូនបានចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ថ្វីត្បិតកូនជាបន្ទុកដ៏ធំរបស់លោកទាំងទ្វេក៏ដោយ។ ដោយក្តីសង្ឃឹម និងភាពជឿជាក់របស់លោកទាំងពីរមានមកលើកូន ថានឹងលើកកិត្តិយសគ្រួសារ និងប៉ះប៉ូវភាពខ្វះខាតក្នុងជីវភាពដែលកំពុងមានសព្វថ្ងៃ កូនប្តេជ្ញាចិត្ត និងខិតខំប្រឹងប្រែង ឆ្ពោះទៅរកវឌ្ឍនភាពជាវិជ្ជមាន ដោយមិនអាចមើលរំលងគុណដ៏មានតម្លៃកាត់ថ្លៃពុំបានរបស់អ្នកឡើយ។ ដូចមានថ្លែងក្នុងសម្រង់អំណរគុណនេះ ក្រៅពីការគោរព ការស្រលាញ់ និងការកតញ្ញូតាធម៌ កូនពិតជាមានសេចក្តីសោមនរីករាយ និងដឹងគុណយ៉ាងក្រៃលែង ចំពោះវត្តមានដ៏មានសារៈសំខាន់ដាច់ខាតរបស់អ្នកដែលមានគុណទាំងទ្វេ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរអរគុណយ៉ាងជ្រាវជ្រៅផងដែរជូនចំពោះ ៖

ឯកឧត្តម **លុយ ចណ្ណា** សាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានផ្តល់ឱកាសឱ្យខ្ញុំបាទ កសាងសមត្ថភាព និងចំណេះដឹង តាមរយៈការបង្កើតឲ្យមានជំនាញមួយជាក់លាក់ចំពោះនិស្សិត ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការចងក្រងតាក់តែងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះឡើង។

ជាពិសេស លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ូលី មញ្ញា** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំការស្រាវជ្រាវ និងចង្អុលបង្ហាញដោយផ្ទាល់ ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ប្រកបដោយការខ្វាយខ្វល់ និងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ដោយមិនខ្លាចនឿយហត់ក្នុងការតម្រែតម្រង់ ត្រួសត្រាយ និងផ្តល់ឯកសារ

នានា ព្រមទាំងកែប្រែកំហុសខុសឆ្គងរបស់ខ្ញុំ ដើម្បីសម្រេចបានភាពល្អផ្គាប់មួយនៃសមិទ្ធផលស្រាវជ្រាវដ៏មានគុណភាព គុណតម្លៃ និងការទទួលស្គាល់។

ស្របគ្នានេះដែរ រយៈពេល ៤ ឆ្នាំនេះ ចាប់ពីឆ្នាំមូលដ្ឋាន រហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ខ្ញុំសូមអរគុណដ៏ថ្លៃថ្លាផងដែរចំពោះ **លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់** នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានខិតខំបង្ហាត់បង្រៀន អប់រំ ណែនាំ ផ្តល់ឱវាទល្អៗ និងចែករំលែកបទពិសោធន៍គ្រប់បែបយ៉ាងដល់រូបខ្ញុំបាទកន្លងមក។

សិស្សច្បង និងមិត្តនិស្សិត រួមទាំងបងប្រុសរបស់ខ្ញុំបាទ ដែលបានជួយបំភ្លឺ និងជ្រោមជ្រែង តាមរយៈការជួយណែនាំ ការកែសម្រួល ការត្រួតពិនិត្យអក្ខរាវិរុទ្ធលើកំហុសឆ្គងម្តងហើយម្តងទៀត ដែលអាចកើតមានឡើងលើសារណាខ្ញុំបាទនេះ។ ក្នុងទំហំវិសាលភាពនៃកម្លាំងចិត្ត និងការជម្រុញលើកទឹកចិត្ត បានផ្តល់អោយខ្ញុំមានថាមពល និងកម្លាំងពុះពារទៅមុខ រហូតទទួលបានសារណាស្រាវជ្រាវមួយ ដែលកើតចេញពីការផ្ចិតផ្ចង់ និងប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ដើម្បីតម្កល់ទុកជាឯកសារសម្រាប់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយ។

ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំបាទសូមគោរពបួងសួងដល់វត្ថុសាកសិទ្ធិ និងប្រសិទ្ធិពរជូនចំពោះ លោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេ ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ និងអ្នកជួយទំនុកបម្រុងទាំងអស់ ឱ្យជួបប្រទះតែពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពជានិស្សិត ដែលកំពុងសិក្សាលើមុខជំនាញផ្នែកច្បាប់ ក្នុងកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ចនេះ ខ្ញុំមានសេចក្តីមោទនភាពយ៉ាងពុនពេក ដែលបានទទួលកិត្តិយស បានក្លាយជានិស្សិតសរសេរសារណា ក្នុងចំណោមនិស្សិតដ៏ទៃ។ ជាចិត្តស្រលាញ់ និងភាពស្និតស្នាលលើមុខជំនាញនីតិឯកជន ចាប់តាំងពីឆ្នាំមូលដ្ឋាន រហូតដល់ឆ្នាំទី ៤ នេះ បានបណ្តាលចិត្តរបស់ខ្ញុំ សម្លឹងឃើញនូវជំនាញមួយជាក់លាក់ គឺនីតិការងារសម្រាប់អនាគត ដើម្បីបម្រើសេចក្តីត្រូវការរបស់គ្រួសារ សង្គម និងប្រទេសជាតិ។

ដោយសារខ្លឹមសារនៃនីតិការងារមានភាពទូលំទូលាយពេក ហេតុដូច្នេះសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក្តោបសំខាន់តែទៅលើចំណុច "**កិច្ចសន្យាការងារ**" តែប៉ុណ្ណោះ។ មូលហេតុដែលខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទនេះ មិនមែនព្រោះតែចំណង់ចំណូលចិត្ត ឬចំណេះវិជ្ជាដែលធ្លាប់សិក្សានៅក្នុងថ្នាក់តែមួយមុខនោះទេ អ្វីដែលសំខាន់នោះគឺបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងមួយភាគធំ ដែលខ្ញុំទទួលបាននៅពេលដែលខ្ញុំបម្រើការងារ និងសិក្សាបណ្តើរ។ បាតុភូតមួយទៀតនោះគឺ ផ្តើមចេញពីការកំណត់បាននូវបញ្ហា ភាពខ្វះខាត និងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ស្របគ្នាជាមួយស្ថានភាពវិវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្នដ៏ស្មុគស្មាញ ដែលកើតចេញពីផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តវិធានទាំងនោះ បានរុញច្រានឲ្យខ្ញុំបង្កើតស្នាដៃថ្មីមួយនេះឡើង ដោយមានការផ្តល់ជាមតិយោបល់ និងទស្សនទានមួយចំនួន ជាដំណោះស្រាយ ដើម្បីធានាបាននូវសង្គតភាព និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃច្បាប់ បម្រើអោយផលប្រយោជន៍សាធារណជន និងសង្គមជាតិទាំងមូល។

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រមួយនេះ គឺចង់បង្ហាញអោយមនុស្សគ្រប់រូបយល់ដឹងអោយបានស៊ីជំរៅពី សញ្ញាណទូទៅ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងរួមទាំងការទូទាត់សំណងការខូចខាត ក្នុងទិសដៅដើម្បីបញ្ជាសហានិភ័យមួយចំនួនដែលអាចនឹងកើតមានឡើង ដោយសារការមិនបានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវ តាមនីតិវិធី និងលំហូរយន្តការរបស់និយាមគតិយុត្តនានា។

ខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុនចំពោះកំហុសទាំងឡាយណា ដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនា ហើយខ្ញុំស្វាគមន៍រាល់មតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់មិត្តនិស្សិតអ្នកអានទាំងឡាយ ដើម្បីទុកជាមេរៀន និងបទពិសោធន៍ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនទៅថ្ងៃក្រោយ។ ជាចុងបញ្ចប់ ខ្ញុំសង្ឃឹម

យ៉ាងមុតមាំថា ប្រធានបទមួយនេះនឹងចូលរួមចំណែកជាវិភាគទានបន្ថែមទៀត ដើម្បីអោយអ្នកអាន ត្រិះរិះពិចារណា ទុកជាថ្នាលនៃគំនិត និងចំណេះដឹង ឈានឆ្ពោះទៅកាន់ភាពល្អប្រសើរទៅថ្ងៃ អនាគតនៅក្នុងទំនាក់ទំនងវិស័យការងារ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ០១

ជំពូកទី ១

សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ០៥

១.១.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា ០៥

១.១.២. អត្ថន័យនៃការងារ ០៦

១.១.៣. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២ .... ០៧

១.១.៤. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ .... ០៧

១.១.៥. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ .... ០៨

១.២. គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា ០៨

១.២.១. គោលការណ៍មិនរើសអើង ០៩

១.២.២. គោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ០៩

១.២.៣. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំ ១០

១.២.៤. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានា ១២

១.៣. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ១២

១.៣.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ១៣

១.៣.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ១៤

១.៣.៣. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងមិនកំណត់ ១៥

១.៣.៤. បរិបទនាពេលអនាគតនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងមិនកំណត់ ២០

១.៣.៥. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ២៣

១.៣.៦. កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ២៤

១.៣.៧. កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ២៤

១.៤. ចរិតលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ ២៥

១.៤.១. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាមូលា ឬកិច្ចសន្យាយកតំលៃថ្នូរ ២៥

១.៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ ២៦

១.៤.៣. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាផ្តត់ផ្គង់ ឬបំរើ ២៦

ជំពូកទី ២

អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ

២.១. អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត ២៧
២.១.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ២៧
២.១.១.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យា ២៧
២.១.១.២. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក ៤០
២.១.១.៣. សិទ្ធិទទួលបានការគាំពារក្រោមរបបបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ៤៤
២.១.១.៤. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ៤៦
២.១.១.៥. សិទ្ធិការពារខ្លួននៅមុនពេលទទួលទោសវិន័យ...៤៧
២.១.២. កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត...៤៧
២.១.២.១. កាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយច្បាប់..៤៧
២.១.២.២. កាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយវិធានផ្ទៃក្នុងរបស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាស ៤៧
២.២. អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះនិយោជក.. ៤៨
២.២.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជក ៤៨
២.២.១.១. សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រង ៤៨
២.២.១.២. សិទ្ធិអនុវត្តទណ្ឌកម្មចំពោះទម្ងន់នៃកំហុស ៤៩
២.២.១.៣. សិទ្ធិដាក់ចេញជាបទបញ្ជាការណែនាំ.. ៥០
២.២.១.៤. សិទ្ធិកំណត់វិន័យនៅកន្លែងការងារ.. ៥១
២.២.១.៥. សិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៥២
២.២.១.៦. សិទ្ធិឡុកអៅ..៥៣
២.២.១.៧. សិទ្ធិបន្ថែមម៉ោងក្រៅពេលធម្មតា... ៥៤
២.២.២. កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជក.. ៥៤
២.២.២.១. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ៥៤
២.២.២.២. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម.............................. ៥៥
២.២.២.៣. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ ៥៦
២.២.២.៤. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ...៥៧

ជំពូកទី ៣

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

៣.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ ៥៨
៣.២. តើលក្ខខណ្ឌ ឬមូលហេតុណាខ្លះដែលតម្រូវឲ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ? ៥៩

៣.២.១. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ៥៩
៣.២.១.១. ករណីមាតុភាព ៥៩
៣.២.១.២. ករណីការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព ៦០
៣.២.១.៣. ករណីការឈប់សម្រាក ៦២
៣.២.១.៤. ករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ...៦៣
៣.២.១.៥. ករណីជម្ងឺធម្មតា...៦៣
៣.២.១.៦. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា.. ៦៤
៣.២.១.៧. ករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត.. ៦៤
៣.២.២. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីនិយោជក.. ៦៤
៣.២.២.១. ករណីការបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង... ៦៤
៣.២.២.២. ករណីការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស........... ៦៥
៣.២.៣. ហេតុផលក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ.. ៦៦
៣.២.៤. ហេតុផលផ្សេងទៀតដែលផ្អែកតាមសញ្ញាណចាស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៦៧
៣.៣. ប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ ៦៨
៣.៤. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៦៩
៣.៤.១. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់កម្មករនិយោជិត.. ៦៩
៣.៤.២. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់និយោជក ៦៩
៣.៥. អានុភាពគតិយុត្តនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ.. ៦៩

ជំពូកទី ៤
ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៤.១. ការបញ្ចប់ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ...៧០
៤.១.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៧០
៤.១.១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ៧០
៤.១.១.១.១. ការផុតរលត់ទៅតាមកាលកំណត់...៧០
៤.១.១.១.២. ការផុតរលត់ទៅមុនកាលកំណត់ ៧១
៤.១.១.១.២.១. ការរំលាយដោយអត្ថិភាពនៃការព្រមព្រៀង ៧១
៤.១.១.១.២.២. ការរំលាយដោយអត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់...៧១
៤.១.១.១.២.៣. ការរំលាយដោយអត្ថិភាពនៃករណីប្រធានសក្តិ ៧២
៤.១.១.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់............................ ៧២
៤.១.១.២.១. ការរំលាយដោយឯកតោភាគី.. ៧២
៤.១.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់.. ៧៣

៤.១.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ៧៣
៤.១.២.១.១. ការរំលាយដោយមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យដោយភាគីតាមច្បាប់កំណត់ ៧៣
៤.១.២.១.២. ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ៧៤
៤.១.២.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់..... ៧៥
៤.១.២.២.១. ការរំលាយដោយនត្ថិភាពហេតុផលសមរម្យ ៧៥
៤.១.២.២.២. នត្ថិភាពនៃការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ៧៥
៤.២. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ៧៥
៤.២.១. នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា..... ៧៦
៤.២.២. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ៧៧
៤.២.៣. សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលអោយធ្វើការឡើងវិញ ៧៧
៤.៣. វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់សកម្មជនសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ៧៧
៤.៣.១. ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីព ៧៧
៤.៣.២. ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ ៧៨
៤.៤. ការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូលភាព ៨០
៤.៤.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់..... ៨០
៤.៤.១.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់ ៨០
៤.៤.១.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ ៨០
៤.៤.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់..... ៨១
៤.៤.២.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់..... ៨១
៤.៤.២.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ ៨១
៤.៥ .ការកែប្រែ ឬវិសោធនកម្មលើកិច្ចសន្យាការងារ ៨២
៤.៦ .អនុប្បទានសិទ្ធិនៃកិច្ចសន្យាការងារ..... ៨៣
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍..... ៨៤
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៨៤
អនុសាសន៍ ៨៦
គន្ថនិទ្ទេស
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ដោយមានមូលដ្ឋានផ្អែកតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីសង្គមចាស់ ក្នុងមតិកគតិយុត្តរបស់កម្ពុជា ក្នុងរបបអាណានិគមនិយមបារាំង ដែលបារាំងបាននាំមកនូវសេចក្តីព្រាងក្រមរដ្ឋប្បវេណីណាប៉ូឡេអុងជាភាសាបារាំង ហើយដែលបានប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះមហាក្សត្រ ព្រះអង្គម្ចាស់ ស៊ី សុវត្ថិ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩២០ និងបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរ នាឆ្នាំ១៩៦៧ ដោយលោក អេង សុត ជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ បានផ្តល់សញ្ញាណជាសារវន្ត ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃទំនាក់ទំនងការងារ ដោយបានផ្សារភ្ជាប់កិច្ចសន្យាការងារទៅនឹងការជួលមនុស្សអោយធ្វើការ បានបញ្ញត្តិក្នុង **មាត្រា ១១៩៥** ថា "**ដែលហៅថា ជួលការងារនោះ គឺកិច្ចសន្យាដែលជនម្នាក់ហៅថា ជាង, នយោជិត, អ្នកការ ឬកូនឈ្នួលសន្យាថានឹងធ្វើការក្នុងពេលមានកំណត់ប៉ុណ្ណោះ១ឲ្យជនម្នាក់ទៀតហៅថា នាយ, ម្ចាស់ការ ឬនិយោជកដោយយកថ្លៃតាមសមាមាត្រនៃកាលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា, ថ្លៃនោះហៅថា ប្រាក់ឈ្នួល salaires ou gages**[1]" ។ នេះសរបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា របបគតិយុត្តនៃទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានចាប់ផ្តើមមានអត្ថិភាព ហើយបានផុសចេញជារូបរាង និងគ្រប់គ្រងដោយវិធាននៃក្រមនេះតាំងពីឆ្នាំ១៩២០មកម្ល៉េះ គ្រាន់តែមិនទាន់មានការបកស្រាយទូលំទូលាយតែប៉ុណ្ណោះ។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា របបគតិយុត្តនៃទំនាក់ទំនងការងារនៅនៅទីនេះ មិនមែនទើបតែប្រសូត្រក្នុងឆ្នាំ១៩២០នោះទេ គ្រាន់តែវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គ្របដណ្តប់ត្រឹមឆ្នាំ១៩២០ ជាឆ្នាំគោលនៃការលើកយកមកអត្ថាធិប្បាយលើសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ។

ដោយឡែកដោយសារតែសង្គ្រាមហូងហែង វិស័យគតិយុត្តនៅកម្ពុជាត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញស្ទើរតែទាំងស្រុង ក្នុងភ្នោះភ្លើងនៃសង្គ្រាមស៊ីវិល ដោយសារតែការបែកបាក់ផ្ទៃក្នុង និងជម្ងឺរាំរ៉ៃនៃការជ្រៀកជ្រៀកពីសំណាក់មហាអំណាចមកលើអធិបតេយ្យភាពរបស់កម្ពុជា។ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ជាអំឡុងពេលគាប់ប្រសើរ កម្ពុជាបានបង្កើតឲ្យមាន ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាបន្ថែមទៀត ក្នុងទិសដៅដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ក្នុងទំនាក់ទំនងសង្គម ក៏ដូចជាការចូលរួមចំណែកក្នុងការពង្រឹងដល់ការបកស្រាយ និងបំពេញបន្ថែមលើវិធាន និងក្បួនច្បាប់ដែលមានស្រាប់។ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក៏បានបញ្ញត្តិកាន់តែមានភាពច្បាស់លាស់ ដោយចង្អុលបង្ហាញយ៉ាងជាក់លាក់ជាងវិធាន១មុន ចំពោះនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យា និងនីតិវិធីនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយមានសុពលភាព ជាក់ស្តែងក្នុង**មាត្រា ១** ចែង

[1] ដកស្រង់ចេញពីការវាយឡើងវិញក្រៅផ្លូវការរបស់សមាគមស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ខ្មែរ ឆ្នាំ២០១៥ ត្រង់មាត្រា ១១៩៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ១៩២០

ថា "**កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់ កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើន ដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន**[2]"។ ឆន្ទៈព្រមព្រៀងនៅទីនេះមានន័យថា ជាការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និងដោយសេរីគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ។ យ៉ាងណាមិញ ទោះបីជាមានក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ នេះក៏ដោយ ក៏ទំនាក់ទំនងការងារ ដែលស្ថិតក្រោមវិធានដើមខាងលើ នៅមានភាពស្រពិចស្រពិល និងអរូបីនៅឡើយ ដែលនេះកំណត់ថាជាចន្លោះប្រហោងនៃច្បាប់ ដោយសារនៅពេលតាក់តែងច្បាប់មិនទាន់មានអ្នកណាគិតដល់ចំណុចនៃបញ្ហា រហូតឈានដល់មានជម្លោះនៅពេលច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ទាំងការបកស្រាយមិនស្របគ្នា និងភាពមិនស៊ីចង្វាក់គ្នា។ ជាសមទ្ធិផលដ៏កំភួនដែលកើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋាភិបាល និងអ្នកផ្តួចផ្តើម យើងសង្កេតឃើញថា ច្បាប់ការងារថ្មីៗត្រូវបានបង្កើតឡើងជាហូរហែរ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ ដើម្បីគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងាររវាង ថៅហ្វាយនាយ និងកូនចៅ និងធានានីត្យានុភាពនៃការងារសមស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ក្រោយការបោះឆ្នោតឆ្នាំ១៩៩៣ ដើម្បីធាននានិរន្តរភាពនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍឲ្យរីកចម្រើនលូតលាស់ឈានឡើង និងមានភាពសម្បូររុងរឿងជានិរន្តរ៍ ប្រទេសកម្ពុជាបានអនុវត្តយករបបនយោបាយប្រជាធិបតេយ្យ សេរីពហុបក្ស[3] ក្នុងនាមជាប្រទេសនីតិរដ្ឋ ដែលធានាសិទ្ធិមនុស្ស ធានាការគោរពច្បាប់ ធានាសេចក្តីថ្លៃថ្នូរបុគ្គល និងភាពស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនៅចំពោះមុខច្បាប់។ យ៉ាងណាមិញ ទោះបីជាសិទ្ធិ និងសេរីភាព (សិទ្ធិមនុស្ស) ត្រូវបានធានាដោយច្បាប់ក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តសិទ្ធិ និងសេរីភាពទាំងនោះ ស្ថិតនៅក្នុងការកម្រិត និងទំហំដែលច្បាប់កំណត់ដដែរ ហេតុដូច្នេះហើយទើបមានគោលការណ៍មួយលើកឡើងថា "**ទោះបីជាសិទ្ធិក៏ដោយ ក៏ពុំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ដោយបំពានឡើយ។ នៅក្នុងករណីដែលបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដោយបំពានហួសពីទំហំការពារ ដែលត្រូវបានបញ្ញត្តិទុក មិនអាចទទួលស្គាល់អានុភាពនៃការប្រើសិទ្ធិនោះឡើយ**[4]"។ តួយ៉ាងក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យាក៏ដូចគ្នា ទោះបីជាមានគោលការណ៍ស្វ័យភាពនៃបុគ្គលឯកជនកំណត់ដោយក្រមរដ្ឋប្បវេណី ថាការគោរពនូវសេរីភាពនៃឆន្ទៈរបស់បុគ្គលឯកជន[5] និងអនុញ្ញាតអោយបុគ្គលម្នាក់ៗ មានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតទំនាក់ទំនងគតិយុត្តតាមឆន្ទៈរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ឆន្ទៈដោយសេរី និងឆន្ទៈដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមរយៈកិច្ចសន្យានោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬផ្ទុយនឹងគោលការណ៍រក្សាការពារឯករាជ្យ និងអធិបតេយ្យភាព ឬបូរណភាពទឹកដី ឬប៉ះពាល់ដល់ឯកភាពនយោបាយ ឬការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលប្រទេសជាតិ ឬផ្ទុយនឹង

---

[2] មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨

[3] មាត្រា ៥១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

[4] មាត្រា ៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[5] មាត្រា ៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទម្លាប់ល្អរបស់សង្គមឡើយ[6] បើមិនដូច្នោះនឹងត្រូវបានមោឃៈភាពដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែកាលបើកិច្ចសន្យា ធ្វើឡើងផ្ទុយនឹងវិធានក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឬផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារច្បាប់ដែលទាមទារឲ្យមាន ទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាការងារនោះនៅតែអាចទទួលស្គាល់ការអនុវត្តបានដដែរ ដោយហេតុថាជាជម្រើសរបស់គូភាគី ហើយភាគីមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា។ ករណីស្ថានភាពខាងលើនេះ ភាគច្រើនលេចចេញពីទម្លាប់នៃកិច្ចការជំនួញ ហើយខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាមិនមានគោលដៅបំផ្លាញ ឬធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់អត្ថន័យនៃមោឃភាព ដូចនេះមិនអាចមិនទទួលស្គាល់អានុភាពគតិយុត្ត នៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ភាគីតាមរយៈកិច្ចសន្យាបានឡើយ។

ជារួមកិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់ឯកជនរបស់គូរភាគី ដែលបង្កើតឡើងផ្អែកលើតម្រូវការ ឆន្ទៈ និងជម្រើសរបស់គូរភាគី ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការក្នុងទំនាក់ទំនងប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន។

ដោយសារតែទំនាស់ ឬវិវាទនៃទំនាក់ទំនងការងារ តែងតែកើតមានមិនចេះចប់មិនចេះហើយ ដោយបង្កលក្ខណៈស្មុគស្មាញជាច្រើនជុំវិញទិដ្ឋភាពស្នូលសំខាន់ៗដូចជា៖ អំពីបញ្ហាប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ បញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារ បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម និងបញ្ហាសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិត បញ្ហាសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក -ល- បានកើតជាភាពចាំបាច់សំខាន់ដាច់ខាត ដែលទាមទារអោយមានយន្តការដោះស្រាយដ៏ល្អមួយ ដើម្បីឈានដល់ការកាត់បន្ថយ និងលុបបំបាត់បញ្ហាទាំងនោះ។ ដូច្នេះ ការតាក់តែង និងជ្រើសរើសចងក្រងយកអត្ថបទមួយនេះឡើង ជាក់ច្បាស់ណាស់នឹងអាចចូលរួមចំណែកយ៉ាងធំធេង ដល់ការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ និងការដោះស្រាយវិវាទ ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ សុក្រឹត្យភាព តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ ហើយនេះជាលក្ខណៈពិសេសមួយ ដែលជំរុញអោយមាន និងលិចជារូបរាងនៃសារណាស្រាវជ្រាវនេះឡើង។

ខ្ញុំសង្ឃឹមថាប្រធានបទមួយនេះនឹងមានលក្ខណៈពិស្តា និងស៊ីជំរៅជុំវិញទិដ្ឋភាពចម្រូងចម្រាសផ្សេងៗនៃក្របខណ្ឌនីតិការងារ ក្នុងចំណុចកិច្ចសន្យាការងារ ដោយឆ្លើយតបនឹងចំណោទគតិយុត្តស្រាវជ្រាវដូចជា៖ តើកិច្ចសន្យាការងារមានខ្លឹមសារយ៉ាងដូចម្តេច តាំងពីអតីតកាល រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន? តើមានគោលការណ៍ណាខ្លះ បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ? តើមានលក្ខខណ្ឌការងារអ្វីខ្លះអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានអានុភាពមកលើកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក? តើកិច្ចសន្យាការងារ មានប៉ុន្មានប្រភេទ? ហើយថាតើកិច្ចសន្យាការងារមានអានុភាព

[6] មាត្រា ៣៥៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ បើយោងតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ និងច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧? និងចុះចំពោះការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ មានលក្ខណៈយ៉ាងដូចម្តេចវិញ?

ចំពោះគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺ ទីមួយ (១) ដើម្បីចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍លើវិស័យការងារ ទីពីរ (២) ដើម្បីស្វែងរកមូលហេតុដែលកើតបញ្ហាខាងលើ ទីបី (៣) ដើម្បីផ្តល់ជាដំណោះស្រាយសមស្របចំពោះបញ្ហាការងារ និងទីបួន (៤) ដើម្បីផ្តល់ជាយោបល់ ឬអនុសាសន៍លើចំណុចដែលត្រូវកែលំអ។

ក្នុងវិសាលភាពគ្របដណ្តប់នៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ ផ្តោចសំខាន់តែទៅលើទំហំនៃរបបគតិយុត្ត និងទំនាក់ទំនងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលកើតចេញពីសុពលភាពនៃអានុភាពគតិយុត្តរបស់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

អត្ថប្រយោជន៍នៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ នឹងបានជាគុណតម្លៃ និងវិភាគទានជាមរតកគតិយុត្តវិជ្ជមានមួយ សម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយ និងអ្នកអានទាំងឡាយ ជាពិសេសសាធារណជនទូទៅ ក្នុងនោះកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលជាក្រុមគោលដៅសំខាន់បំផុតនៃសារណាស្រាវជ្រាវមួយនេះចង់ទៅដល់ ដើម្បីបានជាការស្វែងយល់ និងការពិចារណា ដោយចូលរួមបង្កើត និងពង្រីកការយល់ដឹងបន្ថែម ក៏ដូចជាពង្រឹងវិស័យការងារនៅកម្ពុជាឲ្យកាន់តែមានការរីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍន៍ជាដរាបតទៅ។

ចំពោះរចនាសម្ព័ន្ធនៃប្រធានបទស្រាវជ្រាវមួយនេះ ត្រូវបានរចនាឡើងដោយមានការបែងចែកជា ៤ជំពូកសំខាន់ ជំពូកទី១ដំបូង បកស្រាយពីសញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឯជំពូកទី២ លើកឡើងទៅលើអានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ រីឯជំពូកទី៣ បង្ហាញពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងចុងក្រោយជំពូកទី៤ អះអាងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ អត្ថន័យ និងអត្ថរសនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះមានន័យសេចក្តីដូចខាងក្រោម ៖

ជំពូកទី ១
សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ដើម្បីទទួលបានសន្តិសុខសុវត្ថិភាពគតិយុត្ត និងភាពមានទំនុកចិត្តទៅវិញទៅមករវាងគ្នា និងគ្នា រាល់គ្រប់ទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជា ជាគោលការណ៍ត្រូវតែគ្រប់គ្រងដោយកិច្ចសន្យា ដែលជាច្បាប់របស់គូភាគី ទោះបីការងារនោះជាការងារប្រភេទណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន ទម្រង់នៃការសន្យាត្រូវបានគេយកមកប្រើជំនួសផងដែរ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧ ទម្រង់នៃការសន្យាផ្ទាល់មាត់ មិនចោទជាបញ្ហាចំពោះគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារឡើយ ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារ ធ្វើឡើងតាមទម្រង់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់ក្តី គឺមានសុពលភាពដូចគ្នាដោយស្ថិតក្រោមវិធាននៃច្បាប់ការងារ។ យ៉ាងណាមិញ បញ្ហានានាជុំវិញភាពមិនច្បាស់ការនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ នៅតែមានភាពចម្រូងចម្រាស ដែលទាមទារអោយមានអត្ថិភាពនៃការបកស្រាយពីសំណាក់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ អធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការជាអាទិ៍។ ហើយកំណើតនៃវិវាទជុំវិញកិច្ចសន្យាការងារក្នុងវិស័យការងារនេះទៀតសោត តែងតែកើតមានមិនចេះចប់ មិនចេះហើយថែមទៀត ដោយសារភាពទន់ខ្សោយនៃច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលធ្វើឱ្យស្ថានភាពនៃជម្លោះក្នុងវិស័យមួយនេះ នៅតែមានវត្តមាន មានភាពអូសបន្លាយរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ អត្ថបទនៃការស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាកិច្ចសន្យាការងារមួយនេះ នឹងបានជាចំណែកពុទ្ធិ និងក្លាយជាឧបករណ៍គតិយុត្តថ្មី សម្រាប់ស្រាវបំភ្លឺលើបញ្ហាទូទៅនៃទិដ្ឋភាពកិច្ចសន្យាការងារនៅកម្ពុជា។ ដូច្នេះ មុននឹងឈានដល់ការបកស្រាយអំពីប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ យើងគប្បីស្វែងយល់អំពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងគោលការណ៍មូលដ្ឋាន ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជាជាមុនសិន។

១.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

មុននឹងចូលដល់ការសិក្សាអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ តាមសម័យកាលនីមួយៗ ជំហានដំបូងបំផុតដែលមិនអាចចោលបាននោះគឺ អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា (១.១.១) និងអត្ថន័យនៃការងារ (១.១.២)។

១.១.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យា សំដៅដល់កិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច[7]។ កិច្ចសន្យា គឺជាប្រភពមួយនៃការបង្កើតឲ្យមានកាតព្វកិច្ច ដែលចង បុគ្គលពីរនាក់ ដោយឲ្យបុគ្គលម្នាក់ដែលបានកំណត់ មានករណីកិច្ចមួយចំនួន ចំពោះបុគ្គលដែល បានកំណត់ម្នាក់ទៀត[8]។

១.១.២. អត្ថន័យនៃការងារ

និយមន័យការងារ តាមន័យទូលាយ ត្រូវបានកំណត់ថាជាសំណុំនៃភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ច ដែលបានអនុវត្ត ឬមានន័យថាត្រូវបានអនុវត្តដោយមនុស្សម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដែលមានអាយុស្រប តាមច្បាប់ការងារ ក្នុងអំឡុងពេលកំណត់ជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់អង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចណាមួយ។ បុគ្គលម្នាក់ៗ អាចមានការងារមួយ ឬច្រើនបាន។[9] ចំណែកឯនិយមន័យការងារតាមន័យចង្អៀតវិញ សំដៅដល់សកម្មភាព ឬការអនុវត្តសម្រាប់អ្នកដទៃជាថ្នូរនឹងការបង់ប្រាក់ ឬប្រាក់ចំណេញ។

ការងារត្រូវបានបែងចែកជា ២ ប្រភេទសំខាន់ៗ ៖ **ការងារដោយខ្លួនឯង ឬការងារឯករាជ្យ** និង **ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល**[10]។

- **ការងារដោយខ្លួនឯង ឬការងារឯករាជ្យ** គឺជាការងារដែលប្រាក់ឈ្នួលអាស្រ័យដោយផ្ទាល់លើប្រាក់ចំណេញ (ឬសក្តានុពលសម្រាប់ប្រាក់ចំណេញ) ដែលបានមកពីទំនិញ ឬសេវាកម្ម ដែលបានផលិត (កន្លែងដែលការប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ចំណេញ) ជាជាងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដោយនិយោជក។ អ្នកធ្វើការងារដោយខ្លួនឯង អាចមាន ការងារច្រើន ដូចជាការងារក្នុងអង្គភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលខ្លួនឯងជាម្ចាស់ ឬសហម្ចាស់ផ្ទាល់ខ្លួន។ ក្នុង ករណីមានការងារច្រើនកន្លែង ការងារចម្បងនោះ គឺត្រូវបានសន្មត់ថាជាការងារដែលមានម៉ោងវែង បំផុត។ ជាទូទៅ មនុស្សដែលមានការងារធ្វើដោយខ្លួនឯង មានទំនុកចិត្តលើការងាររបស់ខ្លួនជា ជាងរកការងារធ្វើដែលផ្តល់ដោយនិយោជក ដែលរកបានប្រាក់ចំណូលពីពាណិជ្ជកម្ម ឬអាជីវកម្ម ដែលពួកគេបានធ្វើ។ ការរកប្រាក់ចំណូលដោយផ្ទាល់ពីអាជីព ឬអាជីវកម្មផ្ទាល់របស់ខ្លួន មានដូច ជាអ្នកនិពន្ធ ឬវិចិត្រករឯករាជ្យ ដែលមិនយកប្រាក់ខែពីនិយោជក ឬប្រាក់កម្រៃពីនណាម្នាក់ទៀត។

---

[7] មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[8] មាត្រា ៣០៨ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[9] ដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងស្ថិតិការងារ និងការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវបានអនុម័តដោយអង្គការអន្តរជាតិ ទី 19 សន្និសីទអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវការងារនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ នាខែតុលា ឆ្នាំ2013។http://www.ilo.org/global/statistics-and- មូលដ្ឋានទិន្នន័យ / ស្តង់ដានិង - គោលការណ៍ណែនាំ / ដំណោះស្រាយ-adopted-by-international-conferences-of-labourists / WCMS_230304 / lang--en / index.htm

[10]http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in employment/current-guidelines/lang--en/index.htm

- **ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល** គឺជាការងារដែលជាភារៈកិច្ច ឬក្នុងតំណែងដែលអ្នកធ្វើការកំពុងកាន់កាប់ជាក់លាក់តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ (ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់) ដែលផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់កម្រៃជាមូលដ្ឋាន។ កម្មករនិយោជិត គួរមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្ថេរភាព ហើយមូលដ្ឋានបន្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាសេរីភាពនៃនិយោជក។ លើសពីនេះទៅទៀត រដ្ឋ និយោជក និងសង្គម មានភារកិច្ចក្នុងការបង្កើត និងស្វែងរកឱកាសការងារ និងធានាថាបុគ្គលគ្រប់រូប ដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ មានលទ្ធភាពទទួលបានឱកាសការងារ និងមានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ស្របតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម[11]។

ជារួមពាក្យថាការងារ គឺជាសកម្មភាពធ្វើការទាំងឡាយណា ដែលបង្កើតប្រាក់ចំណូល និងមិនត្រូវហាមឃាត់ដោយច្បាប់។

១.១.៣. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើងឲ្យមានការទាក់ទងគ្នាផ្នែកការងាររវាងអ្នកស៊ីឈ្នួល និងនិយោជក[12]។ ស្របគ្នានេះដែរ អ្នកស៊ីឈ្នួល តាមន័យរបស់ក្រមការងារនេះ សំដៅដល់បុគ្គលគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំ និងអំណាចបុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន។ ហើយដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ អំពីគុណសម្បត្តិនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះ មិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈច្បាប់នៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈច្បាប់អ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬច្រើន[13]។ ដោយមិនខុសគ្នា អ្នកស៊ីឈ្នួល និងកម្មករមានន័យប្រហាក់ប្រហែល ពោលគឺជាជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ ក្រៅពីអ្នកបម្រើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិត។ លក្ខណៈរបស់កម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឲ្យកម្រៃទេ គឺត្រូវយោងទៅលើមុខការជាដាច់ខាត[14]។ រីឯន័យនិយោជកវិញ សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គល (មនុស្ស) ឬនីតិបុគ្គលសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់ (ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ អង្គការ សមាគម សហជីព) ហើយដែលប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។

១.១.៤. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត (អ្នកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សេវា) និងនិយោជក (អ្នកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលការងារ)។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវធ្វើឡើងនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាម

---

[11] មាត្រា ៣៦ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

[12] មាត្រា ៦២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

[13] មាត្រា ៣ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

[14] មាត្រា ៦ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

ទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ដូច្នេះតាមន័យនេះទំនាក់ទំនងការងាររបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតតែងតែស្តែងឡើងតាមរយៈការឯកភាពគ្នានៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ កិច្ចសន្យាការងារ អាចសរសេរជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់[15]។ រាល់ការបង្កើត ការកែប្រែ ការរំលត់ និងការអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពលើគោលការណ៍គ្រឹះ ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារជាភាពចាំបាច់មួយនៃបរិបទការងារ ដើម្បីធានាភាពមានសុពលភាពត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះ[16]។ ការទាក់ទង ឬទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ គឺជាទំនាក់ទំនងផ្លូវច្បាប់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ទំនាក់ទំនងនេះមានអត្ថិភាពនៅពេលដែលមនុស្សម្នាក់អនុវត្តការងារ ឬសេវាកម្មក្រោមលក្ខខណ្ឌមួយជាក់លាក់ដើម្បីទទួលបាននូវថ្លៃឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃ។ តាមរយៈទំនាក់ទំនងការងារ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវបានបង្កើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ទំនាក់ទំនងនេះបាន នឹងកំពុងបន្តក្លាយជាយានមួយដ៏សំខាន់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងនឹងការងារនៅក្នុងវិស័យច្បាប់ការងារ និងសន្តិសុខសង្គម។ អត្ថិភាពនៃទំនាក់ទំនងការងារ គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសុវត្ថិភាពសង្គមដល់បុគ្គលិក។ ហើយវាគឺជាចំនុចសំខាន់នៃសេចក្តីបញ្ជាក់សម្រាប់ការកំណត់អំពីចរិតលក្ខណៈ និងទំហំនៃសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេ។

ជារួមកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយប្រភេទដែលកំណត់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១.១.៥. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ហើយភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថានិយោជក[17]។

១.២. គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា

ស្ថិតក្រោមវិធាន និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃការងាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលស្តែងឡើងតាមរយៈសន្ធិសញ្ញា អនុសញ្ញា កតិកាសញ្ញា សេចក្តីប្រកាសជាសាកលនានា កម្ពុជាក្នុងនាមជារដ្ឋសមាជិក ត្រូវគោរព និងលើកកម្ពស់គោលការណ៍ និងសិទ្ធិនានាលើអនុសញ្ញា ឬលិខិតតូប

[15] មាត្រា ៦៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[16] http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm

[17] មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

ករណ៍អន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធទាំងនោះ ដើម្បីលើកសេរីភាពនៃការចូលរួម ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាពលើអនុសញ្ញារួម ការលើកកម្ពស់ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃកម្លាំងពលកម្ម ដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច ការលើកកម្ពស់ការលុបបំបាត់ការងារលើកុមារ និងការលើកកម្ពស់ការលុប បំបាត់ការរើសអើងទាក់ទងនឹងការងារ និងមុខរបរក្នុងបរិបទអន្តរជាតិ[18]។ ការតាក់តែងច្បាប់ការងារ កម្ពុជាដែលកំពុងនៅជាធរមាននាពេលបច្ចុប្បន្នបានចង្អុលបង្ហាញនូវគោលការណ៍គ្រឹះ ៣ សំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម ៖

១.២.១. គោលការណ៍មិនរើសអើង

ស្របតាមគោលការណ៍នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងអស់ មានសិទ្ធិសេរីភាព និងករណីកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ ដោយឥតប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿ សាសនា និន្នាការនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឋានៈសង្គម ធនធាន ឬស្ថានភាព ឯទៀតឡើយ[19]។ វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀត ដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ ទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ៖ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនោយបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើត ដើមកំណើតសង្គម និងការចូលជាសមាជិកសហជីព កម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី ៖ ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែងការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើង ឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម និងវិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកលើ លក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ[20]។ ជារួម ស្ថិតក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ការងារ ការរើសអើង មានន័យថា ធ្វើការសម្រេចសេចក្តីក្នុងវិស័យការងារ ទៅលើជនណាម្នាក់ ដោយផ្អែកលើចរិតលក្ខណៈក្រៅពីគុណសម្បត្តិ និងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គល នោះ។

១.២.២. គោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

និយោជក មិនអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់សិទ្ធិ និង លក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់បានទេ។ ជាគោលកាណ៍បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ

[18] http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm

[19] មាត្រា ៣១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

[20] មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ច្បាប់ការងារ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះមានន័យថា វិធានទាំងឡាយណាដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា (ទ្វេភាគី ឬពហុភាគីក្តី) កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញា ឬសន្និសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់ការងារ ឬដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍តិចជាងការកំណត់អប្បរមាតាមផ្លូវច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ (គ្មានសុពលភាព)។ ឧទាហរណ៍ ច្បាប់តម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ថ្ងៃ កាលបើកម្មករនោះមានអតីតភាពការងារបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ដោយភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ បានព្រមព្រៀងគ្នា ឈប់សម្រាកតែ ១០ថ្ងៃ ដោយអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានការងារ ដូច្នេះច្បាប់ការងារមិនទទួលស្គាល់ និងមិនអនុញ្ញាតឡើយ ដោយចាត់ទុកជាមោឃៈ។

ជាបដិប្បញ្ញត្តិ លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់នៃច្បាប់ការងារ មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដែលផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។

ដើមកំណើតនៃសញ្ញាណពាក្យ សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬរបៀបរៀបរយសាធារណៈ ជាពាក្យដែលប្រែមកពីភាសាបារាំង Ordre Public ដែលមានចរិតទូលំទូលាយ និងប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទ។ ហើយអានុភាពនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈមានលក្ខណៈបង្ខិតបង្ខំ និងចងកាតព្វកិច្ច ដោយបុគ្គលម្នាក់ៗពុំអាចគេចវេសមិនអនុវត្តតាមការប្រព្រឹត្តរបស់ខ្លួនឡើយ ដើម្បីធានា និងរក្សា សន្តិភាព ភាពសុខសាន្ត និងសន្តិសុខសាធារណៈ ដោយពុំអនុញ្ញាតឲ្យមានភាពវឹកវរ ឬចលាចលណាមួយកើតឡើងចំពោះសង្គមជាតិឡើយ[21]។

ជារួមមានន័យថា ក្នុងករណីមានការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក តាមរយៈកិច្ចសន្យា ឬតាមទម្រង់ផ្លូវការមួយក្តី មិនត្រូវផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារឡើយ ហើយចំពោះការព្រមព្រៀងទាំងឡាយណា ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ច្រើនដល់កម្មករនិយោជិតជាជាងច្បាប់ ច្បាប់ការងារអនុញ្ញាត ដោយមិនមានការហាមឃាត់ឡើយ។

១.២.៣. គោលការណ៍ហាមឃាត់ដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំ

ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកមកលើកម្មករនិយោជិត មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច។ ការហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើ

[21] សៀវភៅនីតិការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៥

ការងារដោយបង្ខំនេះ ត្រូវបានធានាដោយអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច អនុម័ត នៅថ្ងៃទី ២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានផ្តល់សច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩[22]។

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច សំដៅដល់ការងារ ឬសេវាកម្មណា ដែលតម្រូវពីជនណាម្នាក់ដោយការគម្រាមកំហែងថានឹងដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយ ហើយដែលជននោះមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើដោយខ្លួនឯងផងទេ។[23]

ដើម្បីលុបបំបាត់ការជួញដូរកេងប្រវ័ញ្ចលើទាសករ អនុសញ្ញាលេខ ២៩ និង ១០៥ បានហាមឃាត់ទាំងស្រុង និងដាច់ខាត ហើយប្រទេសជាសមាជិកហត្ថលេខីនីមួយៗនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាចំពោះការលុបបំបាត់ការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លីបំផុតតាមការគួរ[24]។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី សម្រាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មិនរាប់បញ្ចូលនូវ[25] ៖

- ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវដោយផ្អែកលើច្បាប់កាតព្វកិច្ចយោធា ហើយការងារនោះ មានលក្ខណៈជាការងារយោធាសុទ្ធសាធ។
- ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលមានទម្រង់ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសដែលមានឯករាជ្យភាពពេញលេញ។ ឧទាហរណ៍ការងារក្នុងក្របខ័ណ្ឌ សមាជិកគណប្រឹក្សាតុលាការជាអាទិ៍។
- ការងារ ឬសេវាកម្មដែលគេតម្រូវពីជនណាម្នាក់ ដោយសារការដាក់ទោសពីតុលាការ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាការងារ ឬសេវាកម្មនោះបានអនុវត្តនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ឬឃ្លាំមើលពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយដែលថាជននោះមិនត្រូវបានគេជួល ឬលក់ទៅឲ្យ ឬដាក់ឲ្យជាប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឬសមាគមឯកជននានាឡើយ។ ឧទាហរណ៍ ការងាររបស់ជនជាប់ពន្ធនាគារជាដើម។
- ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវឲ្យ ឬទាមទារ ក្នុងករណីមានអាសន្ន ឬករណីប្រធានសក្តិកម្រិតជាតិមានជាអាទិ៍ ព្រឹត្តិការណ៍នៃសង្គ្រាម ឬមហន្តរាយ ឬអត្យន្តរាយគំរាមកំហែងដោយអគ្គីភ័យ ទឹកជំនន់ គ្រោះទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយដី ជម្ងឺឆ្លង ការរាតត្បាតនៃសត្វសាហាវ សត្វ

[22] មាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[23] មាត្រា ២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០
[24] មាត្រា ១ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០
[25] មាត្រា ២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

ល្អិត ជម្ងឺបេស្ត និងបណ្តាកាលៈទេសៈទូទៅដទៃទៀត ដែលអាចនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ការរស់រាន និងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ទោះបីទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះក្តី។

- បញ្ជីសេវាតូចតាចនៅក្នុងថ្នាក់ភូមិ ឬឃុំ ដែលត្រូវធ្វើដោយសមាជិកសហគមន៍ ដើម្បីទាញផលប្រយោជន៍ដោយចំពោះ ឬដោយផ្ទាល់នៃសហគមន៍ ហើយដែលអាចចាត់ជាការងារជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសហគមន៍ ក្នុងលក្ខខណ្ឌជាសមាជិកនានានៃសហគមន៍នោះ ឬក៏អ្នកតំណាងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ដែលទាក់ទងដល់ការចាំបាច់នៃសេវាកម្មបែបនេះ។

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ដោយមានកាតព្វកិច្ចដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះជនទាំងឡាយណាដែលដាក់កំហិតការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដោយខុសច្បាប់ចំពោះបុគ្គលម្នាក់ទៀត ហើយបន្ទាប់ពីបានក្លាយជារដ្ឋហត្ថលេខី ត្រូវយល់ព្រមធ្វើការហាមប្រាម និងមិនត្រូវប្រើប្រាស់នូវទម្រង់នៃការងារណាដែលមានលក្ខណៈជាការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចមានជាអាទិ៍ការងារ[26] ៖

- ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាមធ្យោបាយនៃការបង្ខិតបង្ខំខាងនយោបាយ ឬការអប់រំខាងនយោបាយ ឬក៏ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីឲ្យសម្តែងចេញ ឬប្រកាន់យកទស្សនៈនយោបាយ ឬមនោគមវិជ្ជាសំដៅប្រឆាំងទល់នឹងប្រព័ន្ធនយោបាយ ប្រព័ន្ធសង្គម ឬក៏ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចដែលមានរួចហើយ។
- ដែលប្រើជាវិធីមួយដើម្បីកេណ្ឌប្រមូល និងប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ជាគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច។
- ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការដាក់វិន័យការងារ។
- ដែលប្រើសម្រាប់ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដោយសារការចូលរួមក្នុងកូដកម្ម។
- ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការរើសអើងខាងពូជសាសន៍ សង្គម សញ្ជាតិ ឬសាសនា។

១.២.៤. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានា

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតម្រូវឲ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ។

១.៣. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧បានចែង និងបែងចែកអំពីប្រភេទផ្សេងៗនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារជាប់លាប់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន ក្នុងនោះរួមមាន៖

[26] មាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញាលេខ ១០៥ ស្តីពីការធ្វើនិរាក្រឹត្យនៃការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា (១.៣.១) កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ (១.៣.២) កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង (១.៣.៥) កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (១.៣.៦) និងកិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល (១.៣.៧)។

១.៣.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

ទិដ្ឋភាពគតិយុត្តជុំវិញនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នៅតែពុំទាន់មានភាពប្រាកដប្រជា ដែលទាមទារឲ្យមានការបកស្រាយមួយដ៏ជាក់លាក់លើបញ្ហានេះ ហេតុដូច្នេះការបកស្រាយខាងក្រោមនេះ ទាញចេញពីប្រភពដែលអាចទទួលស្គាល់បាន ក្រៅពីច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ៖

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គឺជាប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមួយដែលកើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ ប្រកដដោយឆន្ទៈសេរីក្នុងការផ្តត់ផ្គង់សេវាការងារ និងប្រាក់កម្រៃដែលធ្វើឡើងដោយភាគីនិយោជក ចំពោះនិយោជិតដោយមានកំណត់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបង្កើត និងការបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ ដែលកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះតម្រូវឲ្យធ្វើជាច់ខាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ[27]។ ឬនិយាយបានម្យ៉ាងទៀតថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា សំដៅដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ថិរវេលាមួយជាកំណត់[28]។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយត្រូវបញ្ជាក់ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ឬ/និង ត្រូវកំណត់កាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើម និងការបញ្ចប់ឲ្យបានច្បាស់លាស់។ រាល់កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់[29]។

ជារួម កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវបានកំណត់ភ្ជាប់តាមរយៈលក្ខខណ្ឌគុណវុឌ្ឍដូចខាងក្រោម ៖

- សរសេរតាក់តែងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- មានរយៈពេលតិចជាង ឬស្មើ ២ឆ្នាំ (មិនលើសពី ២ឆ្នាំ)[30]
- មានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់[31]

[27] សិក្ខាសាលាស្តីពី កិច្ចសន្យាការងារដែលរៀបចំឡើងដោយលោកស្រី ប៊ូយ ធីតា និងលោកស្រី ប៉ូលី បញ្ញា

[28] មាត្រា ១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

[29] មាត្រា ១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

[30] មាត្រា ៦៧ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[31] មាត្រា ៦៧ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កាលណាលក្ខខណ្ឌទាំង ០៣ (បី) ខាងលើត្រូវបានបំពេញ ទើបចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់។ ហើយប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមិនមានលក្ខខណ្ឌទាំងអស់នេះទេនោះ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា អាចត្រូវបានបន្តមួយដង ឬច្រើនដង ហើយនៅតែរក្សាគុណភាពជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដដែល ដរាបណាមានការជូនដំណឹងជាមុនត្រឹមត្រូវទៅតាមថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរយៈពេលសរុបនៃទំនាក់ទំនងការងារនោះមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ហើយក្នុងករណីដែលមិនមានការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា នោះកិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាលើកទី១ ឬត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ២ឆ្នាំ[32]។

ក្នុងករណីខ្លះកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី[33] ៖

- ការងាររ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន ឬ
- ការងារកំណើនម្តងម្កាល ឬ
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ ឬការងារមិនជាប់លាប់ ឬ
- និងសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស

ចំពោះករណីទាំង៤ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាអាចត្រូវបានបញ្ចប់ក្រោមលក្ខខណ្ឌខាងក្រោម ៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់
- នៅពេលចប់រដូវ។

១.៣.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ មិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យជាក់លាក់ណាមួយឡើង ដូចនេះការបកស្រាយទិដ្ឋភាព

---

[32] [32] មាត្រា ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ និង ២ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

[33] មាត្រា ៦៧ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

គតិយុត្តជុំវិញកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ ពឹងផ្អែកទាំងស្រុកលើលក្ខណៈសម្បត្តិដែលជាលក្ខខណ្ឌសម្គាល់ទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម ៖

- ភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមិនកំណត់ពីភាពជាក់លាក់លើកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់[34] ឬ
- ភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ដោយកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ជាក់លាក់ ប៉ុន្តែចិរវេលានេះលើសពី រយៈពេល ២ឆ្នាំ[35] ឬ
- កិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងក្រោមទម្រង់ផ្ទាល់មាត់ មិនមែនលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ[36]
- និងករណីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់បន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ ដោយគ្មានការជូនដំណឹង ហើយចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាដើមនឹងកិច្ចសន្យាការងារបន្តថ្មីនោះ មានចិរវេលាលើសពី ពីរឆ្នាំ[37]។

នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ការងារ សំដៅដល់សេវាកម្មមួយដែលមានលក្ខណៈបន្ត ហើយមានបំណងរក្សារយៈពេលមិនកំណត់ ដោយគ្មានការបញ្ចប់ ឬទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់[38]។ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានអមមកជាមួយនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច ហើយជាពិសេសគួរឱ្យកត់សំគាល់នោះគឺ សិទ្ធិទទួលបានការជូនដំណឹងសមរម្យនៅពេលបញ្ចប់។ ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមិនបានកំណត់រយៈពេលសម្រាប់ជីវិតនៃកិច្ចសន្យា ហើយជាកិច្ចសន្យាការងារមួយ ដែលមិនមានបញ្ជាក់អំពីចំនួនគម្រោងច្បាស់លាស់ ឬលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបន្តឡើងវិញមិនត្រូវបានកំណត់។

ចិរវេលា "មិនកំណត់" មិនមានន័យថាកិច្ចសន្យាមានសុពលភាពសម្រាប់រយៈពេលមិនកំណត់ឡើយ[39]។ វាគ្រាន់តែមានន័យថាចិរវេលារបស់វាមិនអាច ឬមិនត្រូវបានកំណត់។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមិនបានកំណត់រយៈពេលសុពលភាពរបស់វាទេ ជាទូទៅវាមានសុពលភាពសម្រាប់ "ពេលវេលាសមរម្យ" ។ កិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ មានលក្ខណៈប្រែប្រួលទៅតាមទម្រង់ខុសៗគ្នានីមួយៗ។

១.៣.៣. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា និងមិនកំណត់

[34] មាត្រា ៦៧ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[35] មាត្រា ៦៧ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[36] មាត្រា ៦៧ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[37] មាត្រា ៦៧ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[38] https://www.minkenemploymentlawyers.com/employment-law-issues/types-of-employment-contracts-fixed-term-vs-indefinite-duration/

[39] https://www.legalmatch.com/law-library/article/contracts-for-indefinite-duration.html

ទោះបីជាច្បាប់មិនបានចែងជាក់លាក់លើបញ្ហាភាពវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងមានថរិវេលាមិនកំណត់ក៏ដោយ ក៏បញ្ញត្តិមួយចំនួនធំនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលកំពុងនៅជាធរមាន បានបញ្ជាក់រួចជាស្រេចស្តែងឡើងតាមរយៈគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិដូចមានបកស្រាយខាងក្រោមនេះ ៖

១.៣.៣.១. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

ភាពពិស្តារនៃគុណសម្បត្តិ និងគុណសម្បត្តិរបស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានរៀបរាប់ និងពន្យល់បន្ថែមដូចមានសេចក្តីតទៅនេះ ៖

១.៣.៣.១.១. គុណសម្បត្តិ

- ជាគោលការណ៍កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបញ្ចប់នៅពេលដល់កាលកំណត់ ហើយនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ទោះកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទនេះធ្វើឡើងរវាងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏ដោយ។ យ៉ាងណាមិញ ទោះបីប្រតិភូបុគ្គលិក ឬសហជីពលែងជាកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស ក៏កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់ក៏ដោយ ក៏ពួកគេនៅតែអាចបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគេបានដដែល ដរាបណាអាណត្តិរបស់ពួកគេមិនទាន់ផុតរលត់។
- ភាគីនិយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការស្នើសុំដល់អធិការការងារមុនពេលសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ហើយនេះក៏ជាហេតុដែលសហជីពជាច្រើនមានបំណងចង់ឲ្យនិយោជកជួលពួកគេដោយស្ថិតក្រោមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- ជាយុត្តិសាស្ត្រនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ផុតកំណត់នោះ កាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យានោះនឹងត្រូវបញ្ចប់ ហើយភាគីម្ខាងមិនអាចបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀត បន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលបានបញ្ចប់ហើយនោះទេ[40]។
- និយោជក អាចធ្វើការព្យាករពីរដូវដែលគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសត្រូវការកម្លាំងពលកម្មច្រើន ហើយអាចជួលកម្មករនិយោជិតនោះមកបំពេញការងារ សម្រាប់តែរដូវដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្មនោះ ហើយក្រោយពីបញ្ចប់រដូវនោះ និយោជកអាចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំនត់នោះ ដោយមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់មូលហេតុនៃការមិនបន្ត។

[40] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១/០៨ ករណីជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

- ជាទូទៅ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួនយ៉ាងតិចស្មើ ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា បើគ្មានអនុសញ្ញារួម ឬវិធានដែលកំណត់ផ្តល់ឲ្យផ្សេងពីនេះ។ នាបរិបទថ្មីៗកន្លងមកមានករណីវិវាទមួយចំនួន បានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយទាមទារឲ្យភាគីនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់ពួកគេ ហើយប្តូរមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថរិវេលាមានកំណត់វិញ។
- ការជួលក្រោមកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ កម្មករនិយោជិត ពោលពេញទៅដោយភាពថ្លៃប្រឌិតនិងការប្រកួតប្រជែង ដែលធានាបានប្រសិទ្ធិភាព និងស័ក្តសិទ្ធិខ្ពស់ចំពោះការចាប់ផ្តើមនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរបស់និយោជក។
- កិច្ចសន្យានេះមានទំនោរទៅរកភាពងាយស្រួលសម្រាប់និយោជក ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហើយជាកុងត្រាដែលប្រកបដោយភាពពេញចិត្តនិយមរបស់និយោជក។
- ទំនាក់ទំនងក្រោមប្រភេទកិច្ចសន្យាទម្រង់បែបនេះ ដោយស្ថិតក្រោមព្រំដែននៃរយៈពេលមួយកំណត់ ជាការចង់បានរបស់អ្នកស្វែងរកការងារចង់បាន ដើម្បីសាកល្បងសមត្ថភាពនិងការឈានទៅដល់របស់ពួកគេជាមួយនិយោជក និងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានអំឡុងពេលដែលនិយោជិតទាំងនោះកំពុងតែស្វែងរកការងារមួយពិតប្រាកដ និងជាទីពេញចិត្តរបស់ពួកគេសម្រាប់ការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍។
- និង ងាយស្រួលដល់កម្មករក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារ។

១.៣.៣.១.២. គុណវិបត្តិ

- អស្ថេរភាពនៃការងារៈ សម្រាប់ការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតថា កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មិនមានស្ថិរភាពការងារនោះ ក៏មិនមែនត្រឹមត្រូវមួយរយភាគរយនោះដែរ ព្រោះថាក្នុងន័យសេដ្ឋកិច្ចយើងអាចនិយាយបានថាបើសិនជាកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថរិវេលាកំណត់ ប្រឹងប្រែងធ្វើការ គោរពវិន័យការងារ មានជំនាញ និងមានគុណភាពក្នុងការផលិតខ្ពស់ នោះកត្តាប្រឈមរបស់ពួកគេនឹងការបាត់បង់ការងារនឹងមានកម្រិតទាបបំផុត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតដែលជួលក្រោមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ក៏ដោយ បើសិនជាគេមិនគោរពវិន័យការងារ មិនប្រឹងប្រែងធ្វើការ និងមានកម្រិតគុណភាពនៃការផលិតទាប នោះកម្រិតភាគរយនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារក៏តែមាន ទោះជាគាត់យល់ថាស្ថិតក្រោមប្រភេទកិច្ចសន្យានេះការងាររបស់គាត់មានស្ថិរភាពក៏ដោយ។

- ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និយោជកងាយស្រួលក្នុងការបញ្ឈប់ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យា ចំពោះស្ត្រីមានគភ៌ទាំងឡាយណាដែលពិបាកក្នុងការបំពេញការងារ។
- និយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជួលកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន រហូតដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់។ ក្នុងលក្ខខណ្ឌនេះ ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានការព្រមព្រៀង ករណីប្រធានសក្តិ ឬកំហុសធ្ងន់ នោះនិយោជកនឹងត្រូវផ្តល់សំណងជម្ងឺចិត្តដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល រហូតដល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបាននាពេលបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា រួមជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃផ្សេងទៀត។
- ប្រឈមនឹងការបាត់បង់កម្មករជំនាញ ខណៈដែលកិច្ចសន្យានេះអនុញ្ញាតឲ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាបាន ខណៈដែលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេមកដល់កាលកំណត់។
- ត្រូវបានប្រើដោយនិយោជក ដើម្បីគេចវេសពីអត្ថប្រយោជន៍ និងការការពារ។
- ស្ថានភាពលំបាក និងផលអាក្រក់ដល់កម្មករដែលធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យានេះ ដូចជាកម្មកររងសំពាធការងារ និងការរើសអើងកើតឡើង តាមរយៈការផ្តល់ការងារជាដើម។
- និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាឲ្យកម្មករដោយមិនចាំបាច់មានហេតុផលសមរម្យណាមួយឡើយ។
- កម្មករមិនហ៊ានធ្វើការប្រមូលផ្តុំ ឬចងក្រងជាសហជីព ដោយហេតុថាករណីការតវ៉ា ឬប្រមូលផ្តុំធ្វើអោយមានផលប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍រោងចក្រ ឬសហគ្រាស។

១.៣.៣.១. គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ភាពលេចធ្លោនៃគុណសម្បត្តិ និងគុណសម្បត្តិរបស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាមិនកំណត់ត្រូវបានអត្ថាធិប្បាយ និងពន្យល់បន្ថែមដូចមានសេចក្តីតទៅនេះ ៖

១.៣.៣.១.១. គុណសម្បត្តិ

- សេរីភាពនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឯកតោភាគី។ ដោយមានស្ថានភាពគតិយុត្តដោយឡែកពីកិច្ចសន្យាការងារមានថរិវេលាកំណត់ កិច្ចសន្យាការងារមានថរិវេលាកំណត់អាចរំលាយបានល្គឹកណាការរំលាយនោះ ធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់។ ការរំលាយដោយស្របច្បាប់ដោយឯកតោភាគីនៅទីនេះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដោយមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យទាក់ទងនឹងកាយសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មករនិយោជិត និងបានគោរពកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុន។ ច្បាប់ស្តីពីការងារហាក់ដូចមាន

ចេតនាបន្សល់ទុកបញ្ហាមួយចំនួន ជាក់ស្តែងដូចជាមិនបញ្ជាក់អំពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឯកតោភាគីរបស់កម្មករនិយោជិត ឬការលាឈប់ពីការងារឲ្យបានច្បាស់លាស់នោះទេ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចធ្វើឡើងតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីតែម្ខាងបាន និងត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីជូនដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយនឹងបានលើកឡើងពីហេតុផលសមរម្យដែលទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។

- ផ្តល់លទ្ធភាពដល់និយោជកក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ដោយស្ថិតក្រោមលក្ខខណ្ឌមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ មូលហេតុនៃការកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស អាចនាំឲ្យនិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់បានដោយស្របច្បាប់ ដែលមានលក្ខណៈខុសពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាលក្ខណៈផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលនេះអាចបញ្ជាក់ថាដំណើរការចាត់ចែង ជាអំណាចដ៏ធំធេងរបស់និយោជក។ ជាងនេះទៅទៀត ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា មិនអាចយកមកធ្វើជាមូលហេតុដែលនាំឲ្យនិយោជករួចពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការជួសជុលជម្ងឺចិត្តក្រោម**មាត្រា ៧៣** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ល្គិកណានិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនរហូតដល់ពេលកំណត់បញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា។ យ៉ាងណាមិញមិនមែនថាគ្មានវិធីដោះស្រាយនោះទេ បើនិយោជកជួលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះស្ថិតក្រោមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ហើយមានផលលំបាកនៃស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬការកាត់បន្ថយសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ហើយនិយោជកជឿជាក់ថាអាចស្តារស្ថានភាពនេះមកវិញបានដោយមិនចាំបាច់មានការបញ្ឈប់ការងាររួម និយោជកអាចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រោម**មាត្រា ៧១ ចំណុចទី១១** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលនិយោជកអាចមានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនលើសពី ២ខែ។ ប៉ុន្តែការព្យួរនេះត្រូវស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។
- និយោជកអាចរក្សាបាននូវកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញ ហើយធ្លាប់ធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសរបស់ខ្លួនច្រើនឆ្នាំ។
- ធានាដល់ស្ថេរភាពការងាររបស់កម្មករ-កម្មការិនី ដោយមិនភ័យខ្លាចបាត់បង់ការងារ នៅពេលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបញ្ចប់។

១.៣.៣.១.១. គុណវិបត្តិ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតភាគច្រើន មិនទទួលយកហេតុផលដែលផ្តល់ដោយនិយោជក ទោះបីជាទទួលបានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ និងមានការបញ្ជាក់ហេតុផលសមរម្យក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិត មិនទទួលយកការហេតុនេះដែរ ហើយតែងតែប្រមូលផ្តុំគ្នាធ្វើការតវ៉ា ដោយអះអាងថានិយោជកមានការរើសអើង។ ជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារចោទប្រកាន់ភាគីម្ខាងទៀតថាមានកំហុស ត្រូវទទួលបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងអះអាងបញ្ជាក់ ដោយអនុលោមតាមនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល។
- កម្មករនិយោជិត នឹងមិនទទួលបានប្រាក់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិចស្មើ ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដូចកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះទេ។ កិច្ចសន្យាកាងាមានថិរវេលាមិនកំណត់ កម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្ថិតក្រោមតែលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ កម្មករនិយោជិតនឹងមិនទទួលបាននោះទេ។

រាល់ការសម្រេចចិត្តប្រើប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាណាមួយ ក្នុងចំណោមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរ ក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជកដោយផ្អែកទៅលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់សហគ្រាស។

ជាចុងក្រោយ និយោជកគួរណាស់ធ្វើការពិនិត្យមើលលើស្ថានភាពគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសរបស់ខ្លួនជាមុន ហើយគួរធ្វើការថ្លឹងថ្លែងទៅលើគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរនេះ ដើម្បីចៀសវាងការសម្រេចចិត្តដោយខ្វះការពិចារណាឲ្យបានម៉ត់ចត់ និងមិនយល់ពីស្ថានភាពវិបាករបស់កិច្ចសន្យាទាំងពីរ។

១.៣.៤. បរិបទនាពេលអនាគតនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និង មិនកំណត់

ស្របតាមស្ថានភាពនាពេលបច្ចុប្បន្ន ក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលប្រសូត្រចេញពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយ និងក្មេងខ្ចីនិយមតាមរយៈការកើតមាននូវវិវាទ និងការបកស្រាយជាច្រើនកន្លងមកនេះ។ ដោយហេតុនេះហើយ សកករាជថ្មីនៃបទប្បញ្ញត្តិអំពីកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើរ និងលេចត្រដែតឡើងបន្តិចម្តងៗ តាមរយៈសេចក្តីព្រាង សារពត៌មាន និងប្រភពផ្លូវការមួយចំនួនទៀត ដែលនាំឲ្យអត្ថបទសារណាមួយនេះ មានចេតនារំលេចឡើង ដើម្បីជាថ្នាលនៃវិជ្ជា និងមូលដ្ឋានពត៌មានទៅថ្ងៃមុខ។

ខាងក្រោមនេះ ជាបរិបទនៃការវិវត្តថ្មីនាពេលខាងមុខនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា (១.៣.៤.១) និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ (១.៣.៤.២)។

១.៣.៤.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

ស្ថិតក្នុងគំនាបនៃការរិះគន់ និងត្អូញត្អែរពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត សហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាចំពោះសិទ្ធិលើការងារដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋានជាតិ និងអន្តរជាតិនានា ទាក់ទិននឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលមានលក្ខណៈមិនយុត្តធម៌ និងទទួលបានការរំលោភបំពានពីនិយោជកដោយការគេចវេសពីអត្ថប្រយោជន៍ និងការការពារតាមច្បាប់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្ថិតក្រោមគំនិតផ្តួចផ្តើម និង **អនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា** ក្នុងពិធីជួបសំណេះសំណាលជាមួយបងប្អូនកម្មករនិយោជិតបានមានប្រសាសន៍ថា "**ខ្ញុំអំពាវនាវឲ្យនិយោជក សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងក្រសួងការងារ ធ្វើការងារលើបញ្ហានេះ និងធានានូវសន្តិសុខការងារដល់កម្មកររបស់យើង**" ។ ជាលទ្ធផលនៃកិច្ចប្រជុំជាច្រើនដង ច្រើនសារ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសស្តីពីការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានប្រសូត្រឡើងជារូបរាង និងផ្លែផ្កាជាទីមោទនៈដោយរង់ចាំការអនុម័តតាមផ្លូវច្បាប់។

ផ្អែកតាមបរិបទថ្មីស្រឡាង កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើកទី ១ នឹងត្រូវមានថិរវេលាយ៉ាងតិចបំផុត ៦ (ប្រាំមួយ)ខែ[41]។ ដោយឡែកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាអាចតិចជាង ៦ (ប្រាំមួយ)ខែបាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន ការងាររយៈពេលមួយរដូវ និងកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ដោយត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនពីអធិការការងារ[42]។ ហើយរៀងរាល់ពេលបន្ត ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថរិវេលាកំណត់នីមួយៗ និយោជកត្រូវទូទាត់ឲ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយអនុវត្តទៅតាមអនុសញ្ញារួម។ ក្នុងករណីគ្មានអនុសញ្ញារួម ឬអនុសញ្ញារួមមិនបានកំណត់ទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្មើនឹង ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ[43]។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្នុងករណី

---

[41] មាត្រា ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

[42] មាត្រា ៣ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

[43] មាត្រា ៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧

ដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនត្រូវបានបន្ត ឬត្រូវបានបន្តជាបន្តបន្ទាប់ដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និយោជកអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែល សម្រាប់ការងារដដែល ឬប្រហាក់ប្រហែលបានដរាបណាមានគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ៤ ខែ រវាងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាថ្មី ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា[44]។ កាលណាគម្លាតរយៈពេលខាងលើ តិចជាង ៤ ខែ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចាស់និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាថ្មី នឹងត្រូវបូកបញ្ចូលគ្នា។ ជាងនេះទៅទៀត ដើម្បីធានាការកាត់បន្ថយស្ថានភាពលំបាក និងផលអាក្រក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យាការងារនេះ សេចក្តីព្រាងប្រកាស ស្តីពីការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាឆ្នាំ២០១៧ នឹងធ្វើការពង្រីកការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លីនេះ ឲ្យមានរយៈពេលយូរជាងមុន ដោយអនុញ្ញាតឲ្យមានថិរវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការបន្តសារជាថ្មី[45] ដែលផ្ទុយពីស្ថានភាពចាស់ ត្រឹមរយៈពេល ២ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ[46]។

១.៣.៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

បញ្ហាថៅកែរត់ចោលរោងចក្រ ដោយបន្សល់ការជំពាក់ចំនួនទឹកប្រាក់ជាច្រើនដែលមិនទាន់បើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ និងប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករ-កម្មការិនីនេះ បានកើតជាក្តីកង្វល់ និងទម្ងន់អំរែកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់រាជរដ្ឋាភិបាលនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដូច្នេះដើម្បីកុំឲ្យបន្ទុកទាំងនេះធ្លាក់លើរាជរដ្ឋាភិបាលតែម្នាក់ឯង និងដើម្បីបន្តនិរន្តរភាពអាជីវកម្មចំពោះម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា **សម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន** បានថ្លែងថា ត្រូវដោះស្រាយប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករ-កម្មការិនី ៦ខែម្តង ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាថៅកែរត់ចោលរោងចក្រ គេចពីការទទួលខុសត្រូវលើប្រាក់អតីតភាពរបស់កម្មករ។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមការលើកឡើងរបស់សមាគមកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ហៅកាត់ថា **("GMAC")** បានមានមតិថ្លែងការ ចំពោះការបង់ប្រាក់អតីតភាពការងារនាពេលអនាគត ដោយសង្កត់ធ្ងន់ថាបញ្ហានេះ ជាបញ្ហាសំខាន់ដែលត្រូវគិត និងសម្រេចឲ្យច្បាស់លាស់ជាមុន។ ចំពោះការកំណត់នៃការទូទាត់ដែលមិនលើសពីចំនួន ៦ខែអតិ

[44] មាត្រា ៥ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាឆ្នាំ២០១៧

[45] មាត្រា ២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាឆ្នាំ២០១៧

[46] មាត្រា ២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាឆ្នាំ២០១៧

បរមា គួរត្រូវរក្សាទុកស្របទៅតាម**មាត្រា** ៨៩ បច្ចុប្បន្ន។ ជាងនេះទៅទៀត តាមដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្ហើបប្រាប់ ការជម្រះអតីតភាពការងារអាចនឹងធ្វើឡើង**ក្នុងរយៈពេលរាល់ ៦ខែម្តង** ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានការពារ រីឯនិយោជកកំពុងតែកើនឡើងបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុថ្មីមួយទៀត។ ជាការពិចារណាដែលដាក់ឡើងជាក្តីបារម្ភ ខាងសមាគមបានស្នើឲ្យមានការគណនាការទូទាត់អតីតភាពជាលក្ខណៈសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនខែដែលបានធ្វើការ[47]។

ដោយមានមូលដ្ឋានផ្អែកតាមវិសោធនកម្មថ្មីលើច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជក ត្រូវទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត រៀងរាល់ ៦ខែម្តង ក្នុងចំនួនពាក់កណ្តាល[48]។ ដោយឡែក ត្រូវរង់ចាំរហូតដល់មានប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីដាក់ឲ្យអនុវត្តលើស្ថានភាពថ្មីនេះ។

១.៣.៥. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង

នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារអាចដាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារសាកល្បងបានមុននឹងសម្រេចយកជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ហើយនិយោជកអាចកំណត់រយៈពេលសាកល្បងរហូតដល់ ៣ ខែ ដើម្បីវាយតម្លៃអំពីជំនាញ អាកប្បកិរិយា និងសមត្ថភាពពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិក ដោយមិនអាចមានចិរវេលាលើលកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឲ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

រយៈពេលនៃការងារសាកល្បង គួរតែមានរយៈពេលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការវិនិច្ឆ័យតម្លៃវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដើម្បីដឹងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាទំហំការងារដែលខ្លួនត្រូវធ្វើ និងបរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការ[49]។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ចិរវេលាអតិបរមានៃរយៈពេលសាកល្បងមិនអាចលើសពីចិរវេលាដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នោះទេ ៖

- ៣ ខែសម្រាប់និយោជិត ឬបុគ្គលិកធម្មតា ជាស្មៀន ឬ
- ២ ខែសម្រាប់កម្មករឯកទេស ឬបុគ្គលិកឯកទេស (អ្នកដេរ និងអ្នកកាត់សម្លៀកបំពាក់) និង
- ១ ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា ឬកម្មករដែលមិនមានឯកទេស (កម្មករគ្មានជំនាញ) ។

ដូចនេះ និយោជក មិនអាចកំណត់រយៈពេលសាកល្បងតាមទំនើងចិត្តរបស់ខ្លួនឡើយ។ នៅពេលដែលផុតរយៈពេលសាកល្បងនេះនិយោជក ត្រូវសម្រេចចិត្តថា ត្រូវបន្ត ឬមិនបន្តការងារជូនកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិករូបនោះ។

[47] សេចក្តីថ្លែងការណ៍ ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៩ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ឆ្នាំ២០១៨

[48] មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩៤ ១១០ ១២០ និង ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

[49] មាត្រា ៦៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បង និយោជកត្រូវតែគ្របដណ្តប់ដោយទទួលបន្ទុកចេញថ្លៃធ្វើដំណើរជូនកម្មករដែលធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅដ្ឋានរបស់ពួកគេ[50]។

ជាការអនុវត្តជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន យើញលេចចេញនូវកំហុសជាច្រើនដោយសារក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន មិនបានកំណត់រយៈពេលទៅតាមច្បាប់ការងារឲ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនោះទេ។ និយោជិតថ្មីអាចត្រូវបានតម្រូវឱ្យបម្រើរយៈពេលសាកល្បងមិនលើសពី ៣ ខែ ឬក្នុងរយៈពេលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក និងនិយោជិត ឬដោយមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារដោយមិនឱ្យលើសពី ៦ ខែសរុបនោះទេ។ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង អាចត្រូវបានបញ្ចប់ដោយភាគីណាមួយដោយមិនចាំបាច់ផ្តល់ហេតុផលណាមួយ និងការជូនដំណឹងជាមុន ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ ដោយសារមូលហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនេះ ក្នុងករណីភាគីណាមួយ មិនសប្បាយចិត្តនឹងការងារនោះ ភាគីនោះអាចស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបានដោយមិនចាំបាច់ជូនដំណឹងមុនឡើយ។

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងមានចំនួន ១៦៥ (មួយរយហុកសិប្រាំ) ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ[51]។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា ប្រាក់ឈ្នួលសាកល្បងនេះ គឺសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាចំនួន ១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

១.៣.៦. កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឲ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមលក្ខខ័ណ្ឌ និងចិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ចិរវេលានេះ មិនលើសពី ២ឆ្នាំទេ[52]។

១.៣.៧. កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល

ការងារមៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល គឺជាប្រភេទការងារមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេបង់ប្រាក់សម្រាប់ការងារដែលបានផលិត ឬសកម្មភាពដែលបានអនុវត្ត ដោយមិនគិតពីពេលវេលាឡើយ ដូចជាការដេរសំលៀកបំពាក់ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយដុំសម្លៀកបំពាក់ផលិត។ ដោយមិនដូចគ្នា កិច្ចសន្យាមៅការតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណី សំដៅទៅលើកិច្ចសន្យាមួយដែល

[50] មាត្រា ៦៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[51] មាត្រា ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

[52] មាត្រា ៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ភាគីម្ខាងមានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលបានព្រមព្រៀង ហើយភាគីម្ខាងទៀតមានករណីកិច្ចផ្តល់កម្រៃចំពោះលទ្ធផលនៃការងារដែលបានធ្វើនោះ[53]។ កម្រៃនេះទៀតសោត ត្រូវបង់ដំណាលគ្នានឹងការប្រគល់វត្ថុដែលជាកម្មវត្ថុនៃការងារ បើពុំចាំបាច់ក្នុងការប្រគល់វត្ថុទេ ក្រោយពីបានសម្រេចការងារហើយ អ្នកម៉ៅការអាចទាមទារឲ្យបង់កម្រៃបាន[54]។ កម្មករម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណទិន្នផលជាទូទៅអាចធ្វើការនៅផ្ទះ និងមានសេរីភាពក្នុងការចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់ការងារនៅពេលដែលពួកគេចូលចិត្ត។ ស្ថិតក្រោមក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល កម្មករនិយោជិត មិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ[55]។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅរោងចក្រ ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវគិតយ៉ាងណាឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត[56]។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណនៃផលិតផល (ដេរស៊ីប៉ុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវបានធានា ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវបានធានា នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួន ១៦៥ (មួយរយហុកសិបប្រាំ) ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ[57]។

១.៤. ចរិតលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ធម្មជាតិ និងចរិតលក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានសិក្សា និងបែងចែកជាប្រភេទដូចមានបញ្ជាក់ខាងក្រោម ៖

១.៤.១. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាមូលា ឬកិច្ចសន្យាយកតំលៃថ្នូរ

កិច្ចសន្យាមូលា គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីនីមួយៗ មានបំណងទទួលបានផលប្រយោជន៍ជាលុយកាក់ក្តី ជាសម្ភារៈក្តី ជាថ្នូរនឹងតាវកាលិកដែលខ្លួនបំពេញ ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត

[53] មាត្រា ៦៥២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧
[54] មាត្រា ៦៥៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧
[55] មាត្រា ៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[56] មាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[57] មាត្រា ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

ថា ជាប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីស្វែងរកអត្ថប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារនេះជាដើម ព្រោះកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងស្វែងរកប្រយោជន៍ និងថ្នូរទៅវិញទៅមក។

ឧ.ទា. កិច្ចសន្យាការងារ គុណប្រយោជន៍នៃសកម្មភាពការងារ ឬលទ្ធផលការងារដែលទទួលបាន យើងអាចគិតគូរជាសាច់ប្រាក់បាន ហើយតាវកាលិកដែលភាគីនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិត បានបំពេញស្របតាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារ តម្រូវឲ្យមានតម្លៃតបស្នងចំពោះការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ដោយភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបើកប្រាក់កម្រៃប្រចាំខែជូនភាគីនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិត។

១.៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ

កិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមួយដែលបង្កើតនូវកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមករវាងគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា និងកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ ដោយកិច្ចសន្យាការងារបានបង្កើតនូវកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមករវាងភាគីនិយោជក និងនិយោជិត ក្នុងនោះនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបំពេញការងារជូននិយោជកតាមការសន្យា និងនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាតម្លៃតបស្នងនៃការងាររបស់និយោជិត។

១.៤.៣. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាផ្គត់ផ្គង់ ឬបំរើ

កិច្ចសន្យាការងារ មានចរិតមួយដែលទោទន់ទៅរកការផ្គត់ផ្គង់ ឬបម្រើដោយស្តែងឡើងតាមរយៈការផ្តល់សេវាឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមករវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដោយភាគីម្ខាងផ្តល់ពលកម្មជាការផ្គត់ផ្គង់ ឬបម្រើទៅឲ្យភាគីម្ខាងទៀត ដើម្បីទទួលបានតម្លៃតបស្នងណាមួយតាមការព្រមព្រៀងគ្នារបស់ភាគី។

ជំពូកទី ២
អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ

បន្ទាប់ពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបំពេញតាមបែបបទ និងនីតិវិធីស្របច្បាប់ ដូចជាភាពត្រូវគ្នានៃសំណើ និងស្ទីការ មានការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី ភាពគ្មានវិការៈនៃការព្រមព្រៀង មានកម្មវត្ថុស្របច្បាប់ មានសមត្ថភាពគតិយុត្តរបស់គូភាគី ខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យច្បាស់លាស់ មានលទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត មានមូលហេតុរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងមានទីកន្លែង ឬទីតាំងត្រូវបានកំណត់ជាក់លាក់ ដោយត្រឹមត្រូវតាមការទាមទារដោយច្បាប់សារធាតុ និងវិធាននានា ដោយពុំមានមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា នោះនឹងបង្កើតឲ្យមានសុពលភាព និងអានុភាពអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារ។ អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ នឹងបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចផ្សេងៗជាច្រើន ដូចបានអះអាងខាងក្រោម ចំពោះភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៖

២.១. អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត

ដើម្បីស្វែងយល់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដោយឡែកៗរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលកើតចេញពីអានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ យើងគប្បីចាប់អារម្មណ៍លើសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត (២.១.១) និងកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត (២.១.២) ដែលជាចំណុចគោលសំខាន់ជាមុនសិន។

២.១.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត

ដោយសារតែច្បាប់ស្តីពីការងារ មានលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកផលប្រយោជន៍នៃកម្មករនិយោជិត ដូច្នេះសិទ្ធិស្របច្បាប់មួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ និងធានាដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងការពារកម្មករនិយោជិតពីការបំពារបំពាននានាដោយនិយោជកនៅពេលមានវិវាទនៅថ្ងៃខាងមុខ។

២.១.១.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចសន្យា

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា (២.១.១.១.១) ដោយរួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម (២.១.១.១.២)។ ដោយឡែកចំពោះកម្មករធ្វើការមិនពេញម៉ោង មានសិទ្ធិទទួលបានផលប្រយោជន៍ រួមមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដូចគ្នានឹងកម្មករធ្វើការពេញម៉ោងដែរ ដោយគិតទៅតាមសមាមាត្រភាគរយនៃម៉ោងធ្វើការប្រៀប

ធៀបទៅនឹងកម្មករធ្វើការពេញម៉ោង។ សិទ្ធិនេះ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ត្រង់ជំពូកទី៦ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា។

២.១.១.១.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល មានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់ជំពូកទី ៦ ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ ដែលបានបើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល[58] ដែលជាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ។ តាមន័យនេះ និយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។ ដោយសារសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដូច្នេះកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមការកំណត់ដោយច្បាប់។ តាមការកំណត់ដោយច្បាប់ មានន័យថា[59] ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវបានធានា ពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឲ្យមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានានេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ ស្របតាមការកែសម្រួលទៅតាមកាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតម្លៃជីវភាពរស់នៅ នាឆ្នាំ២០១៨នេះ [60]ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានា បានកើនឡើងរហូតដល់ ១៧០ (មួយរយចិតសិប) ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ សម្រាប់ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ក្នុងករណីនិយោជកមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិត [61]មានសិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយត្រូវផុតរលត់នូវសិទ្ធិនេះក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។

២.១.១.១.២. សិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចសន្យា

កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានសិទ្ធិពេញលេញ និងស្របច្បាប់ក្នុងការទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចបានកំណត់ខាងក្រោមនេះ៖

២.១.១.១.២.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុនធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ

[58] មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[59] មាត្រា ១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[60] មាត្រា ១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

[61] មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

និយោជក មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ[62]។ ប្រសិនបើនិយោជកណាបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅល្អប្រសើរជាងការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សានៅដដែល។

ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការថ្មីក្នុងខែដំបូង មានរយៈពេលមិនគ្រប់ ២៦ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការងារក្នុងមួយខែ គិតត្រឹមថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវអនុវត្តរបៀផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅដូចខាងក្រោម ៖

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល ១៣ ថ្ងៃចុះក្រោម ទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួនពាក់កណ្តាល គឺ ៣,៥ ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល ១៤ ថ្ងៃឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅពេញ គឺចំនួន ៧ ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកម្រៃតាមថ្ងៃ ឬតាមសប្តាហ៍ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅនេះ ត្រូវបានគណនាតាមអត្រាប្រចាំថ្ងៃ គឺទទួលបាន ០,២៧ ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយថ្ងៃ។

២.១.១.១.២.២. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់

ពាក្យ "**ការងារទៀងទាត់**" មានអត្ថន័យបញ្ជាក់ស្តែងឡើងតាមរយៈថ្ងៃធ្វើការចំនួន ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬឈប់សម្រាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ឬធ្វើការការងារតិចជាង ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬថ្ងៃឈបសម្រាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ។ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់ និងយកចិត្តទុកដាក់ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែរបស់ពួកគេ។ ក្នុងករណីដែលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីតាមច្បាប់ ហើយរួមបញ្ចូលបទបញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ ទាក់ទងនឹងកាលៈទេសៈនៃការបង់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមបទបញ្ញត្តិទាំងនោះ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនចូលធ្វើការ ទោះជាដោយសារហេតុផលណាក៏ដោយ ហើយអវត្តមានដោយមិនបានទទួលការអនុញ្ញត មិនមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទេ។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០០ កម្មករនិយោជិតដែល "ធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃក្នុង១ខែ" ត្រូវតែបានទទួលប្រាក់រង្វាន់តិចបំផុត ៥ដុល្លារ ក្នុង១ខែ នេះរួមទាំងកម្មករម្តងម្កាល និងកម្មករម៉ៅការ។

[62] ចំណុចទី ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីអំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២

រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១២ ដោយនិរាករណ៍បទប្បញ្ញត្តិមុនៗ [63]កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើសពីការកំណត់ខាងលើនេះ ត្រូវរក្សាប្រាក់រង្វាន់ដែលលើសនោះនៅដដែល។ ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ គឺជាប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ដែលផ្តល់ដោយនិយោជក ឲ្យកម្មករនិយោជិត ដោយមានលក្ខខណ្ឌភ្ជាប់មកជាមួយ។ ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ លក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ ដែលនោះគឺជាការមកបំពេញការងារឲ្យបានទៀងទាត់តាមម៉ោងធ្វើការដែលបានកំណត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ និងដោយមិនមានអវត្តមានសម្រាប់ថ្ងៃធ្វើការទាំងនោះ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌនេះទេ និយោជកមានសិទ្ធិមិនផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ។

តាមរយៈអង្គហេតុមួយដែលបានមកដល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ ដោយយោងលើមូលហេតុ ការអវត្តមានដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងៗ ដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ដោយនិយោជក[64]?

ជាការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការអនុញ្ញាតច្បាប់ និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់ គឺជាការអនុវត្តដែលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ការអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឲ្យកម្មករនិយោជិត គឺជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលធ្វើការសម្រេចដោយផ្អែកលើនីតិវិធីរដ្ឋបាល បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះដែលដែលស្របតាមសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងដូចមានចែងក្នុង**មាត្រា ២** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតវិញ ការទទួលបានច្បាប់អនុញ្ញាតសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន មានន័យថា ការឈប់សម្រាកនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ គួរឲ្យកត់សម្គាល់ថា នីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីរក្សាវិន័យ សណ្តាប់ធ្នាប់នៃចលនាចេញចូលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជារួម គឺក្នុងគោលបំណងធានានូវកំលាំងពលកម្ម សម្រាប់ដំណើរការនៃសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗដោយគ្មានរាំងស្ទះ។ លើសពីនេះ ការបែងចែករវាងការឈប់មានច្បាប់ (អវត្តមានមានច្បាប់) និង

[63] ចំណុចទី ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ក.ប/សជណ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២

[64] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៥/១៧ អេច អ ប្រេួន ហ្គាម៉ិន (ខេមបុឌា) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៣

ឥតច្បាប់ (អវត្តមានគ្មានច្បាប់) គឺធ្វើឡើងដើម្បីដាក់វិធានការណ៍វិន័យ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមិនគោរពនូវនីតិវិធីរដ្ឋបាល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននេះ។ ចំណែកឯការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ គឺជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ដែលត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះឲ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុង ចំណុចទី ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២។ ដូចនេះ ការណ៍ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ ឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវអវត្តមានដើម្បីទៅបំពេញកិច្ចនោះ មិនមែនមានន័យថា និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងនោះហើយនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។

ជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងការកំណត់របស់ច្បាប់ ប្រសិនបើភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន និយោជក កម្មករនិយោជិត ឬអាចមានសហជីព បានបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សម្រាប់ការឈប់មានធុរៈ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក (មិនប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់មានជំងឺ និងការឈប់សម្រាកពិសេស) ជាខ្លឹមសារថែងថា ឈប់កន្លះថ្ងៃ ឈប់មួយថ្ងៃ មួយថ្ងៃកន្លះ ពីរថ្ងៃ តើកាត់ប៉ុន្មានដោយសមាមាត្រនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែលនៅមាន។

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនមកធ្វើការទៀងទាត់ កម្មករនិយោជិតនោះមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឡើយ[65]។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ពេញលេញ ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាក ដូចជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។

និយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករដែលអវត្តមានដោយមានច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានគ្រូពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយចំណែក គិតទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ។ ចំនួនប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ អាចត្រូវកាត់ដោយផ្អែកលើចំណុចសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានការអនុញ្ញាត។

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ទេក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដរាបណាកូដកម្មនោះគោពតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតកម្ម

[65] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧២/ ១៤ កំចាយមារ គ្រេឌីង(កម្ពុជា) ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៧

ករនិយោជិត នឹងមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរក្សាប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ពេញនោះទេ នៅពេលដែលពួកគេមកធ្វើការយឺត។ និយោជក អាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត។ និយោជក មិនអាចបញ្ចុះប្រាក់រង្វាន់ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមការអនុវត្តបានទេ លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងពីរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ។

អាជ្ញាយុកាលនៃការធ្វើបណ្តឹងទាមទារសំណងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ មានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ។

២.១.១.១.២.៣. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារ និងរង្វាន់ការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ

និយោជក ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចបំផុតនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយ ក្នុងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ[66] ៖

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	១	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	០	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១

កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំនោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី ១១ គឺចំនួន ១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តាមផ្លូវច្បាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានលើសពី ១១ឆ្នាំឡើង បានទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារត្រឹមតែ ១១ ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយខែ។

២.១.១.១.២.៤. សិទ្ធិទទួលបានកម្រៃជើងសារ

កម្រៃជើងសារ សំដៅដល់កម្រៃ ឬចំនួនប្រាក់ដែលផ្តល់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញសកម្មភាព តាមកិច្ចសន្យាការងារ ដែលជារឿយៗយើងសង្កេតឃើញកើតមានទៅលើភារកិច្ចនៃការលក់ចំនួនផលិតផល ឬសេវាណាមួយជាក់លាក់។ វាអាចត្រូវបានបង់ជាភាគរយនៃ

[66] ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀតទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

ការលក់ ឬជាប្រាក់ដុល្លារ ដោយផ្អែកលើបរិមាណការលក់។ ជារឿយៗ និយោជកប្រើប្រាស់កម្រៃជើងសារលក់នេះ ជាការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពរបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលប្រាក់កម្រៃត្រូវបង់បន្ថែមលើប្រាក់ខែ វាអាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងប្រាក់ខែរបស់និយោជិត ឬបង់នៅលើកាលវិភាគដាច់ដោយឡែកមួយជាទូទៅជារៀងរាល់ពីរខែម្តង ឬជារៀងរាល់ខែ។

កម្រៃជើងសារ ត្រូវបានគណនាតាមវិធីមួយក្នុងចំណោមពីរយ៉ាង ៖

- ជាភាគរយនៃការលក់ដែលបានធ្វើ (ឧ. និយោជិតទទួលបានកំរៃជើងសារ ១០% សម្រាប់ការលក់ដែលបានធ្វើ ដូច្នេះនៅពេលដែលនិយោជិតលក់បាន ១០០ ដុល្លារ និយោជិតរូបនោះនឹងទទួលបានកំរៃជើងសារ ១០ ដុល្លារ) ។ ឬ
- ជាចំនួនសម្រាប់លក់ (ឧ. និយោជិតទទួលបាន ១០ ដុល្លារសម្រាប់ការលក់ទំនិញនិមួយៗ ដូច្នេះប្រសិនបើនិយោជិតលក់ ៣ ទំនិញ និយោជិតរូបនោះនឹងទទួលបានកំរៃជើងសារ ៣០ ដុល្លារ) ។

ចំពោះប្រាក់ដែលអតិថិជនឲ្យទៅបុគ្គលិក ដែលមិនមែនជា "កម្រៃសេវា" ហើយមិនរួមនៅក្នុងវិក្ក័យប័ត្រ អាចចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬប្រសិនបើជាការអនុវត្តទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺតម្រូវឲ្យនិយោជកជាអ្នកប្រមូលប្រាក់តាំងនាមឲ្យបុគ្គលិក និងចែកប្រាក់ឲ្យទៅបុគ្គលិកវិញ[67]។

ជារួម កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានកម្រៃជើងសារនេះ តាមរយៈការផ្តល់ឲ្យដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២.១.១.១.២.៥. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

តាមគោលការណ៍កំណត់ដោយច្បាប់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានបុព្វលាភ[68]។ **ប្រាក់បុព្វលាភ ត្រូវបានមជ្ឈដ្ឋាននៃវិធានទូទៅផ្តល់និយមន័យថាជាប្រាក់ ឬជារូបិយប័ណ្ណដែលបានធ្វើឡើងចំពោះនិយោជិត ដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិយោជិត តាមវិធីរបស់និយោជកសម្រាប់ការងារល្អ។** ហើយការផ្តល់ឱ្យជាប្រចាំនូវប្រាក់បុព្វលាភនេះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីរក្សានិយោជិត ឬបុគ្គលិកល្អបំផុតរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តនិយោជិត កុំឲ្យស្វែងរកកន្លែងធ្វើការផ្សេងទៀត។ នៅកន្លែងធ្វើការ ប្រាក់បុព្វលាភ គឺជាកម្រៃដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជិតបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេ។ ប្រាក់បុព្វលាភនេះ អាចត្រូវបានប្រើជារង្វាន់សម្រាប់ការសម្រេចបាននូវគោលដៅជាក់លាក់ដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន ឬសម្រាប់ការលះបង់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ប្រាក់លើក

[67] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៣/០៨ - ឡឺប្រាង់ កាហ្វេ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨

[68] មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ទឹកចិត្ត ឬប្រាក់បុព្វលាភ ត្រូវបានកំណត់ជាភាគរយនៃប្រាក់ខែប្រចាំឆ្នាំ ទោះបីជាផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់នូវប្រាក់បុព្វលាភដូចគ្នាក៏ជាជម្រើសផងដែរ អាស្រ័យលើគោលនយោបាយ និងគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន។ តាមរយៈវិធីសាស្ត្រនេះក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ប្រាក់បុព្វលាភ ដោយផ្ទាល់ និងភ្លាមៗដល់សមិទ្ធផលឆ្នើមៗរបស់និយោជិត។ ហើយក្រុមហ៊ុនជាច្រើនកំពុងប្រើប្រាស់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះលើការអនុវត្តមិនមែនត្រឹមតែបុគ្គលិកនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងក្រុមហ៊ុនផងដែរដើម្បីផ្តល់រង្វាន់ដល់សមិទ្ធផលផ្ទាល់ខ្លួន និងក្រុម។ និយោជកអាចបែងចែកប្រាក់បុព្វលាភដោយចៃដន្យ នៅពេលក្រុមហ៊ុនអាចមានលទ្ធភាពបង់ប្រាក់បន្ថែម ឬចំនួននៃប្រាក់បុព្វលាភដែលអាចត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចសន្យា។

ជារួមក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បុព្វលាភដល់បុគ្គលិក គឺក្នុងន័យដើម្បីថ្លែងអំណរគុណ ចំពោះការសំរេចគោលដៅជាក់លាក់របស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ ការសម្រេចគោលដៅទាំងនេះបាននាំឱ្យមានការកើតឡើងនូវសមិទ្ធផលជាវិជ្ជមានសម្រាប់ស្ថាប័ន និយោជិតផ្ទាល់ និងអតិថិជន។

២.១.១.១.២.៥.១. ប្រភេទនៃប្រាក់បុព្វលាភ

ប្រាក់បុព្វលាភដែលបានចុះក្នុងកិច្ចសន្យា: នាយកប្រតិបត្តិជាន់ខ្ពស់ អាចមានកិច្ចសន្យាដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បុព្វលាភ។ ប្រាក់បុព្វលាភទាំងនេះច្រើនតែពឹងផ្អែកលើគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលជួបនឹងគោលដៅជាក់លាក់នៃប្រាក់ចំណូល ឬនិយោជកអាចផ្អែកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងៗដូចជាការលក់ និងគោលដៅនៃការរីកចម្រើនរបស់ខ្លួន។ ដូច្នេះមានន័យថា ប្រាក់បុព្វលាភ ត្រូវបានចងភ្ជាប់ទៅនឹងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តរបស់និយោជិត។

ប្រាក់បុព្វលាភផ្អែកលើការការអនុវត្តការងារ: ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនផ្តល់ជូនប្រាក់បុព្វលាភដល់និយោជិតក្រោមកម្រិតនៃការប្រតិបត្តិការងារ។ ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះគឺផ្អែកទៅលើកត្តាផ្សេងៗជាច្រើន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនជាច្រើនផ្អែកលើបីចំណុចខាងក្រោមនេះ ៖

- **ការប្រតិបត្តិផ្ទាល់ខ្លួន:** និយោជិតត្រូវបានគេវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើរបៀបដែលពួកគេបានធ្វើ មិនដែលបានធ្វើ ឬធ្វើលើសពីគោលដៅដែលបានកំណត់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ។
- **គោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន:** ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកម្នាក់អាចមានឆ្នាំឆ្នើមខ្លួនផ្ទាល់ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបំពេញតាមគោលដៅហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួននោះ បុគ្គលិកនឹងមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនទទួលបានលើសពីគោលដៅហិរញ្ញវត្ថុសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន ពិតណាស់បុគ្គលិកនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ខ្ពស់ដែរ។

- **កម្រិតបង់:** ជាធម្មតាប្រសិនបើនិយោជិតទទួលបានប្រាក់បន្ថែមច្រើន និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភខ្ពស់។ ឧទាហរណ៍ប្រសិនបើនិយោជិតរកប្រាក់បាន ៥០.០០០ ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ និងបំពេញគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជិតនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ៥% ប៉ុន្តែបើនិយោជិតរកប្រាក់បាន ១០០.០០០ ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចគ្នា និយោជិតអាចមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១០% តាមអត្រាកើនឡើងនោះ។

កម្រៃជើងសារលក់: ប្រសិនបើអ្នកជាបុគ្គលិកផ្នែកលក់ (ខាងក្នុង ឬក្រៅ) កម្រៃជើងសារជាទូទៅគឺជាចំណែកនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នក។ ទាំងនេះត្រូវបានគេសំដៅជាញឹកញាប់ថាជាប្រាក់បុព្វលាភផងដែរ ប៉ុន្តែកម្រៃជើងសារខុសគ្នាពីប្រាក់បុព្វលាភ ដែលថាកម្រៃជើងសារត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងចំនួនលក់ផលិតផល ឬសេវា។ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការទូទាត់ប្រាក់បុព្វលាភជាញឹកញាប់ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងស្ថាប័នលក់ ដើម្បីផ្តល់រង្វាន់ដល់ការលក់នៅកម្រិតដែលបានកំណត់ខាងលើ។ ស្ថាប័នលក់មួយចំនួនផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលមានប្រាក់បុព្វលាភ ដោយគ្មានកម្រៃជើងសារ។

២.១.១.១.២.៥.២. ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវបង់ប្រាក់បុព្វលាភ ឬប្រាក់លើកទឹកចិត្ត?

ប្រាក់បុព្វលាភ ឬប្រាក់លើកទឹកចិត្តត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយអង្គការជាច្រើនដែលជាការអរគុណដល់បុគ្គលិក ឬក្រុមការងារដែលសម្រេចបាននូវគោលដៅសំខាន់ៗ។ ប្រាក់លើកទឹកចិត្តក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ផងដែរដើម្បីកែលម្អសីលធម៌របស់និយោជិតការលើកទឹកចិត្ត និងបង្កើនផលិតភាពរបស់សហគ្រាសគ្រឹស្ថាន។ នៅពេលនិយោជកភ្ជាប់ប្រាក់បុព្វលាភទៅនឹងការប្រតិបត្តិការងារ វាអាចលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដើម្បីសម្រេចគោលដៅរបស់ពួកគេ ដែលជួយឱ្យក្រុមហ៊ុនឈានដល់គោលដៅរបស់ខ្លួនផងដែរ។ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងប្រាប់អំពីលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភ។ បុគ្គលិកពេលខ្លះងើបមុខមិនរួច នៅពេលពួកគេមិនទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភដែលបានសន្យា។ ដរាបណាប្រាក់បុព្វលាភត្រូវបានសំរេចជាឯកតោភាគីដោយនិយោជក វាមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យានោះទេ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយប្រសិនបើនិយោជកសន្យាផ្តល់ប្រាក់បុព្វលាភ និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ និងសីលធម៌ដើម្បីបង់ប្រាក់បុព្វលាភបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ។

២.១.១.១.២.៦. សិទ្ធិទទួលបានភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

ភាគកម្មក្នុង ឬការចែករំលែកលើប្រាក់ចំណេញ សំដៅលើផែនការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ចេញដោយក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់ប្រាក់ដោយផ្ទាល់ ឬប្រយោលដល់និយោជិតជាភាគរយដែលពឹងផ្អែកលើប្រាក់ចំណេញរបស់ក្រុមហ៊ុនបន្ថែមទៅលើប្រាក់ខែគោល និងប្រាក់រង្វាន់

ផ្សេងៗទៀតរបស់និយោជិត។ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលទទួលបាន គឺផ្អែកលើការរកប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេលកំណត់ ដែលជាធម្មតាក្នុងមួយឆ្នាំ។ មិនដូចបុព្វលាភ ភាគកម្មក្នុង ឬការចែករំលែកលើប្រាក់ចំណេញ ត្រូវបានអនុវត្តតែនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនរកប្រាក់ចំណេញបានតែប៉ុណ្ណោះ។ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ជាទូទៅកើតឡើងបន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនកំណត់ប្រាក់ចំណេញចុងក្រោយសម្រាប់ឆ្នាំនិមួយៗរបស់ខ្លួន។ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំនេញអាចធ្វើការតាមវិធីផ្សេងៗ ហើយត្រូវបានចែកចាយក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិ ដែលអាចជាម្ចាស់ភាគហ៊ុនជាដើម។

ជារូបមន្តសម្រាប់ការចែកចាយនៃភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ត្រូវធ្វើជាជំហានៗដែលតម្រូវឱ្យបង្កើតផែនការចែករំលែកភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ។

- អនុម័តឯកសារផែនការដែលបានសរសេរជាលាយលក្ខ័ណអក្សរ
- រៀបចំឲ្យមានការទុកចិត្តចំពោះទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ផែនការ
- បង្កើតប្រព័ន្ធរក្សាទុកកំណត់ត្រា
- ផ្តល់ព័ត៌មានផែនការដល់និយោជិតដែលមានសិទ្ធិចូលរួម

វាជាការណ៍ដែលសំខាន់បំផុត ដើម្បីរក្សាកំណត់ត្រាលម្អិតអំពីរបៀបដែលផែនការ ត្រូវបានផ្គត់ផ្គង់ក្នុងចំណោមនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិ។ ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការរបស់ខ្លួនតាមភាពចាំបាច់ ប៉ុន្តែនេះគួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយនឹងការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ។ ប្រាក់ចំណេញនេះ អាចត្រូវបានចែករំលែកនៅក្នុងទម្រង់ជាហ៊ុន និងមូលបត្រ ឬចំនួនសាច់ប្រាក់។

២.១.១.១.២.៦.១. អត្ថប្រយោជន៍នៃភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

ចំពោះនិយោជក ផលប្រយោជន៍សំខាន់នៃការបែងចែកប្រាក់ចំណេញគឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក។ វាអាចជួយឱ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន មានលំនឹង មានសុវត្ថិភាព និងរក្សាបុគ្គលិកដែលមានទេពកោសល្យហើយអាចជាកត្តាជំរុញមួយ ដែលអាចបង្កើនផលិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់។

២.១.១.១.២.៦.២. គុណវិបត្តិនៃភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

មានគុណវិបត្តិជាច្រើន កើតមានឡើងចំពោះការចែករំលែកភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ។ ឧទាហរណ៍ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ អាចជំរុញឲ្យមានឥរិយាបថមិនល្អជាមួយនិយោជិតដែលផ្តល់អាទិភាព និងសក្តានុពលខ្ពស់លើប្រាក់ចំណេញជាជាងគុណភាព។

គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញគខាងលើបង្កើតបានជាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុន គួររៀបចំការវិភាគវាយតម្លៃ និងអត្ថប្រយោជន៍មុនពេលជ្រើសរើសអនុវត្តផែនការរបស់ខ្លួន។

២.១.១.១.២.៧. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាទឹក

តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍មិនមែនជាសាច់ប្រាក់នៃតម្លៃរបិយបណ្ណ ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមិនត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងប្រាក់ខែជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមានតម្លៃហិរញ្ញវត្ថុ។ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុនេះ ជាផលប្រយោជន៍ដែលបានទទួលពីនិយោជក ហើយមិនមែនជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ខែនោះទេ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ អាចត្រូវបានគេសំដៅទៅជាប្រាក់ឈ្នួលសន្មត់ អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ឬរបបផលប្រយោជន៍លើកទឹកចិត្តពិសេស។ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អមួយក្នុងការផ្តល់ជូននូវការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក ឬនិយោជិតដោយនិយោជក ដើម្បីជួយពួកគេឱ្យបន្តការជម្រុញអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ការបង់ប្រាក់ធានារ៉ាប់រងខាងវេជ្ជសាស្ត្រ និងការថែទាំធ្មេញនឹងផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវសុវត្ថិភាពមួយចំនួនជាមួយនឹងសុខភាព ខណៈពេលដែលទទួលស្គាល់អំពីសារៈសំខាន់នៃសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ បុគ្គលិកដោយនិយោជក។

ខាងក្រោមនេះ ជាសញ្ញាណខ្លះៗពាក់ព័ន្ធនឹងតម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលជារឿយៗត្រូវបានផ្តល់ដោយនិយោជក ឬក្រុមហ៊ុន ៖

- ការស្នាក់នៅ
- ឡាន ឬរថយន្តដឹកទំនិញតូចៗ ឬការប្រើប្រាស់រថយន្តក្រុមហ៊ុន
- ថែទាំកុមារ ឬការចំណាយលើការថែទាំកុមារ
- សម្លៀកបំពាក់
- ប្រេងឥន្ធនៈ
- អាហារ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់អាហារ
- ធានារ៉ាប់រងសុខភាព ជីវិត ឬការការពារប្រាក់ចំណូល
- ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត (ផ្ទះសំបែង ឬតំលៃជួល)
- ការចំណាយពេលយប់
- ការបណ្តុះបណ្តាល
- ចំណាយធ្វើដំណើរ និងកម្សាន្ត
- បណ្ណទូទាត់ប្រាក់
- អត្ថប្រយោជន៍សោធននិវត្តន៍ ឬចូលនិវត្តន៍
- ចំណាយក្នុងការផ្លាស់ទីលំនៅ និងផ្លាស់ប្តូរថ្មី
- ការបង់ថ្លៃសិក្សា ឬការអប់រំ
- ការប្រាក់ឥតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់កម្ចីមានតម្លៃថោក

២.១.១.១.២.៨. សិទ្ធិទទួលបានវិភាជន៍គ្រួសារ

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយនិយោជក បន្ថែមទៅលើប្រាក់ខែ និងប្រាក់កម្រៃទៀងទាត់ដោយយោងតាមមុខងារ និងចំនួនកូនក្នុងបន្ទុក។ នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើង មិនឃើញមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារ ចែងលំអិតផ្សេងក្រៅពីបញ្ញត្តិនៃ**មាត្រា ១០៣** អំពីវិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ ប៉ុន្តែក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងនៅក្នុងជំពូកទី៧ ផ្នែកទី១ អំពីចំការត្រង់**មាត្រា ២០០** ចំណុចការផ្តល់វត្ថុឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ (មិនមែនជាប្រាក់)។

២.១.១.១.២.៩. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬបុព្វលាភបន្ថែមម៉ោង

ការងារម៉ោងបន្ថែម គឺជាការងារដែលធ្វើលើសម៉ោងការងារធម្មតា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវអនុញ្ញាតតែការងារខុសពីធម្មតា និងបន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យជ្រើសរើសថាធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬមិនធ្វើ។ និយោជក មិនត្រូវដាក់ទោសទណ្ឌកម្មចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលជ្រើសរើសមិនធ្វើការងារបន្ថែមនោះទេ។ និយោជក ត្រូវតែទទួលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ មុនពេលផ្តល់ការងារបន្ថែមម៉ោងទៅកម្មករនិយោជិត។ ដោយយោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតការងារបន្ថែមម៉ោងដែលចេញពីក្រសួងការងារ ការងារបន្ថែមម៉ោងជាធម្មតាត្រូវបានកម្រិតអតិបរិមាត្រឹម ២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែបានទទួលប្រាក់បន្ថែមលើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ប្រាក់ការងារបន្ថែមត្រូវបានគណនាដោយយកអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងអត្រាបន្ថែមម៉ោង។

តារាងដូចបានបង្ហាញខាងក្រោមនេះ កំណត់ពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នាទៅតាមពេលវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត[69] ៖

ពេលវេលាធ្វើការ	អត្រាប្រាក់ឈ្នួល
ការងារម៉ោងបន្ថែមនៅថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ សៅរ៍ (មិនមែនការងារពេលយប់) ជាថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា	១៥០%
ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (ពេលយប់ ពីម៉ោង ២២:០០ ដល់ ៥:០០)	២០០%
ថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃបុណ្យ	២០០%

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ ត្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលតាម

[69] មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និង ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០០៧

អត្រា ១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ[70]។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ទោះបីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នាក្តី ឬធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមការសម្រុះសម្រួលគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកកន្លងមកហើយនោះ ត្រូវរក្សាដដែលរហូតចប់សុពលភាព[71]។

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេលយប់ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាកទទួលទានដំណេកឲ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតដែលចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ ពុំនោះសោតទេត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់[72]។

តាមបញ្ញត្តិចាស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវទទួលបាន ១០០០ រៀល ក្នុង១ថ្ងៃ សម្រាប់អាហារ ឬទទួលអាហារ ដោយឥតគិតថ្លៃរៀងរាល់ថ្ងៃ នៅពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។

ជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមថ្មី កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ[73]។

ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយសហគ្រាស គ្រឹស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬគំរាមកំហែង ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ទោះធ្វើឡើងក្រោមរូបភាព ឬទង្វើបែបណាក៏ដោយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។ គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តនេះ គឺដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតយល់ព្រមធ្វើការលើសពីចិរវេលាធម្មតារបស់ខ្លួន ដោយកើតចេញពីឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ពីព្រោះជាគោលការណ៍ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការតាមម៉ោងការងារធម្មតាប៉ុណ្ណោះ[74]។

---

[70] មាត្រា ១៤៤ ថ្មី ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និង ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០០៧

[71] ចំណុចទី ១ នៃសារាចរលេខ ១៨៥ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ឆ្នាំ២០០៧

[72] ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីចិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

[73] ចំណុចទី ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៩១/១១ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀតទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

[74] ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីចិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

ជាយុត្តិសាស្ត្រ ប្រសិនបើមានការទាមទារពីកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងនឹងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិនិត្យមើលលើបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗក្រៅពីច្បាប់ការងារ ដូចជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ដូច្នេះការព្រមព្រៀងលើប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើទម្រង់ណាមួយខាងលើរវាងគូភាគី ដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ឬបទដ្ឋានដោយឡែកបានកំណត់ គឺអនុញ្ញាតទាំងស្រុង។

២.១.១.២. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក

២.១.១.២.១. សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចណាស់មួយថ្ងៃពេញ (២៤ម៉ោង) ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដែលជាធម្មតាគឺ នៅថ្ងៃអាទិត្យ។ និយោជកអាចកំណត់យកម៉ោងធម្មតាបាន ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ និងថ្ងៃអាទិត្យ។

២.១.១.២.២. សិទ្ធិឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

និយោជក ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុង**មាត្រា ១** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល[75]។ ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។

ជាគោលកាណ៍ដែលរកឃើញនៅក្នុងការឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងករណីចាំបាច់បំផុត ដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់បានក្នុងឱកាសពិធីបុណ្យផ្សេងៗ ម្ចាស់ និងនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវសម្របសម្រួលជាមួយកម្មករនិយោជិតឲ្យមានការស្ម័គ្រចិត្ត ព្រមទាំងបែងចែកឲ្យមានពេលវេលា និងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យបានសមស្រប[76]។

២.១.១.២.៣. សិទ្ធិឈប់សម្រាកមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

និយោជក ត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូន នូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ (៣ខែ)[77] និងទទួលបានប្រាក់ខែក្នុងអត្រា ១២០% ដែលក្នុងនោះ ៥០% បានមកដោយក្រុមហ៊ុន ឬគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស និង៧០% ទៀតបានមកដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ស្របគ្នានេះដែរ **សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា** ក៏បានអំពាវនាវឲ្យក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យចំពោះការងារឲ្យបានដិតដល់ចំពោះ

[75] មាត្រា ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៩៣ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨

[76] សេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប្រពៃណីជាតិ

[77] មាត្រា ១៨២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ការអនុវត្តសកម្មភាពនេះ។ ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះលើសពី៣ខែ បានចេញមុនម៉ោងការងាររបស់ខ្លួនយ៉ាងតិច ១៥ នាទី ដើម្បីចូលរួមគាំពារសុខុមាលភាពកម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងទារកក្នុងផ្ទៃ។ និយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនដល់កម្មករ និយោជិតជាស្ត្រីដែលទទួលបានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឲ្យចេញមុនម៉ោងការងារ។ អ្វីដែលកាន់តែពិសេសទៀតនោះ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ទៅ ស្ត្រីកម្មការិនី ដែលឆ្លងទន្លេ នឹងទទួលបានការឧបត្ថម្ភពីរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់អ្នកសម្រាលបានកូនមួយទទួលបាន ៤០ម៉ឺនរៀល និងពិនិត្យផ្ទៃពោះដោយឥតគិតថ្លៃ បើសម្រាលបានកូនភ្លោះ ទទួលបាន ៨០ម៉ឺនរៀល ហើយបើសម្រាលបានកូនភ្លោះ៣ នឹងទទួលបានថវិកា ១លាន ២០ម៉ឺនរៀល ហើយបូកប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៥លានរៀលទៀតពី **សម្តេចតេជោ និង សម្តេចកត្តិព្រឹទ្ធបណ្ឌិត**[78]។ លើសពីនេះទៅទៀត និយោជក មិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារនាងមានផ្ទៃពោះ ឬនៅពេលនាងកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬមុនពេលឈប់លំហែមាតុភាព[79]។ និយោជក ត្រូវតែឲ្យប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិច ១ (មួយ) ឆ្នាំក្នុងកំឡុងពេលឈប់លំហែមាតុភាព[80]។ និយោជកគួរគិតប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកតាមមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេល ១២ខែ មុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព មិនមែនផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលគោលទេ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល គួរធ្វើឡើងមុនកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ អំឡុងពេល ២ខែដំបូង បន្ទាប់ពីត្រឡប់មកពីការឈប់លំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតតម្រូវឲ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗប៉ុណ្ណោះ[81]។

២.១.១.២.៤. សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ បន្ទាប់ពីធ្វើការបានមួយឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតពេញម៉ោងទទួលបាន ១.៥ថ្ងៃនៃការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ។ នេះស្មើនឹង ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ឬ៣សប្តាហ៍នៃថ្ងៃធ្វើការ។

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍ទទួលបានការសម្រាកតាមមូលដ្ឋានអត្រាសមាមាត្រ។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតធ្វើការ ២៤ម៉ោងក្នុង ១សប្តាហ៍ ឬពាក់កណ្តាលនៃពេលវេលានេះ ពួកគេទទួលបាន ០.៧៥ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុង១ខែ។

---

[78] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧

[79] មាត្រា ១៨២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[80] មាត្រា ១៨៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ និង ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[81] មាត្រា ១៨២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ចិរវេលាធ្វើការធម្មតា	ប្រមាណវិធី	ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
៤៨	៤៨/៤៨ x ១.៥	១.៥ថ្ងៃ	៣សប្តាហ៍នៃថ្ងៃធ្វើការ
៤០	៤០/៤៨ x ១.៥	១.២៥ថ្ងៃ	៣សប្តាហ៍នៃថ្ងៃធ្វើការ
២៤	២៤/៤៨ x ១.៥	០.៧៥ថ្ងៃ	៣សប្តាហ៍នៃថ្ងៃធ្វើការ

២.១.១.២.៥. សិទ្ធិឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

និយោជក មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សម្រាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយនិយោជក មិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមលក្ខ័ខ័ណ្ឌដូចមានកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[82]។

និយោជកនៃគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចិរវេលាមិនលើសពី ៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារកម្មករនិយោជិតនោះដូចជា[83] ៖

ក. ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន

ខ. ប្រពន្ធសំរាលកូន

គ. រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន

ឃ. ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយមានជំងឺ ឬទទួលមរណៈភាព

ទោះបីជា**មាត្រា ១៧១** នៃច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស មិនបានចងកាតព្វកិច្ចនិយោជកក៏ដោយ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះទេ។

២.១.១.២.៦. សិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ

[82] មាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[83] ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឈឺ។ និយោជក គួរតែរួមបញ្ចូលការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

២.១.១.២.៧. សិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ

គ្រោះថ្នាក់ការងារ គឺជាហានិភ័យ ដែលមានជាប់នឹងការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់បន្ទុកឲ្យនិយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស ជាអ្នករ៉ាប់រងរាល់ហានិភ័យនេះ ហើយរដ្ឋក៏បានបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមមួយផងដែរ ដើម្បីធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬជំងឺដែលទាក់ទងនឹងការងារ កើតមាននៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌសន្មត់ខាងក្រោមនេះបានលេចឡើង ទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតពេលធ្វើការឲ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅកន្លែងណាក៏ដោយ[84] ៖

- ដោយធ្វើការ ឬនៅខណៈពេលកំពុងធ្វើការ
- ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ ឬ
- ពេលនិយោជិតធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ពីផ្ទះឆ្ពោះទៅកន្លែងធ្វើការ និងពីកន្លែងធ្វើការទៅផ្ទះ (វិលវិញ) ដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឲ្យទៅ។

ពាក្យថា "ធ្វើដំណើរត្រង់ទៅ ត្រង់មក"នេះ មិនមែនមានន័យថា និយោជិតដាច់ខាតត្រូវធ្វើដំណើរត្រង់ភ្លឹងនោះទេ។ ពាក្យគន្លឹះ នៅត្រង់ចំណុចនេះ គឺ "ប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន"។ ច្បាប់ចែងថាត្រូវធ្វើដំណើរត្រង់ទៅ ត្រង់មក "ដោយគ្មានឈប់ ឬវាងទៅកន្លែងផ្សេង ជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន" ដូចជា ចេញពីធ្វើការឆៀងទៅលេងល្បែង ទៅដើរកំសាន្ត ឬទៅលេងមិត្តភក្តិ ឬបងប្អូន ឬក៏ឆ្លៀតឈប់ចូលញ៉ាំអីតាមផ្លូវ ។ល។ ប្រសិនបើឈប់ ឬវាង ក្នុងដំណើរទៅធ្វើការជាធម្មតា គឺត្រូវចាត់ទុកជាការធ្វើដំណើរត្រង់ទៅ ត្រង់មក។

គ្រោះថ្នាក់ដែលអាចទាក់ទងនឹងការងារដោយមិនគិតដល់ពីកន្លែងណា ដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការ ឬជនណាជាអ្នកបង្កឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ទេ។ ជម្ងឺការងារ ឬជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ក៏ចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ។ ហើយនិយោជក ត្រូវតែមានអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការការពារមិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង។

ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ និយោជកត្រូវតែ ៖

- ផ្តល់ការសង្គ្រោះបឋម

[84] មាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- រក្សាទិដ្ឋភាពគ្រោះថ្នាក់
- ផ្តល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធទៅអាជ្ញាធរ
- អនុញ្ញាតឲ្យសាក្សីទៅរាយជូនអាជ្ញាធរ
- ចេញថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវពីគ្រោះថ្នាក់នោះ និង
- ចាត់វិធានការការពារគ្រោះថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ ពីការកើតឡើងនាពេលអនាគត។

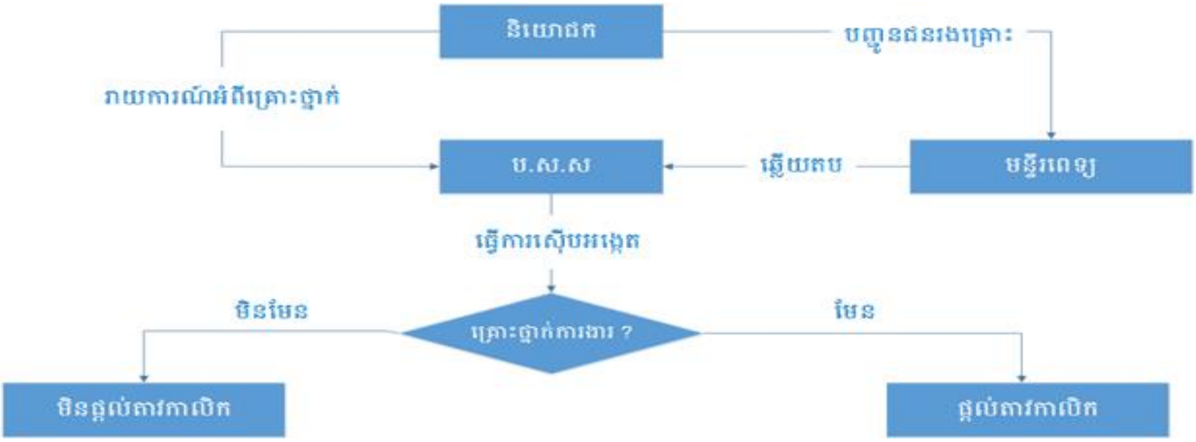
និយោជក ត្រូវជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ មិនលើសពី ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់កើតឡើង។ និយោជក ត្រូវចេញថ្លៃចំណាយលើការព្យាបាល និងការថែទាំសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ និយោជក ត្រូវផ្តល់សំណងទូទាត់ទៅកម្មករនិយោជិតដែលពិការមួយរយៈ ឬពិការអចិន្ត្រៃយ៍ ឬស្លាប់ដែលជាលទ្ធផលនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ ទៅតាមការកំណត់ដោយច្បាប់។ សំណងមិនតម្រូវឲ្យផ្តល់ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងធ្វើឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារទេ។ និយោជក ត្រូវចេញថ្លៃចំណាយលើការព្យាបាលសំខាន់ៗរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងាររួមមាន ថ្លៃព្យាបាល ឱសថ និងការចំណាយលើមន្ទីរពេទ្យ ការធ្វើអវៈយវៈសិប្បនិមិត្ត និងការផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុជីវៈ។ ប្រសិបើជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ តម្រូវឲ្យនិយោជិតមិនអាចធ្វើការបាន ក្រៅពីថ្លៃព្យាបាល គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ រហូតដល់ពេលគាត់ជាសះស្បើយ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញ។

២.១.១.៣. សិទ្ធិទទួលបានការគាំពារក្រោមរបបបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបានចុះបញ្ជិកាក្នុងប.ស.ស មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកហានិភ័យការងារ តាវកាលិកថែទាំងព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រ និងតាវការលិកសង្គមផ្សេងៗទៀត នៅពេលដែលសាម៉ីជនទទួលរងហានិភ័យការងារ។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថាបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ("**ប.ស.ស**") មានភារកិច្ចផ្តល់នូវសន្តិសុខសង្គមជាមូលដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងវិស័យឯកជន ដោយចងភ្ជាប់ជាមួយការចុះបញ្ជិកាសមាជិក និងការទទួលបានភាគទានពីសមាជិក ឬនិយោជក ដើម្បីធានាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ កិច្ចគាំពារ និងផ្តល់សន្តិសុខរយៈពេលវែងជូនកម្មករនិយោជិត និងមនុស្សនៅក្នុងបន្ទុក នៅពេលសមាជិកខ្លួនមានយថាភាពមួយចំនួនដូចជា ជរាភាព ទុព្វលភាព មរណភាព ហានិភ័យការងារ ជម្ងឺ គ្មានការងារធ្វើ ឯគ្រោះមួយចំនួនទៀត។

មូលដ្ឋានសុខាភិបាល (មន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ឬគ្រូពេទ្យព្យាបាល) ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ពី ប.ស.ស។

ក្រោមនេះ បង្ហាញពីដ្យាក្រាមនៃការជូនដំណឹងអំពីហានិភ័យការងារ ៖



តំណាងនិយោជក អំពីហានិភ័យការងារ (គ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ) ដែលធ្លាក់មកលើខ្លួន ហើយនឹងត្រៀមឯកសារមួយចំនួនតាមរយៈនិយោជកដើម្បីដាក់ជូន ប.ស.សពិនិត្យ និងសម្រេច។ ឯកសារមានជាអាទិ៍ វិក័យបត្រដែលចំណាយលើការព្យាបាលផ្ទាល់ខ្លួននៅពេលដែលប្រើប្រាស់សេវាជាមួយមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលមិនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង អត្តសញ្ញាណបណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ សំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ សំបុត្រកំណើតប្តី ឬប្រពន្ធ និងកូន និងសំបុត្រមរណៈភាពក្នុងករណីជនរងគ្រោះបាត់បង់ជីវិត។ ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលឱ្យបាត់បង់ជីវិត កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវធ្លាក់លើសិទ្ធិវន្តនៃជនរងគ្រោះ។

រាល់ការអាក់ខានពីការងារ ដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងរ៉ាប់រងថ្លៃព្យាបាល។ ក្នុងករណីមិនអាចធ្វើការបាន កម្មករនិយោជិតក្រៅពីថ្លៃព្យាបាល មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ រហូតដល់ជាសះស្បើយ។ ហើយប្រសិនបើបាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងថ្លៃព្យាបាល និងសំណងប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍។ ហើយកាលបើរងគ្រោះរហូតដល់បាត់បង់ជីវិត កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានជំនួយសាហ៊ុយបូជាសព្វ ហើយសិទ្ធិវន្តរបស់គាត់ ប្តីប្រពន្ធ កូន ម្តាយឪពុក ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភជារៀងរាល់ត្រីមាសពីបសស។ ក្នុងន័យនេះដែរ ប្រសិនបើគ្រោះថ្នាក់ការងារ បណ្តាលឲ្យអាក់ខានការងារលើសពី ៤ថ្ងៃ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ដែលគេហៅថា "ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន" ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ថ្ងៃដំបូងដែលនិយោជិតរងគ្រោះ ត្រូវអាក់ខានការងារ គឺជាបន្ទុករបស់និយោជក។ ចាប់ពីថ្ងៃទី២ទៅ គឺបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមដែលជាអ្នកចេញ។ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃដែលនិយោជិតរងគ្រោះ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានពីបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម គឺត្រូវស្មើនឹង ៧០% នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត បើសិនជាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់តម្រូវឲ្យមានអ្នកថែទាំនៅមន្ទីរពេទ្យតាមសំណើររបស់គ្រូពេទ្យ និយោជិតរងគ្រោះ មានសិទ្ធិទទួល

បានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំងនៅមន្ទីរពេទ្យដែលត្រូវស្មើនឹង ៥០% នៃប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ ៧០% របស់ជនរងគ្រោះ។

២.១.១.៤. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់[85] ។ កម្មករនិយោជិត អាចធ្វើកូដកម្មដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ប៉ុន្តែនៅពេលតែបន្ទាប់ពីវិធីដោះស្រាយវិវាទទាំងអស់បានបរាជ័យប៉ុណ្ណោះ។ ករណីស្ទើរតែទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត និងត្រូវព្យាយាមអនុវត្តតាមទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដូចតទៅនេះមុនទៅធ្វើកូដកម្ម ៖

- ✧ ការចរចារ
- ✧ ការផ្សះផ្សា និង
- ✧ អាជ្ញាកណ្តាល

កូដកម្មណាដែលធ្វើឡើងដើម្បីបង្ខំឲ្យនិយោជកកែប្រែអនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលកំពុងតែនៅមានប្រសិទ្ធិភាព គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។

មុនពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។ នីតិវិធីទាំងនេះ ត្រូវតែមានតម្រូវការដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ការបោះឆ្នោតឆ្នោតជាសម្ងាត់
- កូដកម្មមិនស្របច្បាប់ លើកលែងតេ សមាជិកនៃសហជីពបានអនុម័តធ្វើកូដកម្មតាមការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។
- ការជូនដំណឹងជាមុន

ត្រូវចាត់ទុកជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ លើកលែងតែសហជីពបានជូនដំណឹងមុនចំនួន ៧ថ្ងៃពីការធ្វើកូដកម្មទៅនិយោជក និងទៅក្រសួងការងារ។ កូដកម្មដែលមិនស្របទៅនឹងនីតិវិធីកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬមិនស្របច្បាប់។ រាល់កូដកម្មណាដែលមិនធ្វើឡើងដោយសន្តិវិធីក៏ជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ដែរ។ មានតែតុលាការទេ ដែលអាចប្រកាសថាកូដកម្មមួយជាកូដកម្មិនស្របច្បាប់។ សកម្មភាពហិង្សាណាដែលធ្វើឡើងក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដោយភាគីណាមួយគឺជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ។ និយោជក អាចដាក់វិន័យ ឬបណ្តេចចេញកម្មករនិយោជិតចំពោះទង្វើហិង្សា ដែលបានប្រព្រឹត្តឡើងក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ កូដករ ត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងទៅធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទៅធ្វើការ។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា កូដករ មិនត្រូវគម្រាមកំហែងអ្នកមិនមែនកូដករទេ។ ប្រសិនបើ និយោជកអាចបង្ហាញថា

[85] មាត្រា ៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

កូដកម្មដែលបានធ្វើឡើងនោះ ជាការប្រព្រឹត្តកំហុស និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ ដោយគ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្ម នៅពេលដែលកូដកម្មបានបញ្ចប់ហើយ។

២.១.១.៥. សិទ្ធិការពារខ្លួននៅមុនពេលទទួលទោសវិន័យ

ជាការអនុវត្ត កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលការចោទប្រកាន់មុននឹងទទួលកំហុស មានសិទ្ធិការពារខ្លួនដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ឬដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជួយការពារខ្លួន ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាបង្ហាញភស្តុតាង និងភាពឥតកំហុសដែលខ្លួនពុំបានប្រព្រឹត្តជូននិយោជកដើម្បីពិចារណា និងដោះស្រាយតាមសំណូមពររបស់ខ្លួន។ ករណីនេះបើក្រុមហ៊ុនពុំព្រមយល់ស្រប កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងតវ៉ាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ឬប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីជួយរកយុត្តិធម៌។

២.១.២. ភាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត

២.១.២.១. ភាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយច្បាប់

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជូលឲ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់[86]។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតនោះអាចអាចសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបម្រើ ឬធ្វើឲ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។

២.១.២.២. ភាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយវិធានផ្ទៃក្នុងរបស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាស

វិធានផ្ទៃក្នុង ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាក្របខ័ណ្ឌនៃគោលការណ៍ណែនាំ ឬគោលនយោបាយមួយដែលបានបង្កើតស្តង់ដារនៅក្នុងតំបន់មួយជាក់លាក់ ដូចជានីតិវិធីសមរម្យ ឬត្រឹមត្រូវ និងអាកប្បកិរិយាកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកជាដើម។ នៅក្នុងករណីជាច្រើន វិធានផ្ទៃក្នុងត្រូវតែបំពេញតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់មួយចំនួនជាក់លាក់ ដូចជាសិទ្ធិទាក់ទងនឹងសិទ្ធិឯកជនភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជាអាទិ៍។ វិធានផ្ទៃក្នុងដែលអ្នកជ្រើសរើសអនុវត្ត នឹងខុសៗគ្នាអាស្រ័យលើចរិតលក្ខណៈអាជីវកម្ម និងការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។ ដើម្បីរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងរបៀបរៀបរយនៅក្នុងសហគ្រាស ការតាក់តែងវិធានផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺជារឿងមួយដែលមិនជៀសវាងបាន ដូច្នេះតាមការការចង្អុលបង្ហាញដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ បានជំរុញជាកំហិតដល់ និយោជកឲ្យបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ នៅពេលដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨នាក់ឡើង ត្រូវតែរៀបចំឲ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាចំណងផ្លូវច្បាប់ គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវតែអនុវត្តទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនជាកាតព្វកិច្ច ទាក់ទិននឹងកាតព្វកិច្ចម៉ោងការងារ កាតព្វកិច្ចអនាម័យ កាតព្វកិច្ចសន្តិសុខ និង

[86] មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កាតព្វកិច្ចសណ្តាប់ធ្នាប់ជាដើមឲ្យបានភ្ជាប់ភ្នួន និងម៉ឺងមាត់ បើមិនដូច្នេះទេនឹងទទួលទណ្ឌកម្មជាវិន័យដោយសមមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុសរបស់ខ្លួន។

២.២. អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះនិយោជក

២.២.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជក

២.២.១.១. សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រង

ដោយពិចារណាលើស្ថានភាពនៃទំនាក់ទំនងការងារ ស្ថិតក្រោមវិធានការងារ កិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត កម្មករនិយោជិត ត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទនៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់និយោជក[87]។ ការជួល ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល និងការបញ្ឈប់ គឺជាបុព្វសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជកដែលជាភាគីមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ និយោជក មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រងសហគ្រាសដើម្បីធានាឲ្យមានសង្វាក់ផលិតកម្មប្រកបដោយផលចំណេញ ធានាសណ្តាបធ្នាប់ និងសន្តិសុខ ហើយគោលនយោបាយថ្មីនៅកន្លែងធ្វើការមិនគួរជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ ដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្រាប់នោះទេ។ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជ្រើសរើសពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក៏ដោយ ក៏និយោជកមានសិទ្ធិបដិសេធ ឬទទួលយកសំណើសុំឈប់សម្រាក ដើម្បីកុំឲ្យការឈប់នោះប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការក្រុមហ៊ុន។

បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជា ការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងការត្រួតពិនិត្យ មិនត្រូវបានផ្តល់និយមន័យច្បាស់លាស់នោះទេ ប៉ុន្តែខាងក្រោមនេះជាការបកស្រាយតាមទស្សនៈ និងទិដ្ឋភាពផ្លូវច្បាប់នានាជុំវិញបញ្ហានេះ ៖

ការគ្រប់គ្រងលើរបៀប ឬលក្ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់សេវាកម្ម គឺជាសកម្មភាព ឬដំណើរការនៃការមើល ឬត្រួតពិនិត្យនូវអ្វីដែលបុគ្គលម្នាក់ ឬច្រើននាក់ធ្វើ ឬរបៀបអ្វីមួយដែលត្រូវធ្វើ។ ប្រសិនបើបុគ្គលម្នាក់ត្រួតពិនិត្យ ឬមានសិទ្ធក្នុងការត្រួតពិនិត្យការងារដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើ ដើម្បីធានាថារបៀបនៃការផ្តល់សេវាកម្មដោយកម្មករនិយោជិត បំពេញតាមបទដ្ឋានស្តង់ដាដែលត្រូវការនោះ របៀបដែលនិយោជិតផ្តល់ឱ្យនូវសេវាកម្ម គឺជាកម្មវត្ថុនៃការត្រួតពិនិត្យ។ ការមើលការខុសត្រូវអាចចូលរួមចំណែកជួយកម្មករនិយោជិតក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេផងដែរ។

ការដឹកនាំពីរបៀប ឬលក្ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់សេវា គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងាររបស់ពួកគេតាមរបៀបជាក់លាក់មួយ ដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការណែនាំ ឬដំបូន្មានអំពីរបៀបដែលការងារត្រូវធ្វើ។ នរណាម្នាក់ដែលផ្តល់ការណែនាំជាញឹកញាប់នឹងសម្របសម្រួលរបៀបដែលការងារត្រូវបានធ្វើ។

---

[87] មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ការត្រួតពិនិត្យលើរបៀប ឬលក្ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់សេវាកម្ម គឺជាការប្រាប់ ឬណែនាំដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់អំពីរបៀបដែលពួកគេធ្វើការងារ។ ការត្រួតពិនិត្យលើរបៀបដែលកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកធ្វើការ ក៏បានកំណត់ឋានៈបុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលមានអំណាច ដើម្បីរុញ ឬអភិវឌ្ឍបុគ្គលពីការងារមួយទៅការងារមួយទៀតនោះទេ។ ប្រសិនបើនរណាម្នាក់អាចនិយាយថា "កុំធ្វើបែបនេះ" ឬ "ធ្វើវាបែបនេះ ឬបែបនោះ" នោះពួកគេមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យលើរបៀបដែលបុគ្គលម្នាក់ធ្វើការហើយ។

ជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារធនធានមនុស្ស និងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៅតាមបំណងប្រាថ្នារបស់ខ្លួន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនោះស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សមរម្យ)[88] ។ សិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ដោយនិយោជកត្រូវធានានូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា៖

- មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬ
- មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ ឬ
- មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ និង
- មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្លាំងពេក

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនលូកដៃរំខានដល់សិទ្ធិនិយោជក ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងសកម្មភាពធុរៈកិច្ចរបស់និយោជកឡើយ រួមមានការផ្ទេរការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រសិនបើវាមិននាំឲ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ការផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងការងារដែលឆ្ងាយពីកន្លែងដើម ការផ្លាស់ប្តូរពេលវេលាធ្វើការពីវេនថ្ងៃទៅវេនយប់ ឬពីវេនយប់ទៅវេនថ្ងៃ ហើយមិនប៉ះពាល់ជាចម្បងដល់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត។

ឧទាហរណ៍៖ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ថាតើកម្មករណានៅក្នុងផ្នែកណា ត្រូវធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ហើយផ្នែកណាគួរធ្វើការដោយយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដរាបណាការអនុវត្តនេះ ស្របទៅតាមច្បាប់ ហើយសមហេតុសមផល។

២.២.១.២. សិទ្ធិអនុវត្តទណ្ឌកម្មចំពោះទម្ងន់នៃកំហុស

និយោជក មានសិទ្ធិដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែនៅពេលចាត់វិធានការដាក់វិន័យ និយោជក ត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ បទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។ ជាលក្ខខណ្ឌ និយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យ ឬបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុស ត្រូវតែមាន

[88] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៤/០៧ ករណីស្វ ព្រីមៀរ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧

បន្ទុកបង្ហាញពីភស្តុតាងនៃអត្ថិភាពកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។ និយោជក មិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់និយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពី១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មានន័យថា និយោជកអាចដាក់វិន័យបានក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទ ដែលបានដឹងពីកំហុសកម្មករនិយោជិត បើផុតរយៈពេលដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ នឹងធ្វើឲ្យនិយោជករលត់នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តទណ្ឌកម្មលើកម្មករនិយោជិត ស្របតាមអំឡុងពេលដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់[89]។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាមានកំហុស ត្រូវក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ [90]កាលបើកម្មករនិយោជិត មានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេល ៧ (ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវចាត់ទុកថា បោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ មានន័យថា និយោជកអាចបណ្តេញកម្មករនិយោជកបានតែចំពោះកំហុសធ្ងន់ធ្ងរប៉ុណ្ណោះ ក្នុងរយៈពេល ៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទដែលបានដឹងថាកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរនោះ ប៉ុន្តែចំពោះកំហុសមិនធ្ងន់ធ្ងរវិញ គេត្រូវតែធ្វើការព្រមាន ការស្តីបន្ទោស និងការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ដោយសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកម្មករនិយោជិត មុនពេលបណ្តេញចេញ។ រាល់សកម្មភាពដាក់វិន័យណាមួយ ដែលនិយោជកធ្វើឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប្រព្រឹត្តកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ហើយអធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ។ជាការហាមឃាត់ដាច់ខាតនិយោជក មិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយនោះទេ[91]។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថា ជាវិធានការទាំងឡាយដែលនាំឲ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញបំពេញការងារនេះ[92]។

២.២.១.៣. សិទ្ធិដាក់ចេញជាបទបញ្ជាការណែនាំ

ក្រៅពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចងកាតព្វកិច្ចនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨ (ប្រាំបី) នាក់ឡើងទៅ ត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិយោជក មានសិទ្ធិដាក់ចេញនូវបទបញ្ជា និងវិធាននានាផ្សេងទៀតដែលជាការណែនាំ ការជូនដំណឹង នីតិវិធី និងគោលនយោបាយសម្រាប់បម្រើឲ្យសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ លិខិតបទដ្ឋាននានាដែលសម្រេចដាក់ចេញដោយនិយោជក នឹងក្លាយជាឧបករណ៍គតិយុត្តមួយដ៏សំខាន់

[89] មាត្រា ២៦ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[90] មាត្រា ២៦ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[91] មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[92] មាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររបស់គូរភាគី ដើម្បីជៀសវាងការភ័ន្តច្រឡំ និងបំពេញបន្ថែមលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានស្រាប់ដ៏ទៃទៀត។ វិធានទាំងឡាយនោះអាចធ្វើឡើងក្រោមរូបភាពជា ការកំណត់អំពីបេសកកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសឲ្យធ្វើការ ការតែងតាំង ការបណ្តុះបណ្តាល ការគ្រប់គ្រង ការថែមម៉ោង គោលនយោបាយធ្វើដំណើរ ថ្នាំពេទ្យ និងលំហែមាតុភាព ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ ការរក្សាការសម្ងាត់ ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការងារ ការបញ្ចប់ សហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ការបំពារបំពានផ្លូវភេទ សម្លៀកបំពាក់ទាមទារ ពេលម៉ោងធ្វើការ ការគិតប្រាក់ឈ្នួល និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំ ពេលសម្រាក និងការឈប់សម្រាក ការឲ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យ និងសន្តិសុខ ទោសវិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីជៀសវាងវិបាកទៅថ្ងៃក្រោយ រាល់វិធានទាំងឡាយដែលដាក់ចេញដោយនិយោជក ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយសរសេរងាយស្រួលយល់ មានភាពសាមញ្ញ និងមានភាពច្បាស់លាស់ចំពោះខ្លឹមសារទាំងមូល ហើយអាចមានសុពលភាព លុះត្រាណាតែមានការឯកភាពយល់ព្រមពីសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក។ ការធ្វើបែបនេះ នឹងចងកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ទៅលើកម្មករនិយោជិតឲ្យគោរពបទប្បញ្ញត្តិនានា ហើយកម្មករនិយោជិតមិនអាចមិនអើពើនឹងវិធានទាំងនោះបានឡើយ។

២.២.១.៤. សិទ្ធិកំណត់វិន័យនៅកន្លែងការងារ

និយោជក មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខលើការកំណត់ទោសវិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលប្រព្រឹត្តកំហុសនៅកន្លែងការងារ ទោះចេតនាក្តី ឬអចេតនាក្តី។ ជាការអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការ ឬគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដោយមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង និយោជក ឬម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកម្រិតនៃទោសកំហុសដូចតទៅ ៖

ក. កំហុសកម្រិតស្រាល:

កំហុសលើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់

កំហុសលើកទី២ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (ករណីមិនរាងចាល)

កំហុសលើកទី៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ (ករណីមិនរាងចាល)

ខ. កំហុសកម្រិតមធ្យម:

កំហុសលើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កំហុសលើកទី២ និងទី៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ (ករណីមិនរាងចាល)

គ. កំហុសកម្រិតធ្ងន់:

កំហុសធ្ងន់ធ្ងន់ទាំងឡាយដូមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ[93] ៖

- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់

[93] មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ
- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ
- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត
- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

និយោជកមានសិទ្ធិអាចបណ្តេញកម្មករនិយោជិតបានភ្លាមៗចំពោះកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ហើយត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីវិនិច្ឆ័យទោសទៅតាមផ្លូវច្បាប់ជាធរមាន។

២.២.១.៥. សិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

ជាគោលការណ៍ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឲ្យអ្នកទទួលរកការឲ្យធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តី ឲ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើម ត្រូវហាមឃាត់[94] ដោយគ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជក ចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះប្រភេទណាក៏ដោយ[95]។ ទោះបីជាមានបញ្ញត្តិដូចមានចែងខាងលើនេះក៏ដោយ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិយោជកអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាបានប្រទះលក្ខខណ្ឌមួយក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនបានយកមកប្រគល់ឲ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការនូវគ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារ។

ខ. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើឲ្យខូចខាត ឬបាត់បង់ដោយចេតនានូវទ្រព្យសម្បត្តិ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈ គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ដែលខ្លួនទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់។

គ. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានបើកចំនួនប្រាក់មុនដើម្បីទិញវត្ថុ ដូចជាទ្រព្យសម្បត្តិ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈ គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍សម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់នោះ។ [96]និយោជកណាដែលបានឲ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅពីចំណុច

---

[94] មាត្រា ១២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[95] មាត្រា ១២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[96] មាត្រា ១២៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

“គ” អាចឲ្យកម្មករនិយោជិតសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន។ [97]និយោជក មានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួល មុនតតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់។

ឃ. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលនៅមានចំនួនទឹកប្រាក់ជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន។

ង. កម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតឲ្យមានការកាត់របស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឲ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ។

រាល់បញ្ញាផ្ទៃក្នុង អនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យា ឬការអនុវត្តទាំងឡាយណាអនុវត្តផ្ទុយពីខ្លឹមសារច្បាប់ជាធរមាន ដូចជាការអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមពេលម៉ោងអវត្តមានគ្មានច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ជាអាទិ៍ ទោះមានការឯកភាពយល់ព្រមពីភាគីក្តី បើធ្វើឲ្យខូចខាតដល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវទុកជាមោឃដោយពេញច្បាប់។

២.២.១.៦. សិទ្ធិឡុកអៅ

ច្បាប់ស្តីពីការងារការពារយ៉ាងជាក់លាក់នូវសិទ្ធិរបស់ក្នុងការធ្វើឡុកអៅ ប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅក្នុងវិវាទការងារ[98]។ ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ[99]។ សិទ្ធិឡុកអៅនេះ ត្រូវបានធានាដោយច្បាប់។ សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ តាក់តែងឡើងដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជក បិទសហគ្រាសនៅក្នុងអំឡុងពេល ឬមុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅនេះជាកម្មវត្ថុនៃវិធាន និងការដាក់កំហិតដូចនឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ[100]។ ក្នុងរយៈពេលផ្សះផ្សា ឬកំពុងស្ថិតក្នុងដំណើរអាជ្ញាកណ្តាលនិយោជក មិនត្រូវធ្វើឡុកអៅឡើយ[101]។ សិទ្ធិនេះ អាចធ្វើឡើងបាន លុះត្រាតែភាគីនិយោជក បដិសេធនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខកខានមិនបានបំពេញការងាររបស់ខ្លួនតាមរយៈពេលកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ ឬប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធី។ ប្រសិនបើនិយោជកធ្វើឡុកអៅខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវបើក

[97] មាត្រា ១២៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[98] មាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[99] មាត្រា ៣១៨ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[100] មាត្រា ៣២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[101] មាត្រា ៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការ ឬសម្រាប់រយៈពេលធ្វើឡុកអៅ ហើយទណ្ឌកម្មផ្សេងទៀតក៏ត្រូវយកមកអនុវត្តផងដែរ[102]។

២.២.១.៧. សិទ្ធិបន្ថែមម៉ោងក្រៅពេលធម្មតា

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឲ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ[103]។ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួននៅក្នុងករណីដូចតទៅ[104] ៖

ក. ដើម្បីឲ្យសហគ្រាសអាចទប់ទល់ និងការងារ ដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកទីកាលៈទេសៈប្លែកៗដោយមិនអាចរងចាំនិយោជករកវិធានដទៃទៀត។

ខ. ដើម្បីអោយសហគ្រាសអាចទប់ទល់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដ៏ទៃផ្សេងទៀត។

ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

២.២.២. ភាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជក

២.២.២.១. ភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

និយោជក ត្រូវតែបើកប្រាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការពេញម៉ោង រួមទាំងកម្មករនិយោជិតម៉ៅការ និងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល យ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានាដោយច្បាប់។ និយោជក ត្រូវតែបិទផ្សាយពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងការជួលឲ្យធ្វើការ។ ក្រសួងការងារ បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងគ្រឿងសម្រាប់ពាក់នៅជើងប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ គួរតែផ្តល់ ឲ្យនៅឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌដទៃទៀត។

---

[102] មាត្រា ៣៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[103] មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[104] ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា សម្រាប់ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង បានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ[105] ៖

ប្រភេទកម្មករនិយោជិត	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា
កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ឬជាប់លាប់	១៧០ ដុល្លារ
កម្មករនិយោជិតសាកល្បង	១៦៥ ដុល្លារ

២.២.២.២. ភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ៨ (ប្រាំបី)នាក់ឡើងទៅ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចុះបញ្ជិកាក្នុងរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ហៅកាត់ថា "**ប.ស.ស**" ដោយតម្រូវឲ្យបង់ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ ផ្នែកថែទាំសុខភាពជូនដល់ ប.ស.ស និងផ្នែកផ្សេងៗទៀត។ ចំនួននៃការបង់ភាគទានប្រចាំខែ នឹងប្រែប្រួលអាស្រ័យលើប្រាក់បៀវត្សរបស់និយោជិតក្នុងសហគ្រាសរបស់និយោជក។ គ្រប់និយោជកត្រូវបង់ ០,៨% នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត។ ការបង់ភាគទានសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ គឺជាបន្ទុកទាំងស្រុងរបស់និយោជក។ និយោជក ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាពជូនទៅ ប.ស.ស រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។ កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកទាំងស្រុងរបស់និយោជកដោយកម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់បង់ទៀតទេ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ តទៅ[106]។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិត អាចនឹងនៅសល់ប្រាក់រវាងពី ៨០០០ ទៅ ១២០០០ រៀលក្នុងមួយខែ។

នៅពេលកម្មករនិយោជិតរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬក្រោយទទួលបានដំណឹងពីកម្មករនិយោជិត ឬសិទ្ធិវន្តរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីពត៌មានទាក់ទងនឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារ និយោជកត្រូវរៀបចំឯកសារ លិខិតបញ្ជូនអមជាមួយជនរងគ្រោះជូនទៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាល ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ប.ស.ស។ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោងយ៉ាងយូរនៃថ្ងៃធ្វើការ និយោជកត្រូវធ្វើរបាយការណ៍គ្រោះថ្នាក់ការងារមកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ព្រមទាំងរៀបចំឯកសារដើម្បីទាមទារ

[105] ប្រការ ២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៩៦ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

[106] មាត្រា ៨ ថ្មី នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៩០ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ០១ ស្តីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

តាវការលិកពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម មានជាអាទិ៍ តាវកាលិកព្យាបាល ក្នុងករណីដែលព្យាបាលនៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលមិនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ ប.ស.ស តាវកាលិកបញ្ជូនជនរងគ្រោះ តាវកាលិកប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ សោហ៊ុយបូជាសព តាវកាលិកបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និងតាវកាលិកឧត្តរជីវីជាដើម។

២.២.២.៣. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ

ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមានឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលនាំឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព អនាម័យ សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រមរដ្ឋប្បវេណីកម្ពុជាឆ្នាំ ២០០៧ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ តម្រូវឲ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការថែរក្សាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ និយោជក មានករណីកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការរក្សារូបកាយសុខភាពជាអាទិ៍ របស់កម្មករនិយោជិតពីគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើពលកម្មសិប្បៈការប្រនៅក្នុងការធ្វើឧបករណ៍[107]។ ករណីកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់សុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដោយនិយោជកនេះ គឺកើតចេញពីគោលការណ៍សុចរិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់នៃភាគីក្នុងកិច្ចសន្យា។ យ៉ាងណាមិញ ដំណើរការចង្វាក់ផលិតកម្ម ភាពប្រកួតប្រជែង និងកំណើននៃផលិតភាព ផ្តោតយ៉ាងសំខាន់ទៅលើការរៀបចំ និងថែរក្សាអនាម័យនៅកន្លែងធ្វើការដូចជា ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី ការប្រមូលសំរាមឬកាកសំណល់ សុវត្ថិភាពផ្ទុកទំនិញ ការថែរក្សាម៉ាស៊ីនសុវត្ថិភាពម៉ាស៊ីនកាត់ក្រណាត់ ឧបករណ៍ការពារខ្លួននៅផ្នែកជ្រលក់ពណ៌ ការត្រួតពិនិត្យផ្នែកអ៊ុតការទុកដាក់ឧបករណ៍ផ្សេងៗ ការសង្គ្រោះបឋម និងការរៀបចំអាហារដ្ឋានជាដើម ដើម្បីធានាឲ្យមានអនាម័យ និងមានសុវត្ថិភាពចំពោះកម្មករនិយោជិត។ ក្រៅពីការយកចិត្តទុកដាក់របស់និយោជកក្នុងការធានាឲ្យកន្លែងការងារមានអនាម័យ និយោជកត្រូវផ្តល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនជូនកម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារក្នុងផ្នែកដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់។ ប្រភេទនៃឧបករណ៍ការពារខ្លួននេះគឺវាអាស្រ័យទៅលើប្រភេទការងារដែលកម្មករនិយោជិតនោះបំពេញ។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនឲ្យបានត្រឹមត្រូវ នឹងអាចជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលកើតចេញពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺផ្សេងៗជាដើម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត និយោជកក៏ត្រូវធានាក្នុងការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួច ហើយត្រូវទុកដាក់ឲ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវចូលរួមក្នុងការរក្សាឲ្យកន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព។ កម្មនិយោជិត និងតំណាងរបស់ខ្លួនត្រូវទទួលបាននូវការងារបណ្តុះបណ្តាលអំពីការថែរក្សាកន្លែងការងារ និងវិធានការណ៍ការពារនានាដែលខ្លួន និងនិយោជកត្រូវធ្វើ។

[107] មាត្រា ៦៦៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

អធិការការងារមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យ ការធ្វើឲ្យល្អប្រសើរឡើងនៃការធានាសុខភាព សុវត្ថិភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អនៅក្នុងសហគ្រាស។ អធិការការងារអាចរកអ្នកជំនាញការបច្ចេកទេសពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យឲ្យបានហ្មត់ចត់អំពីការងារបច្ចេកទេសដែលទាក់ទងនឹងបទប្បញ្ញត្តិអនាម័យ និងសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។ អធិការការងារត្រូវពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ ផ្តល់ព័ត៌មាន និងដំបូន្មានដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យ និងសន្តិសុខនៅកន្លែងធ្វើការ។

២.២.២.៤. ភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ

លក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារ គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជក និងនិយោជិតយល់ព្រមព្រៀងលើការងារ។ លក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារ រួមមានការទទួលខុសត្រូវការងាររបស់និយោជិតថ្ងៃធ្វើការ ម៉ោងសំរាក និងថ្ងៃវិស្សមកាល ថ្ងៃឈឺ អត្ថប្រយោជន៍នៃការធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការធានារ៉ាប់រងជីវិត និងផែនការចូលនិវត្តន៍ជាដើម។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារ ត្រូវបានរៀបរាប់ជាញឹកញាប់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ និយោជិតដែលមានជំនាញក្នុងតម្រូវការខ្ពស់ នឹងមានអត្ថប្រយោជន៍នៅពេលចរចារលក្ខខណ្ឌការងារ។

និយោជកភាគច្រើន ទាមទារនិយោជិតដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈរដ្ឋបាលនិងប្រតិបត្តិដើម្បីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារឬកិច្ចសន្យាដែលបង្ហាញលក្ខខណ្ឌការងារ។ និយោជិតម៉ោងធ្វើការជាធម្មតាមិនចាំបាច់ចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះទេ ព្រោះលក្ខខណ្ឌនៃការងាររបស់ពួកគេទំនងជាត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំ អំពីនិយោជិត ឬសៀវភៅគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងករណីដែលនិយោជិត មិនត្រូវបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារលក្ខខណ្ឌនៃការងារ ត្រូវបានកំណត់ជាទូទៅដោយគោលការណ៍ណែនាំរដ្ឋឬសហព័ន្ធឬច្បាប់ទូទៅ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដូចបានបង្ហាញក្នុងកិច្ចសន្យាការងារអាចការពារទាំងនិយោជិត និងនិយោជក។

ខណៈពេលដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារភាគច្រើន ត្រូវបានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសៀវភៅដៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជិតគួរតែដឹងថាទំនៀមទម្លាប់ និងការអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការអាចជារយៈពេលនៃការងារ ដូចជាការសម្រាកពេលព្រឹកក្នុងរយៈពេល ១០ នាទី។

ប្រសិនបើអ្នកជានិយោជកដែលមានបំណងចង់ផ្លាស់ប្តូរអាណត្តិ ឬលក្ខខណ្ឌការងារ អ្នកត្រូវយល់ព្រមនឹងការផ្លាស់ប្តូរនេះជាមួយនិយោជិតរបស់អ្នក។ តម្រូវការនេះសម្រាប់ទាំងនិយោជក និងនិយោជិតយល់ព្រមចំពោះការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា គឺជាផ្នែកមួយនៃច្បាប់កិច្ចសន្យា។

ជំពូកទី ៣
ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

៣.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ

ការព្យួរអ្វីមួយ គឺជាទង្វើនៃការពន្យារពេល ឬបញ្ឈប់មួយរយៈ ឬរហូតដល់ការសម្រេចចិត្តមួយត្រូវបានធ្វើឡើង។ ការព្យួរ ឬការផ្អាក គឺជាពេលដែលអ្នកនៅតែមានការងារ ប៉ុន្តែត្រូវបានស្នើសុំមិនឱ្យចូលកន្លែងការងាររបស់អ្នក ឬចូលរួមក្នុងការងារណាមួយ (ដូចជាធ្វើការពីផ្ទះ) ។ ការព្យួរគឺត្រូវបានកំណត់ថា ជាការដាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ហេតុផលណាមួយ នៅក្នុងស្ថានភាពបណ្ដោះអាសន្ន ដោយគ្មានកាតព្វកិច្ច និងការបង់ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ អាចកើតមានឡើងដោយការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ឬតាមរយៈទង្វើជាឯកតោភាគីរបស់ភាគីណាមួយ។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាការប៉ះពាល់មួយដ៏ធ្ងន់ធ្ងរដល់សេដ្ឋកិច្ច និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះវាចាំបាច់ណាស់ដែលនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ក្នុងការយល់ព្រមឲ្យព្យួរនេះ មុនពេលធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ[108]។ កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរ ដោយមូលហេតុសុពលភាពមួយចំនួន ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរដោយស្របច្បាប់ និយោជកមិនតម្រូវឲ្យផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងកម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវឲ្យធ្វើការទេ។ នៅពេលបញ្ចប់ការព្យួរនោះហើយ ទំនាក់ទំនងការងារជាទូទៅត្រឡប់មកដូចធម្មតាវិញ។ ដើម្បីឲ្យការព្យួរការងារមួយជាការព្យួរការងារស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ការជូនដំណឹងដល់អធិការការងារជាមុន ដើម្បីឲ្យអធិការការងារអាចសម្រេចថាត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យព្យួរការងារ ឬមិនព្យួរ ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីនេះទេ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់។ ការឯកភាព ទៅលើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយអធិការកិច្ចការងារ ជាធាតុផ្សំមួយដ៏សំខាន់ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអត្ថិភាពនៃការព្យួរជាលក្ខណៈធម្មានុរូប។ ការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការកិច្ចការងារពីនិយោជកតែមួយមុខ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌនោះទេ។ ការជូនដំណឹងពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ នៅពេលដែលនិយោជកបិទផ្សាយការជូនដំណឹងនោះភ្លាមនៅពេលទទួលការអនុញ្ញាតពីការព្យួរនោះពីអធិការការងារ[109]។ រាល់កិច្ចព្រមព្រៀងណាដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០% នៅក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្ដល់ប្រយោជន៍តិចជាងអ្វីដែលចែងដោយច្បាប់ដោយបំពាននឹងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនមានប្រសិទ្ធិភាពអាចអនុវត្តបានទេ

[108] មាត្រា ៧១ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[109] សេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៤៦/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

ហេតុនេះហើយវាត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ឬមោឃៈនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ បានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើការព្យួរការងារនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនស្របច្បាប់នោះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញស្មើនឹង ១០០% ដល់កម្មករនិយោជិត។ និយោជកដែលអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ត្រូវបញ្ឈប់ការអនុវត្តបែបនេះ ហើយត្រូវធានាថា រាល់ការព្យួរការងារនាពេលអនាគត គឺត្រូវតែធ្វើតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដោយសង្ខេប ដើម្បីឲ្យការព្យួរការងារដំណើរការទៅប្រកបដោយភាពស្របច្បាប់ ការព្យួរការងារត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌពីរ[110] ៖

១. ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬនិយោជក ត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ

២. ក្រសួងការងារត្រូវចេញលិខិតអនុញ្ញាត។ ប្រសិនបើក្រសួងការងារមិនឆ្លើយតបទេ មានន័យថាក្រសួងនេះមិនទាន់អនុញ្ញាតការព្យួរនោះទេ។

ត្រង់**មាត្រា ៧១** នៃច្បាប់ការងារ បានចែងអំពីស្ថានភាព និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរចំនួន ១១ ចំណុច ហើយស្ថានភាព និងលក្ខខណ្ឌទាំងនោះត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងស្ថានភាពដាច់ដោយឡែកៗពីគ្នា។

៣.២. តើលក្ខខណ្ឌ ឬមូលហេតុណាខ្លះដែលតម្រូវឲ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ?

មានផលចំនួនពីរប្រភេទធំៗនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ៖ ទីមួយគឺហេតុផលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការផ្តួចផ្តើមគំនិតរបស់កម្មករនិយោជិត (៣.២.១) និងទីពីរគឺហេតុផលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការផ្តួចផ្តើមគំនិតរបស់និយោជក (៣.២.២)។

៣.២.១. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត

៣.២.១.១. ករណីមាតុភាព[111]

ជាគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូនយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំនួន ៩០ (កៅសិប)ថ្ងៃ ដោយពុំបានបញ្ជាក់ចំណុចចាប់ផ្តើមនៃការឈប់សម្រាកនោះទេ[112]។ ក្នុងរយៈពេលនៃការឈប់ធ្វើការនេះ កម្មការិនីនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០% ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវបានជាប្រយោជន៍ ចំពោះតែកម្មការិនីនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពការងារគ្រប់មួយឆ្នាំរហូតមកទល់ថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សម្រាកប៉ុណ្ណោះ។

---

[110] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៩/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥

[111] មាត្រា ៧១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[112] មាត្រា ១៨២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

និយោជក ត្រូវរៀបចំបង្កើតឲ្យមានការវាយតម្លៃជាក់លាក់មួយនៃហានិភ័យលើការមានគភ៌របស់ម្ដាយ និងទារកក្នុងផ្ទៃរបស់ពួកគេ ដូចជាការមានជម្ងឺបណ្ដាលមកពីសំរាលកូនជាដើម។ ប្រសិនមានអត្ថិភាពនៃហានិភ័យកើតឡើង និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចការពារអាយុជីវិតម្ដាយ និងទារកតាមលទ្ធភាពរបស់ខ្លួន ហើយនិយោជកត្រូវធ្វើតាមជំហានទាំងនេះទៅតាមលំដាប់លំដោយ ហើយគ្រាន់តែបន្តទៅជំហានបន្ទាប់ប្រសិនបើស្ថានភាពមិនត្រូវបានដោះស្រាយ ៖

- ចាត់វិធានការសមស្របដើម្បីដកចេញ កាត់បន្ថយ ឬគ្រប់គ្រងហានិភ័យណាមួយចំពោះកម្មការិនីនិយោជិត និងទារករបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ ការការពារការប៉ះពាល់នឹងហានិភ័យ ឬការផ្ដល់ឧបករណ៍ការពារជាដើម។
- ព្យាមយាមកែតម្រូវសកម្មភាពការងាររបស់កម្មការិនីចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ និង/ឬម៉ោងធ្វើការ ឬ
- ផ្ដល់ឲ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះនូវការងារមួយដ៏សមរម្យ (ប្រសិនបើអាច) ឬផ្ដល់ជូននិយោជិតនូវការងារជំនួសដែលសមស្របតាមលក្ខខណ្ឌធម្មតារបស់ពួកគេ។
- និង ព្យួរកម្មការនីដែលមានផ្ទៃពោះនោះពីការងារសម្រាប់រយៈពេលចាំបាច់មួយសមរម្យ ហើយនេះអាចមានរយៈពេលយូរ ដរាបណាបុគ្គលិកផ្ទាល់ ឬកូនរបស់កម្មការិនីកំពុងស្ថិតនៅក្នុងគ្រោះថ្នាក់។

កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានគភ៌ និងសំរាលកូនព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្ដាលមកពីការសំរាលកូន មានសិទ្ធិព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានលំហែមាតុភាព ប្រសិនបើកម្មការនីបន្តវត្តមានធ្វើការ នោះអាចនឹងធ្វើអោយខូចខាត ឬអន្តរាយដល់រូបនាង ឬសុខភាពរបស់ទារក។ ការព្យួរនេះ អាចត្រូវបានបញ្ចប់ លុះត្រាណាតែហានិភ័យលើរូបនាង ឬកូន ត្រូវបានផុតរលត់។ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលនោះ ប្រសិនបើកម្មការិនីបដិសេធដោយគ្មានហេតុផលចំពោះជម្រើសការងារសមរម្យ។ កម្មការិនីមានសិទ្ធិប្ដឹងតវ៉ាទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ប្រសិនបើជម្រើសការងារសមរម្យ ដែលនិយោជកផ្ដល់អោយពួកគេមិនអាចអនុវត្តបាន មុនពេលព្យួរកម្មការិនីពីការងារលើមូលដ្ឋានលំហែមាតុភាព។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មការិនី មានផ្ទៃពោះ និងធ្វើការនៅក្នុងមន្ទីរពិសោធន៍ដែលប្រើវិទ្យុសកម្ម។

៣.២.១.២. **ករណីការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព**

សង្ឃឹមថានិយោជក នឹងមិនជួបប្រទះនឹងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវចាប់ខ្លួន និងជាប់ពន្ធនាគារនោះទេ។ និយោជកដែលជួបស្ថានភាពនេះ ត្រូវតែរក្សាតុល្យភាពរវាងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយផលប៉ះពាល់លើកន្លែងធ្វើការ និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតរបស់ខ្លួន។

ម្ចាស់អាជីវកម្មភាគច្រើនព្រួយបារម្ភ ត្រង់គួរធ្វើយ៉ាងដូចម្ដេច ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់របស់ពួកគេ ត្រូវបានចាប់ខ្លួន និងចោទប្រកាន់ពីបទឧក្រិដ្ឋហើយបន្ទាប់មកអាចត្រូវបានផ្ដន្ទាទោស និងរងទោសជាប់ពន្ធធនាគារ។

ជាទូទៅរបៀបដែលអ្នកដោះស្រាយចំពោះស្ថានភាពខាងលើ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ត្រូវឃាត់ខ្លួន វាងនឹងអាចមានអ្វីជាច្រើនដែលត្រូវធ្វើជាមួយនឹងថាតើកម្មករនិយោជិតនោះនឹងខកខានពីការងាររយៈពេលប៉ុន្មាន ស្របគ្នាជាមួយបទល្មើសដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានចោទប្រកាន់ហើយ ថាតើទំនាក់ទំនងដែលបទល្មើសមានចំពោះការងាររបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងណា។

នៅក្នុងស្ថានភាពដែលនិយោជិតត្រូវបានចាប់ខ្លួនពីបទឧក្រិដ្ឋកម្មធ្ងន់ធ្ងរ ប៉ុន្តែមិនមានការផ្ដន្ទាទោសនោះទេ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបំពេញការងារនោះ មានបញ្ហាផ្សេងទៀតដែលត្រូវពិចារណា។ ប្រសិនបើមានវិវាទច្បាស់លាស់ និងយុត្តិធម៌រវាងមុខងារការងារ និងចរិតលក្ខណៈនៃបទល្មើស និយោជកប្រហែលជាចង់ប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ដាក់បុគ្គលិកដែលបានចាប់ខ្លួនក្នុងស្ថានភាពអសកម្ម ឬព្យួរដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។
- ផ្ដល់ជូននូវការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ ឬធ្វើការជំនួសឡើងវិញ បន្ទាប់ពីមានសាលក្រមសម្រេចអោយរួចខ្លួន ឬដោះលែងអោយរួចទោស។
- ប្រសិនបើនិយោជិតត្រូវបានផ្ដន្ទាទោស និយោជកគួរតែបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកនោះ។

ត្រូវប្រាកដថាដំណើរការនៃសកម្មភាពដែលនិយោជកធ្វើ មិនអាចត្រូវបានបកស្រាយថាជាការរើសអើងឡើយ។ កម្មករនិយោជិតអាចសំរេចចិត្តចាត់ចែងការចាប់ខ្លួន ឬការឃាត់ខ្លួនជាអវត្តមាន ឬស្ដារបញ្ហាជាមួយអវត្តមានផ្ទាល់ខ្លួនដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាត។ នៅពេលដែលនិយោជិតបាត់បង់ពេលវេលាធ្វើការ ដោយសារតែត្រូវបានគេចាប់ដាក់ពន្ធនាគារ ឬចាប់ខ្លួន កម្មករនិយោជិតរូបនោះអាចជ្រើសរើសបញ្ហាអវត្តមានជាការដោះស្រាយបានរបស់ខ្លួនបាន ល្គិកណាការជាប់ឃុំឃាំងនោះគ្មានការចោទប្រកាន់។ ប្រសិនបើនិយោជិតសំរេចចិត្តដោះស្រាយស្ថានភាពនេះជាបញ្ហាអវត្តមាន ៖ កម្មករនិយោជិត គួរដាក់ពាក្យស្នើសុំឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលតាមការយល់ព្រមអាស្រ័យលើរយៈពេលនៃការដាក់ពន្ធនាគារ (នេះមានន័យថាកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញក្រោយពេលដោះលែង) ។

នៅក្នុងការដោះស្រាយជាមួយការចាប់ខ្លួន ឬការឃាត់ខ្លួនរបស់និយោជិត ជម្រើសមួយគឺត្រូវមានគោលនយោបាយទូទៅមួយ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតធ្វើការឈប់សម្រាកដោយខ្លួនឯង

ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុព្វហេតុសមហេតុសមផល។ នេះប្រហែលជាវិធីមានប្រយោជន៍ជាងមុនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ជាពិសេសប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកតិចតួច ហើយមិនរំពឹងថាបញ្ហាប្រភេទនេះកើតឡើងជាទៀងទាត់។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាឧទាហរណ៍នៃគោលនយោបាយឈប់សម្រាក ៖

- ការបញ្ជាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីការចាប់ខ្លួន និងការឃាត់ខ្លួន
- ជាបទពិសោធ ឬការរៀបចំកម្លាំងពលកម្ម ការចាប់ខ្លួនអាចជាអ្វីដែលអ្នកអាចរំពឹងទុក អ្នកអាចសម្រេចចិត្តបង្កើតគោលនយោបាយជាក់លាក់សម្រាប់ស្ថានភាពពិសេសនេះ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាធាតុមូលដ្ឋានមួយចំនួនដើម្បីធ្វើការត្រិះរិះពិចារណាៈ

តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតៈ

- រាយការណ៍ពីការចាប់ខ្លួនទៅនិយោជក
- ដាក់របាយការណ៍របស់ប៉ូលីស ឬឯកសារផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងការចាប់ខ្លួន និងការចោទប្រកាន់

បញ្ជាក់ថា:

- ការមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានចែងខាងលើ គឺជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបញ្ចប់ ឬបញ្ឈប់
- ការបង្ហាញព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវអំពីកាលៈទេសៈនៃការចាប់ខ្លួនអាចជាមូលហេតុសម្រាប់ការបណ្តេញចេញ។

និយោជិតដែលមិនអាចធ្វើការងារដោយសារការឃាត់ខ្លួន នឹងត្រូវផ្អាក ឬត្រូវបញ្ឈប់។ ផ្តល់ជូននូវជំរើសដល់និយោជិតនៅពេលធ្វើការដោះលែង ប្រសិនបើមានការងារផ្តល់ឲ្យ។ ជាថ្មីម្តងទៀត សូមចងចាំជានិច្ចថា ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ត្រូវមានភាពយុត្តិធម៌ និងភាពច្បាស់លាស់ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាជាមួយនឹងច្បាប់ និងក្នុងចំណោមភាគីកម្មករផ្សេងទៀត។

ជារួម ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឲ្យជាប់ពិរុទ្ធ ដោយស្ថិតក្រោមកិច្ចស៊ើបអង្កេត ថាតើប្រព្រឹត្តបទល្មើសដែរឬអត់ បង្កើតបានជាមូលដ្ឋាននៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ[113]។

៣.២.១.៣. ករណីការឈប់សម្រាក

ក្នុងករណីអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សម្រាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានខាងដើមនេះផងដែរ។ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មានអានុភាពប៉ះ

[113] មាត្រា ៧១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ពាល់តែ ពោលតែចំពោះកាតព្វកិច្ចបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយរក្សាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនៅអនុវត្តដដែរ[114]។

៣.២.១.៤. ករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ

និយោជកអាចព្យួរការងាររបស់និយោជិតពីការងារបាន ប្រសិនបើសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកំពុងស្ថិតនៅក្នុងគ្រោះថ្នាក់ ដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ[115]។ ត្រូវចាត់ទុកថា គ្រោះថ្នាក់ការងារ គឺជាគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឲ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅកន្លែងណាក៏ដោយ[116]។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួន ធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឲ្យទៅ។ ជម្ងឺ បណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ត្រូវចាត់ទុកគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានប្រតិកម្មអាឡែស៊ីធ្ងន់ធ្ងរជាមួយនឹងសារធាតុគីមីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើនៅកន្លែងធ្វើការ។

៣.២.១.៥. ករណីជម្ងឺធម្មតា

និយោជកអាចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលបណ្តាលអោយអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដរាបណាមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ។ ថិរវេលាអវត្តមានរបស់សាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវកំណត់ត្រឹម ៦ (ប្រាំមួយ)ខែប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកថិរវេលានេះអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស។ ជាការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផ្អែកតាម**មាត្រា ៧១-៣** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យភាគីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានច្រើនដងរហូតដល់មានអ្នកជំនួស[117]។ ជាគោលការណ៍ ប្រាក់ឈ្នួលមិនតម្រូវឲ្យបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតឡើយក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែជាការអនុវត្តមួយដ៏ប្រសើរជាងច្បាប់នៃសហគ្រាសមួយចំនួនធំតាមរយៈអនុសញ្ញារួម បានអនុវត្តដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាម

[114] មាត្រា ៧១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[115] មាត្រា ៧១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[116] មាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[117] សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧-០៦ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ១

កម្រិតនៃការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺប្រាក់ឈ្នួលខ្លះត្រូវបានបើកជូនកម្មករនិយោជិត។

៣.២.១.៦. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន និងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទ ដោយហេតុនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា អាចជាមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាដោយនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតផងដែរ[118]។

៣.២.១.៧. ករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត

ក្នុងករណីអវត្តមានកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ ដោយមានការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងៗខ្លួន កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរផងដែរ ប្រសិនបើការព្រមព្រៀងនោះកើតចេញពីភាពត្រឹមត្រូវ និងពិតប្រាកដ ដោយគ្មានវិការៈនៃការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់គូរភាគីឡើយ ឬកើតចេញដោយក្រៅឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងឡើយ។ អត្ថិភាពនៃការព្រមព្រៀងគូភាគី ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍សុចរិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់នៃនិតិរូម ដើម្បីរួចផុតពីវិវាទ ឬវិបាកទៅថ្ងៃក្រោយ[119]។

៣.២.២. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីនិយោជក

៣.២.២.១. ករណីការបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានព្យួរមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របណាមួយដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរណាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន[120]។ នៅពេលការបញ្ឈប់មួយរយៈត្រូវបានបញ្ចប់ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចត្រលប់ទៅធ្វើការដូចដើមវិញ។ ក្នុងអំឡុងពេលបញ្ឈប់ការងារ ទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តមានអត្ថិភាព ប៉ុន្តែកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្តល់ពលកម្ម ត្រូវបានផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ន។ ការបញ្ឈប់អាចត្រូវបានអនុវត្តតាមមូលដ្ឋាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត កិច្ចព្រមព្រៀងរួម ឬលើមូលដ្ឋានស្របច្បាប់ដោយឡែកណាមួយ។

និយោជក អាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់មូលហេតុវិន័យ ដរាបណា៖

---

[118] មាត្រា ៧១ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ និង ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[119] មាត្រា ៧១ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[120] មាត្រា ៧១ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- រយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសដែលបានចោទ និង
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកអនុញ្ញាតឲ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបែបនេះ។

៣.២.២.២. ករណីការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ពារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស

និយោជក អាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន នៅពេលដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនប្រឈមនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ ដែលនាំឲ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស ក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយជាក់លាក់ដោយច្បាប់[121]។ និយោជក ត្រូវមានហេតុផលសមស្របក្នុងទំនាក់ទំនងនៃការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស សម្រាប់ការព្យួរសកម្មភាពការងារជាបណ្តោះអាសន្នចំពោះកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិក ហើយអ្វីដែលបង្កើតបានជាហេតុផលសមរម្យ ត្រូវបានកំណត់លើមូលដ្ឋាននៃករណីមួយៗរបស់វា។ ដោយមានលក្ខណៈខុសប្លែកពីមូលហេតុនៃការព្យួរផ្សេងៗ កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវព្យួរការងារមិនលើសពី ២ខែ ដរាបណាការព្យួរការងារ ត្រូវបានយល់ព្រមពីអធិការការងារមានន័យថា សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ត្រូវជូនដំណឹង និងមានការឯកភាពយល់ព្រមជាមុនពីអធិការការងារ។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា ការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការកិច្ចការងារពីនិយោជកតែមួយមុខ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌនោះទេ ដោយត្រូវមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការងារ។ ត្រង់ចំណុចនេះ មុនពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដាក់លិខិតសុំទៅអធិការការងារជាមុនសិន ដោយបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់។ អធិការការងារត្រូវធ្វើអធិការកិច្ច និងផ្តល់យោបល់ដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានថា ដោយបញ្ជាក់ការអនុញ្ញាត ឬមិនអនុញ្ញាតឲ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមរយៈការទទួលបានលិខិតឆ្លើយតបពីអធិការការងារ ឬមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានហេតុផលសមរម្យ ផ្អែកទៅលើស្ថានភាពពិតប្រាកដនៃការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីជៀសវៀងផលប៉ះពាល់មិនល្អដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ សិទ្ធិ និងសេរីភាពកម្មករនិយោជិត។ ប្រសិនបើ ក្រសួងការងារមិនជូនដំណឹង ឬការព្យួរមិនស្ថិតក្រោមការត្រួវពិនិត្យរបស់អធិការងារទេនោះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនឹងមិនមានសុពលភាពឡើយ ហើយនិយោជកត្រូវតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញទៅកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានព្យួរ។

ការអនុវត្តជាទូទៅ ឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ និយោជកបង់ប្រាក់ ៥០% ទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលគ្មានការងារឲ្យធ្វើ។ ការអនុវត្តក្នុងការបង់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០%ក្នុងករណីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុផល លំបាកសេដ្ឋកិច្ច ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធបើសិនការព្យួរនោះមិនបានគោរពតាម និតិវិធីនៃការព្យួរ។ ដូច្នេះ ដើម្បីធានានីត្យានុភាពនៃការព្យួរ

[121] មាត្រា ៧១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាក្នុងក្របខណ្ឌនេះ និយោជកត្រូវតែគោរពយ៉ាងតឹងរឹងនូវលក្ខខណ្ឌ និងដំណើរនៃការព្យួរដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗជាធរមាន ដើម្បីធានាថាសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគោរព។

ជាការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកអាចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានច្រើនលើក ដរាបណារយៈពេលនៃការព្យួរម្តងៗមិនលើសពី ២ខែ មានន័យថានិយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ បានតែម្តង ដែលរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនលើសពី ២ ខែ[122]។ ដោយឡែកប្រសិនបើភាគីនិយោជកអះអាងថាបានជូនដំណឹងដល់អធិការកិច្ចការងារ អំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តែមិនបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់អំណះអំណាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងដល់អធិការការងារអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ[123]។

ករណីការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស អាចជាហេតុនៃកង្វះការងារជាបណ្តោះអាសន្ន អាចបណ្តាលមកពីការខ្វះខាតការបញ្ជាទិញ ការជួសជុល ឬការផ្គត់ផ្គង់ការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ការធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហគ្រាសផ្សេងទៀត ឬព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងទៀតដែលរារាំងប្រតិបត្តិការធម្មតា ដូចជាភ្លើងឆេះជាដើម។ ទាំងអស់ខាងលើអាចជាហេតុផលចម្បងការអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជក ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ដរាបណានិយោជកគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ត្រឹមត្រូវក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

សរុបមក ហេតុ ឬកាលៈទេសៈទាំងឡាយ ត្រូវតែទាក់ទងទៅនឹងភាពលំបាករបស់សហគ្រាសដែលអាចនាំឱ្យមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកមួយរយៈ ដោយមិនមែនកើតចេញពីកាលៈទេសៈដែលទាក់ទងទៅនឹងនិយោជិតផ្ទាល់នោះទេ។

៣.២.៣. ហេតុផលក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ អាចត្រូវបានព្យួរ ដោយបុព្វហេតុនៃការកើតឡើងនៃករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលអោយភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី ៣ (បី)ខែ[124]។ ជាការបកស្រាយ ការកំណត់រយៈពេលអតិបរមានៃករណីប្រធានស័ក្តិបែបនេះ ដោយហេតុថានិតិនិពន្ធមានបំណងញែកអោយដាច់រវាងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយករណីប្រធានសក្តិ និងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយករណីប្រធានសក្តិ មានន័យថាកាលណាកាតព្វកិច្ចមិនអាចត្រូវបាន

[122] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៧/០៦ - នូវ ខប ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦

[123] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៧ - ជាកវីយូ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧

[124] មាត្រា ៧១ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

បំពេញដោយហេតុមានករណីប្រធានសក្តិ លើសពីរយៈពេល ៣ខែ ដូច្នេះកិច្ចសន្យាអាចនឹងត្រូវបានរំលាយដោយករណីប្រធានសក្តិ។

ប្រធានស័ក្តិ គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើង ដោយមិនដឹង ឬមើលឃើញជាមុន មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាន ឬ បើអាចដឹងជាមុនក៏មិនអាចទប់ទល់បាន មិនអាចជៀសវាងបាន និងមិនអាចជំនះបាន។[125] ព្រឹត្តិការណ៍ក្រៅឆន្ទៈ ឬករណីប្រធានសក្តិ មានន័យថាជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលហួសពីការគ្រប់គ្រងរបស់អាជ្ញាធរ និងបុគ្គល ដែលរារាំងមិនឱ្យភាគីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្រោមកិច្ចសន្យា ដែលអាចជាស្ថានភាពដូចខាងក្រោម ៖

- ទង្វើរបស់ព្រះ (ដូចជាអគ្គិភ័យ ការផ្ទុះ ការរញ្ជួយដី គ្រោះរាំងស្ងួត រលកទឹកជោរ ទឹកជំនន់ ខ្យល់ព្យុះ ឬគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិផ្សេងៗជាដើម ឬ
- សង្គ្រាម ការវាយប្រយុទ្ធ ឬ ភាពប្រទូលសារ៉ាយខាងយោធា (ថាតើសង្គ្រាមត្រូវបានប្រកាស ឬមិន) ការលុកលុយ ទង្វើនៃសត្រូវបរទេស កំណែនទ័ពការប្រមូលផ្តុំការរៀបចំការប្រុងប្រៀប ការហ៊ុមព័ទ្ធឬទណ្ឌកម្មសេដ្ឋកិច្ច ឬ
- ការបះបោរ បដិវត្តន៍ កុបកម្ម អំណាចយោធា ឬសង្គ្រាមស៊ីវិល ឬ
- ការចម្លងរោគដោយវិទ្យុសកម្មពីប្រេងឥន្ធនៈនុយក្លេអ៊ែរ ឬពីកាកសំណល់នុយក្លេអ៊ែរណាមួយពីចំហេះនុយក្លេអ៊ែរ ការផ្ទុះសារធាតុពុលវិទ្យុសកម្ម ឬលក្ខណៈផ្សេងទៀតដែលគ្រោះថ្នាក់នៃការប្រមូលផ្តុំនុយក្លេអ៊ែរណា ឬគ្រឿងបន្លាស់នុយក្លេអ៊ែរនៃការជួបប្រជុំបែបនោះ
- ភាពចលាចល ការធ្វើកូដកម្ម ដំណើរទៅយឺត ភាពមិនប្រក្រតី ឬ
- សកម្មភាព ឬការគំរាមកំហែងនៃអំពើភេរវកម្ម ឬ
- ឧប្បត្តិហេតុ ឬកាលៈទេសៈផ្សេងទៀតដែលមិនអាចមើលឃើញទុកជាមុនបានក្រៅពីការគ្រប់គ្រងរបស់ភាគីនានា ដែលមិនសមហេតុផលសម្រាប់ភាគីដែលរងផលប៉ះពាល់ក្នុងការចាត់វិធានការប្រុងប្រយ័ត្ន និងដែលភាគីដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់មិនអាចជៀសវាងបានដោយការប្រើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏ល្អបំផុតរបស់ខ្លួន។

៣.២.៤. ហេតុផលផ្សេងទៀតដែលផ្អែកតាមសញ្ញាណចាស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្រៅពីហេតុផលដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក អាចលើកឡើងនូវហេតុផលដែលជាមូលហេតុនៃការព្យួរផ្សេងទៀត ដើម្បីឲ្យអធិការការងារ ឬក្រសួងការងារ ធ្វើការពិនិត្យ និងវិនិច្ឆ័យសម្រេច មុននឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តការព្យួរ។ ហើយរាល់ការព្យួរដែលធ្វើឡើងដោយអត្តនោម័តដោយខ្លួនឯង ដោយមិនការឯកភាព ឬយល់ព្រមពីអធិការការងារ នឹងក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការប្តឹងតវ៉ាសុំមោឃភាព ហើយជាលទ្ធផលនឹងត្រូវសងការខូចខាត ឬជុសជុលព្យសនកម្ម

[125] សន្ធានុក្រម ច្បាប់ភូមិបាល ឆ្នាំ២០០១

ទាំងឡាយដែលបណ្ដាលមកពីការព្យួរដោយមិនស្របច្បាប់ ក្នុងការបំពេញផ្ទុយនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយច្បាប់ជាធរមាន។

- ការព្យួរសម្រាប់ហេតុផលសុខភាព ឬសុវត្ថិភាព ឬ
- ការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ កាលបើមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ដោយនិយោជក
- នៅពេលនិយោជកបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងព្រហ្មទណ្ឌប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិតត្រូវបានចោទប្រកាន់ពីបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ រហូតដល់សាលក្រមចុងក្រោយត្រូវបានដាក់ចេញ ឬ
- ការបាត់ខ្លួន ឬអវត្តមានកម្មករនិយោជិត
- ក្នុងករណីមានការរំខាន ឬកាត់ផ្ដាច់ជាបណ្ដោះអាសន្ននៃសកម្មភាព ដោយគ្មានការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ ជាពិសេសសម្រាប់ហេតុផលបច្ចេកវិជ្ជា ឬរចនាសម្ព័ន្ធ ឬលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាផ្សេងទៀត ឬ
- កិច្ចសន្យាការងារ អាចត្រូវព្យួរដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគី ក្នុងករណីមានការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ហេតុផលនៃការសិក្សា ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬ
- និង ករណីមានហេតុផលសមរម្យផ្សេងទៀតដែលបានចែងច្បាស់លាស់នៅក្នុងច្បាប់។

៣.៣. ប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរ

អនុលោមតាមអានុភាពនៃការព្យួរ ក្នុងរយៈពេលអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតចេញពីសហគ្រាស ប្រាក់ឈ្នួលនឹងត្រូវឈប់បើកឲ្យជាបណ្ដោះអាសន្ន។

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឲ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឲ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដូច្នេះមានន័យថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឲ្យនិយោជកផងដែរ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយពីនេះដែលកំណត់ឲ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិត។ ឧទាហរណ៍ លុះត្រាតែមានឃ្លា ឬប្រការណាមួយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬការព្រមព្រៀងផ្សេងៗទៀតដែលនិយាយថាកម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលដែលពួកគេត្រូវបានព្យួរដោយនិយោជក ទើបកម្មករនិយោជិតអាចទទួលប្រាក់ឈ្នួលបាន ព្រោះនេះជាអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងច្បាប់កំណត់។

ប្រសិនបើនិយោជក មិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមនីតិវិធី ដែលចែងបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតឱ្យកម្មករក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ។

៣.៤. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៤.១. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់កម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត នៅតែជាបុគ្គលិក ឬកម្មករបម្រើការងារដដែរ ដោយនិយោជកត្រូវរក្សាសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេ នៅពេលដែលរយៈពេលនៃការព្យួរនោះបានផុតរលត់។

៣.៤.២. សិទ្ធិការងារអំឡុងពេលព្យួររបស់និយោជក

និយោជក នៅតែជាដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ឬជាម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដដែរ ដោយនិយោជកមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់លើការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន នៅពេលដែលរយៈពេលនៃការព្យួរនោះបានផុតរលត់។

៣.៥. អានុភាពគតិយុត្តនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

បន្ទាប់ពីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវផ្អាកការងារ ហើយនិយោជកត្រូវព្យួរការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឲ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឲ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិត[126] ដូចច្នេះមានន័យថាក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគី អាចបន្តកើតមានបាន ដរាបណាបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ នៅក្នុងច្បាប់ពិសេស នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលអាចអនុវត្តបាន នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគី ឬនៅក្នុងវិធាននៃនីតិវិធីណាមួយ។

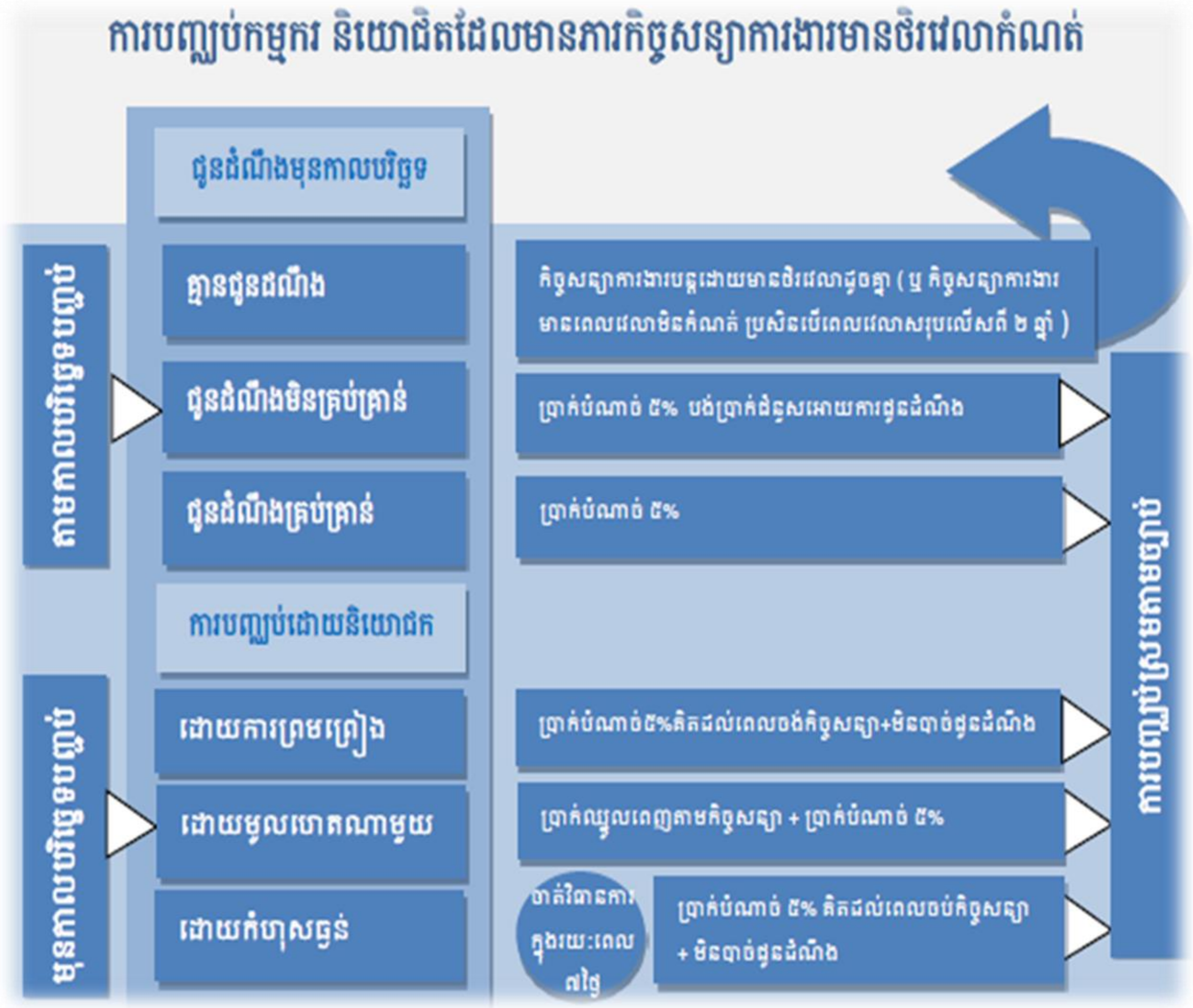
[126] មាត្រា ៧២ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ជំពូកទី ៤
ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៤.១. ការបញ្ចប់ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

៤.១.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

៤.១.១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់



៤.១.១.១.១. ការផុតរលត់ទៅតាមកាលកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា[127]។ មុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មកដល់ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងជាមុន ទៅកម្មករនិយោជិតអំពីការបញ្ចប់ ឬបន្តកិច្ចសន្យាការងារក្នុងរយៈពេលកំណត់ ដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

[127] មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ចិរវេលាដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់[128]	
រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ	**រយៈពេលត្រូវជូនដំណឹងមុន**
តិចជាង ឬស្មើ ៦ខែ	មិនតម្រូវឲ្យជូនដំណឹង
លើសពី ៦ខែទៅ ១ឆ្នាំ	១០ ថ្ងៃ
លើសពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ	១៥ ថ្ងៃ

បើគ្មានការជូនដំណឹងមុននោះទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលាដែលចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬគ្រាដើម ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានចិរវេលាពិតប្រាកដ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី រយៈពេល២ឆ្នាំ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់នេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានចិរវេលាអតិបរិមានមិនលើសពី ២ (ពីរ)ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីនេះ ការគិតអតីតភាពការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាមកម្ល៉េះ ពុំមែនរាប់ចាប់ពីពេលប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។

៤.១.១.១.២. ការផុតរលត់មុនកាលកំណត់

មានមូលហេតុសំខាន់ៗចំនួន ៣ តាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ មុនពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ តាមរយៈការព្រមព្រៀង កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ និងករណីប្រធានសក្តិ[129]។

៤.១.១.១.២.១. ការរំលាយដោយអត្ថិភាពនៃការព្រមព្រៀង

កិច្ចសន្យាការងារ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់ ទៅតាមការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា[130]។ ក្នុងន័យនៃការព្រមព្រៀងនេះ ការរំលាយតាមវិធីបែបនេះ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានអធិការការងារធ្វើជាសាក្សីចំពោះការព្រមព្រៀងនោះ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ជៀសវាងមានអត្ថិភាពនៃវិការៈនៃការព្រមព្រៀងកើតឡើង ដែលនាំឲ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់ភាគី។

៤.១.១.១.២.២. ការរំលាយដោយមានអត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់

128 មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

129 មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

130 មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ប៉ុណ្ណោះ[131]។ គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា ករណីកំហុសធ្ងន់ គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សម្រាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចលើកយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តឡើយ ដោយហេតុតែមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងសមស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន ដែលបើកសិទ្ធិឲ្យភាគី អាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលារបស់ខ្លួនបាន ប្រសិនបើមានអត្ថិភាពនៃការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរមែន[132]។

៤.១.១.១.២.៣. ការរំលាយដោយអត្ថិភាពនៃករណីប្រធានសក្តិ

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង និងអត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់នោះទេ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិតែប៉ុណ្ណោះ ដូចជាករណីសហគ្រាសត្រូវបិទទ្វារទៅតាមបទបញ្ជារបស់អាជ្ញាធរ ឬដោយសារមានគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិជាដើម។ និយោជក អាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មុនពេលដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់បាន ប្រសិនបើមានអត្ថិភាពនៃករណីប្រធានសក្តិកើតមានឡើង[133]។

៤.១.១.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ លុះត្រាតែមានអត្ថិភាពនៃស្ថានភាព ឬសកម្មភាព ដូចមានរៀបរាប់ ៤ ចំណុចខាងក្រោមនេះ ៖

៤.១.១.២.១. ការរំលាយដោយឯកតោភាគី

កាលណាមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកឯង ឬដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីតែម្ខាងមុនពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អស់សុពលភាព ដោយពុំមានការយល់ព្រមជាមុនពីភាគីម្ខាងទៀត ក្រៅពីករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ ការរំលាយនោះត្រូវបានសន្មត់ថាជា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់កំណត់។ ប្រសិនបើនិយោជកជាអ្នករំលាយកិច្ចសន្យាជាឯកតោភាគី មានន័យថា គាត់បញ្ឈប់ការងារបុគ្គលិកមុនពេលកំណត់នៃកិច្ចសន្យា និយោជិតអាចប្តឹងទាមទារសំណងជំងឺចិត្តពីនិយោជកបាន។ ច្បាប់ការងារចែងថា សំណងជំងឺចិត្តនេះត្រូវមាន

[131] មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[132] មាត្រា ៩០ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[133] មាត្រា ៧៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ ដូចគ្នាផងដែរ បើសិនជានិយោជិតជាអ្នកលាឈប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់វិញ ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជក ដោយគ្មានចូលក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានស័ក្តិ ច្បាប់បានបើកសិទ្ធិឲ្យនិយោជកទាមទារសំណងជំងឺចិត្ត ដើម្បីជួសជុលរាល់ការខូចខាតដែលបង្កឡើងដោយនយោជិតដែលលាឈប់នេះ។

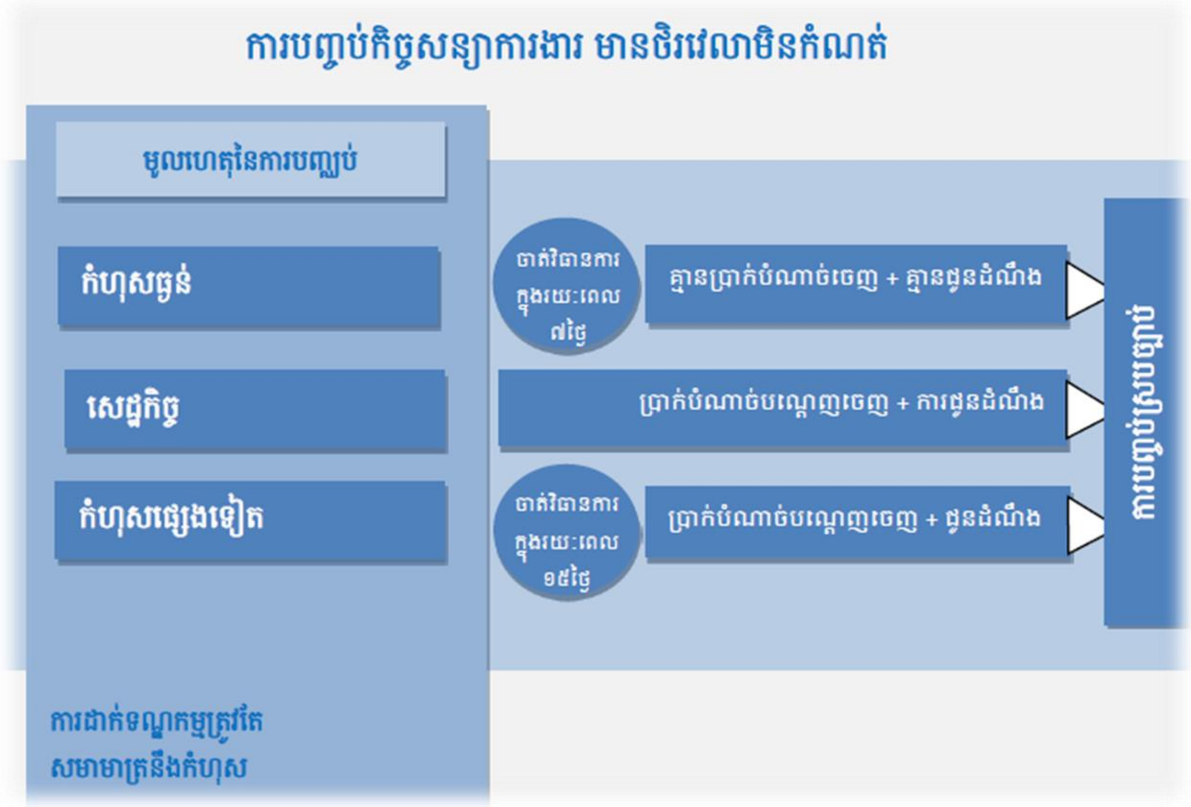
ក្រៅពីការព្រមព្រៀង ករណីកំហុសធ្ងន់ ករណីប្រធានសក្តិ និងករណីការផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យា រាល់ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវចាត់ទុកថាជាការរំលាយដោយខុសច្បាប់។

៤.១.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

៤.១.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

៤.១.២.១.១. ការរំលាយដោយមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យដោយភាគីតាមច្បាប់កំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។



៤.១.២.១.១.១. ការរំលាយដោយកម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត អាចធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ តាមឆន្ទៈជាឯកតោភាគី ដោយមានមូលហេតុសមស្របណាមួយក៏បាន ដោយត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឲ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀត[134] ដោយពុំចាំបាច់មានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជកជាមុននោះទេ ដោយហេតុថា ច្បាប់តម្រូវជាកាតព្វកិច្ចលើការជូនដំណឹងជាមុនសម្រាប់ភាគីកម្មករនិយោជិតមុននឹងធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទនេះ។

៤.១.២.១.១.២. ការរំលាយដោយនិយោជក

គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ មានន័យថានិយោជក អាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់បាន លុះត្រាតែមានហេតុផលសមរម្យដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងជំនាញ អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ឬតម្រូវការផ្សេងៗរបស់សហគ្រាស[135]។ ហេតុដូច្នេះ "សម្បទា ឬចរិយា" របស់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជក អាចលើកយកមកធ្វើជាហេតុផល ក្នុងការបញ្ឈប់ការងារបាន គឺទាល់តែមានជាប់ទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់សហគ្រាស។ បញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនជាលក្ខណៈឯកជន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការរបស់សហគ្រាស ដូចជាករណីកម្មករនិយោជិតអត់ចេះគួរសម អត់ចេះយកចិត្ត អែបអបលើកដៃលើកជើងថៅហ្វាយនាយ ទាំងអស់នេះមិនអាចយកមកធ្វើជាហេតុផល ក្នុងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានទេ។

៤.១.២.១.២. ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុន។ រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងផ្អែកទៅលើរយៈពេលនៃការងារដែលកំណត់ ដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ[136] ៖

ថិរវេលាដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់	
រយៈពេលនៃការងារ	**រយៈពេលត្រូវជូនដំណឹងមុន**
តិចជាង ៦ខែ	៧ ថ្ងៃ
៦ខែ រហូតដល់ ២ឆ្នាំ	១៥ ថ្ងៃ
លើសពី ២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ	១ ខែ
លើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ	២ ខែ

[134] មាត្រា ៧៤ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[135] មាត្រា ៧៤ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[136] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

លើសពី ១០ឆ្នាំ	៣ ខែ

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឲ្យដំណឹងមុន តិចជាងថិរវេលាអប្បរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

៤.១.២.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

នៅក្នុងច្បាប់ ការបណ្តេញដោយខុសច្បាប់ ដែលអាចហៅម្យ៉ាងទៀតថាជាការបញ្ចប់ដោយខុសច្បាប់ គឺជាស្ថានការណ៍មួយដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយនិយោជក ដែលការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះរំលោភលើលក្ខខណ្ឌការងារមួយ ឬ ច្រើននៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិលក្ខន្តិកៈ ឬវិធាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤.១.២.២.១. ការរំលាយដោយនត្ថិភាពហេតុផលសមរម្យ

មានតែអត្ថិភាពនៃហេតុផលចាំបាច់តាមផ្លូវច្បាប់ដែលរៀបរាប់ខាងលើប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានស្របច្បាប់ក្នុងការបញ្ឈប់ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីដែលលក្ខខណ្ឌពាក់ព័ន្ធនឹងសម្បទា ឬចរិយា ដែលបំពានបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការសហគ្រាស មិនមានអត្ថិភាពនោះទេ ការបញ្ឈប់នោះត្រូវចាត់ទុកជាការរំលាយខុសច្បាប់ និងជាកំហុសរបស់និយោជក។ ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់កាតពកិច្ចតឹងរឹងលើភាគីកម្មករនិយោជិតយ៉ាងណាក្តី ដោយអនុញ្ញាតឲ្យភាគីកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ដោយគ្រាន់តែធ្វើការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍ទៅភាគីនិយោជកក្តី ប៉ុន្តែអត្ថិភាពនៃហេតុផលសុពលភាពសមរម្យ គួរណាស់តែបង្ហាញដើម្បីបញ្ចៀសជម្លោះដាយថាហេតុណាមួយ ដែលកើតឡើងក្នុងការអនុវត្ត។

៤.១.២.២.២. នត្ថិភាពនៃការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយភាគីនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតមុនពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជារឿងចាំបាច់មួយដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ដើម្បីជាការដាស់តឿន និងក្រើនរំលឹកទៅដល់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដូច្នេះអត្ថិភាពនៃការឲ្យដំណឹង ឬរាយការណ៍ជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនេះ នឹងបង្កើតបានមូលហេតុស្របច្បាប់ក្នុងការបញ្ឈប់ បើមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឲ្យដំណឹងមុនទេ នោះជាការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ ហើយនឹងអាចអនុញ្ញាតឲ្យភាគីទាមទារផលប្រយោជន៍នានាតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះការបញ្ឈប់ដោយខុសឆ្គងមួយនេះ ល្គិកណាអត្ថិភាពនៃកំហុសត្រូវបានបង្ហាញ។

៤.២. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា កើតឡើងនៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបន្ថយផលិតកម្ម ឬបន្ថយកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួនដោយសារតែកង្វះការងារ ឬបន្ថយការងារ ឬសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសក្នុងការរៀបចំសហគ្រាសឡើងវិញ ឬដើម្បីបង្កើតផលិតផលដូចជាការរៀបចំផ្ទៃក្នុងជាដើម[137]។ ការបញ្ឈប់ការងារ មានន័យថា គឺជាការបញ្ឈប់ការងារនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាកំពុងតែមានអត្ថិភាព ឬកំពុងតែអនុវត្ត និងមិនទាន់ផុតរលត់[138]។ ជាការទទួលស្គាល់ រាល់ការការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាដោយនិយោជក ជាពិសេសនៅលើមាត្រដ្ឋានធំ ដែលប៉ះពាល់ដល់សីលធម៌ និងការពេញចិត្តលើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែជាមធ្យោបាយ ឬយន្តការចុងក្រោយបំផុតក្នុងកំឡុងពេលលំបាករបស់ខ្លួន។

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា សំដៅទៅលើការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិក។ និយោជក អាចសម្រេចចិត្តបញ្ឈប់បុគ្គលិកតិច ឬច្រើន ដោយមានមូលហេតុដូចខាងក្រោម ដើម្បី ៖

- ⊙ កាត់បន្ថយការចំណាយ ឬ
- ⊙ បង្កើនប្រសិទ្ធភាព ឬ
- ⊙ កាតព្វកិច្ចការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់បន្ថយ
- ⊙ ការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងតម្រូវការចាំបាច់ ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ឬបិទបញ្ចប់
- ⊙ និង ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ។

៤.២.១. នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា

មុនពេលចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវតែធ្វើតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ជូនដំណឹងទៅប្រតិភូបុគ្គលិក ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងសហជីព ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីគម្រោងបញ្ឈប់ការងារ ដើម្បីទទួលបានសេចក្តីស្នើអំពីជននោះនូវវិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឲ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត[139]។
- ត្រូវផ្តល់ជូននូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងារួមនេះ ទៅអធិការការងារ[140]។
- ចូលរួមសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យមើអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់អធិការការងារ តាមសំណើររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត។

---

[137] មាត្រា ៩៥ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[138] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២/០៤ - សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភះ ឆ្នាំ២០០៤

[139] មាត្រា ៩៥ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[140] មាត្រា ៩៥ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសឲ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពី ៣០ (សាមសិប)ថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាម៉ីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ មានន័យថាអតិបរិមានៃការព្យួរនេះ អាចមានរយៈពេលសរុប ៦០ (ហុបសិប)ថ្ងៃ ដោយអាចធ្វើបាន ២លើក គិតទាំងការព្យួរដើម និងថ្មី[141]។

៤.២.២. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

- និយោជក ត្រូវតែរៀបតាមលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត[142]។
- បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈទាប ឬអន់ជាងគេបំផុតមុន[143]
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្មើគ្នា និយោជកគួរបញ្ឈប់អ្នកដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេមុន។ អតីតភាពនេះ ត្រូវតម្លើង ១ (មួយ) ឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូរស្រករ ឬគ្រួសារ និង១ (មួយ) ឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននិមួយៗ នៅក្នុងបន្ទុក។

៤.២.៣. សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលអោយធ្វើការឡើងវិញ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវគេបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាង ២ ឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការជួលឲ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នា ឬស្រដៀងគ្នា ដោយយោងទៅតាមអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស[144]។ ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាម៉ីកម្មករនិយោជិតតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេល ៨ (ប្រាំបី) ថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឲ្យដំណឹង។

៤.៣. វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់សកម្មជនសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជក ត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តលើការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការចាត់ចែង និងការបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ឬការបញ្ឈប់។

៤.៣.១. ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក និងសកម្មជនសហជីព

---

141 មាត្រា ៩៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

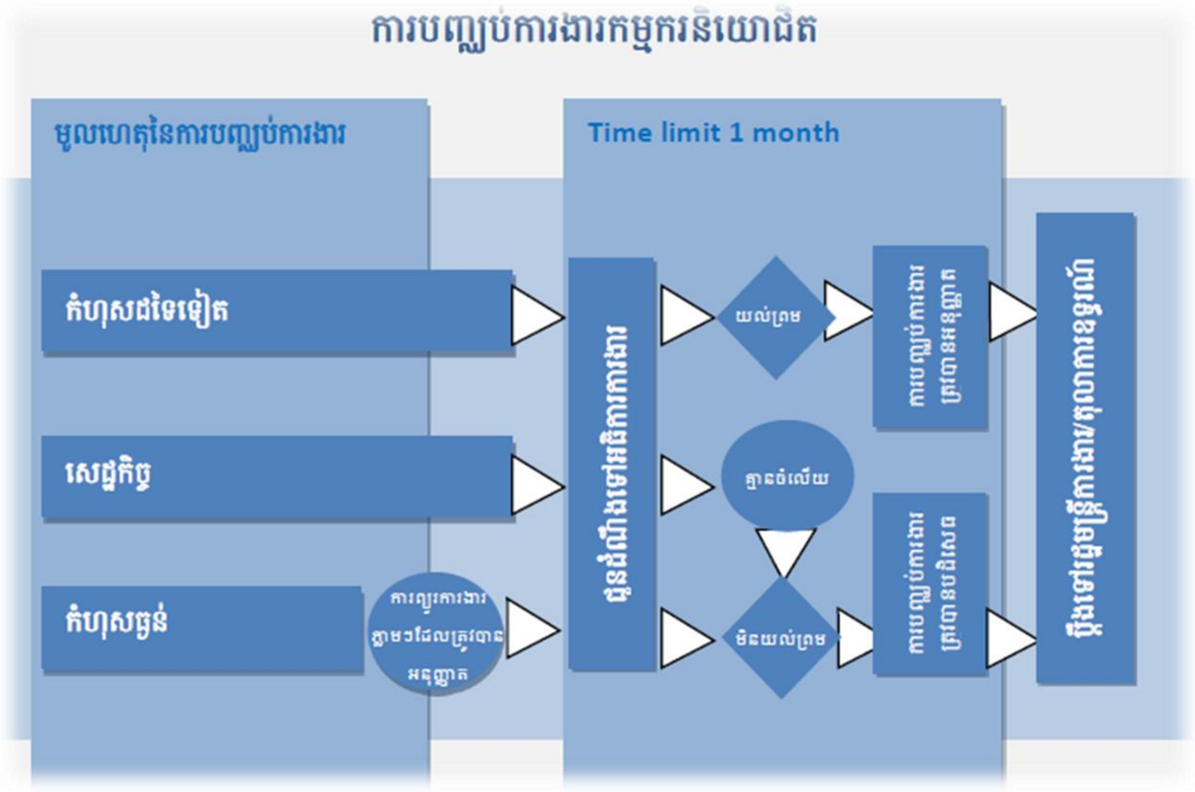
142 មាត្រា ៩៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

143 មាត្រា ៩៥ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

144 សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៤ - ក្រុមហ៊ុន ខេមមីនតិចហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤

និយោជក ត្រូវតែអនុវត្តតាមវិធានការពិសេស នៅពេលដែលបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិក និង សកម្មជនសហជីព។ វិធានការទាំងឡាយមានដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- និយោជក អាចបណ្តេញកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានការពារ តែបន្ទាប់ពីទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។
- ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារត្រូវបានគេចោទពីការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ និយោជកអាចព្យួរការងារភ្លាមៗនៅពេលដែលកំពុងរង់ចាំទទួលអំណាចពីអធិការការងារ។
- អធិការការងារ ត្រូវតែសម្រេចក្នុងរយៈពេល ១ខែ បន្ទាប់ពីទទួលសំណើរបណ្តេញចេញពីនិយោជក។ ប្រសិនបើអធិការការងារមិនផ្តល់ការសម្រេចក្នុង ១ខែ សំណើរនេះត្រូវចាត់ទុកថា ត្រូវបានបដិសេធ។
- និយោជក កម្មករនិយោជិត ឬសហជីពអាចតវ៉ានឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារទៅក្រសួងការងារ ក្នុងរយៈពេល២ខែ បន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងពីសេចក្តីសម្រេចនោះ។



៤.៣.២. ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារមាន ៖

- ❖ បេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក[145]
- ❖ ប្រតិភូបុគ្គលិក (ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិជំនួយ)[146]
- ❖ បេក្ខជនដែលមិនបានជាប់ឆ្នោតក្នុងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក (រយៈពេល ៣ខែបន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលបោះឆ្នោត)[147]
- ❖ អតីតប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ (រយៈពេល ៣ខែបន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលបោះឆ្នោត)[148]
- ❖ សមាជិកស្ថាបនិកសហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិតសហជីពក្នុងកំឡុងពេលកំពុងដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកាត្រូវបានការពារ គិតពីពេលចាប់ផ្តើមពីកាលបរិច្ឆេទដាក់ពាក្យ និងពេលបន្តរហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាសហជីពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[149]
- ❖ អ្នកដឹកនាំសហជីព (ប្រធាន អនុប្រធានទី១ លេខាធិការទី១) ប្រសិនបើនិយោជកបានទទួលដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ[150]
- ❖ បេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ប្រធានសហជីព ចាប់ផ្តើម ៤៥ថ្ងៃ មុនពេលបោះឆ្នោត និងបញ្ចប់ ៤៥ថ្ងៃ ក្រោយបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជននោះពុំជាប់ឆ្នោត[151]
- ❖ អតីតអ្នកដឹកនាំសហជីព (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)[152]
- ❖ ប្រតិភូសហជីព[153]
- ❖ អតីតប្រតិភូសហជីព (រយៈពេល ៦ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)[154]
- ❖ តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានតែងតាំងនៅកម្រិតថ្នាក់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដែលសហជីពថ្នាក់ឧស្សាហកម្ម ឬសហជីពកម្រិតថ្នាក់ជាតិដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស[155]

[145] មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[146] មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[147] មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[148] មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[149] មាត្រា ៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

[150] មាត្រា ៤ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥/០១

[151] មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា ៣ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥/០១

[152] មាត្រា ២៨២ និង២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[153] មាត្រា ២៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[154] មាត្រា ២៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

❖ អតីតតំណាងសហជីពយោងទៅលេខ ដូចបានរៀបរាប់ក្នុងចំណុច ១១ ខាងលើនេះ (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់បញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)[156]។

៤.៤. ការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូលភាព

៤.៤.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

៤.៤.១.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ចប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់

ក្នុងករណីមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលដល់កាលកំណត់ ឬដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីនៅចំពោះមុខអធិការការងារ ឬដោយមានករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ និយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះនូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយ
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត (បើមាន)
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលស្មើនឹងចំនួនដែលបានឯកភាពក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬយ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបានបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា[157]។

៤.៤.១.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ចប់ដោយខុសច្បាប់

ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នៅមុនពេលដល់កាលកំណត់ ដោយឯកតោភាគីដោយមិនមានការឯកភាពយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិត ឬដោយមិនមានការជូនដំណឹងជាមុន ឬជូនដំណឹងមិនគ្រប់គ្រាន់ ឬដោយនត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ និយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលពេញនៃខែចុងក្រោយ
- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត [158]
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត (បើមាន)

---

[155] មាត្រា ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥/០១

[156] មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥/០១

[157] មាត្រា ៧៣ គ្រង់កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[158] មាត្រា ៧៣ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលស្មើនឹងចំនួនដែលបានឯកភាពក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬយ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបានបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានរហូតដល់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យា[159]។
- **៤.៤.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់**

៤.៤.២.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់

ក្នុងករណីដែលនិយោជក ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយមានការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានហេតុផលសមរម្យនោះ និយោជក ត្រូវផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់នូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចជា ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលពុំទាន់បើក
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត (បើមាន)
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ករណីមានអត្ថិភាពនៃកំហុសធ្ងន់ ដែលបង្កើតបានជាមូលដ្ឋាននៃផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនតម្រូវឲ្យបើកប្រាក់នេះទៅកម្មករនិយោជិតទេ)។

៤.៤.២.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់

ក្នុងករណីដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មិនត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍ជាមុន និងដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលពុំទាន់បើក
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ឬមិនទាន់បានប្រើ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត (បើមាន)[160]
- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន[161]
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ[162]
- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត[163]។

[159] មាត្រា ៧៣ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

[160] មាត្រា ១៦៧ គ្រង់កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[161] មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[162] មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[163] មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ផលប្រយោជន៍ខាងលើ ជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទាមទារ នៅពេលមានការបណ្តេញចេញពីការងារដោយមិនស្របច្បាប់ ពីសំណាក់និយោជក។

៤.៥ .ការកែប្រែ ឬវិសោធនកម្មលើកិច្ចសន្យាការងារ

អាជីវកម្ម ជៀសមិនផុតពីការវិត្ត ដែលជារឿយៗនាំឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាចាំបាច់។ ពេលខ្លះការការវិសោធនកម្មលើកិច្ចសន្យាការងារ គឺជារឿងមួយចាំបាច់ ប្រសិនបើការទទួលខុសត្រូវលើការងារបានការផ្លាស់ប្តូរ ឬប្រសិនបើនិយោជកមានបំណង់ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមទៀត ដូចជាបន្ថែមប្រាក់បុព្វលាភ ឬបង្កើនរយៈពេលឈប់សម្រាកជាដើម លើច្បាប់ការងារដែលកំពុងនៅជាធរមាន ឬលើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្រាប់។ ការកែប្រែ ឬវិសោធនកម្មលើកិច្ចសន្យាការងារសំដៅដល់កាលផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាព ឬលក្ខខណ្ឌមួយ ឬច្រើននៃទំនាក់ទំនងការងារ ដោយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតលើកិច្ចសន្យាការងារដើម រួមទាំងតែមិនចំពោះ ទំនាក់ទំនងលើប្រាក់ឈ្នួល ទំហំការងារ ឬអត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងៗទៀត។

មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារទេ ទើបអាចបញ្ចប់ ឬផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារបាន។ សិទ្ធិក្នុងការយល់ស្របទៅនឹង ខ និងលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យា គឺជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ គ្មានការកែប្រែ ឬវិសោធនកម្មលើកិច្ចសន្យាការងារ អាចចូលជាធរមានបានឡើង ប្រសិនពុំត្រូវបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងចុះហត្ថលេខាដោយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ អាចធ្វើបានតែតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និងដោយសេរីប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ភាគីនិមួយៗនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែដឹងអំពីខ្លឹមសារនៃការកែប្រែនោះ។ វាក៏តម្រូវឲ្យមានរយៈពេលសមស្របសម្រាប់ឲ្យភាគីធ្វើការពិចារណាទៅលើការកែប្រែនោះ និងធ្វើការសម្រេចចិត្តថាតើត្រូវធ្វើការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារដែរឬទេ[164]។ និយោជក មិនមានមូលដ្ឋានលើការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគី ចំពោះការវិសោធនកម្មលើលក្ខខណ្ឌជាមូលដ្ឋាននៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើចំណុចវិសោធនកម្ម ដោយភាពច្បាស់លាស់ និងទាំងស្រុងនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មានសិទ្ធិ អាចបដិសេធលើការផ្លាស់ប្តូរកែប្រែ ឬវិសោធនកម្ម និងទាមទារសំណង ប្រសិនបើមានករណីរំលោភលើស្ថានភាព បង្កឡើងភាពទុច្ចរិតរបស់និយោជក។ ការបដិសេធលើលក្ខខណ្ឌថ្មីនៃការធ្វើវិសោធនកម្មដែលស្នើឡើងដោយភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវតែមានហេតុផលសមរម្យ និងច្បាស់លាស់ ដើម្បីជៀសវាងវិវាទនៅពេលកំពុងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ។

[164] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៥/០៦ ករណីហ្គោល ហ្វេម ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦

សរុបមក រាល់ការកែប្រែខ្លឹមសារ ឬ លក្ខខណ្ឌការងារ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវឈរលើគោលការណ៍ពិភាក្សា និង គោរពផលប្រយោជន៍គ្នាទៅវិញទៅមក និងត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយបើអាចធ្វើនៅចំពោះមុខអធិការការងារ។ ទាក់ទិននឹងការពិចារណាជុំវិញការកែប្រែលើលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ចំណុចខាងក្រោមនេះ នឹងត្រូវបានយកមកពិចារណា មុននឹងដាក់ចេញសេចក្ដីសម្រេចថាតើគួរធ្វើវិសោធនកម្ម ឬមិនគួរ ៖

- តើមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឬទេ?
- តើមុខដំណែងថ្មីនោះ ទាមទារនូវជំនាញខុសគ្នាខ្លាំងពីមុខងារចាស់ឬទេ?
- តើមានការផ្លាស់ប្ដូរណាមួយទៅលើវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឬទេ ពោលគឺតើមានការផ្លាស់ប្ដូរពីវេនថ្ងៃទៅវេនយប់ និងពីវេនយប់ទៅវេនថ្ងៃឬទេ?
- តើទីតាំងថ្មីឆ្ងាយប៉ុណ្ណាពីទីតាំងចាស់?
- តើមានភាពចាំបាច់លើការវិសោធនកម្មដែរឬទេ (ភ្ជាប់ជាមួយហេតុផល ឬសំអាងហេតុ)?
- តើប្រការណាមួយនឹងត្រូវបានកែប្រែ បន្ថែម បន្ថយ ឬជំនួស ដោយពាក្យពេចន៍ ឃ្លា ឬប្រយោគថ្មី ដោយត្រូវកំណត់យ៉ាងជាក់ច្បាស់?
- តើការកែប្រែបានចរចារ ពិគ្រោះ ឬប្រឹក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិត ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?
- តើនិយោជក បានផ្ដល់លទ្ធភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង្ហាញពីជំហាជម្រើសរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?
- តើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យាការងារ ផ្ដល់នូវគុណវិបត្តិចំពោះកម្មករនិយោជិតឬទេ?
- តើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃវិធានច្បាប់ដែរឬទេ?
- តើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានណែនាំ ឬកើតពីកិច្ចសន្យាការងារដើមឬទេ?
- តើមានការយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិត កើតចេញពីអំពើ ឬសកម្មភាពទុច្ចរិត ទោះដោយផ្ទាល់ក្ដី ឬប្រយោលក្ដី របស់និយោជកលើការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារដែរឬទេ?

៤.៦ .អនុប្បទានសិទ្ធិនៃកិច្ចសន្យាការងារ

បើគ្មានការយល់ព្រមពីភាគីសាម៉ីនៃកិច្ចសន្យាការងារ គ្មានភាគីណាមួយអាចធ្វើអនុប្បទាន ឬផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ទៅឲ្យតតិយជន ឬជនទីបីរបានឡើយ។ ក្នុងករណីរំលោភបំពានលើចំណុចនេះ ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចជាកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក អាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារបាន[165]។

[165] មាត្រា ៦៦៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

នៅក្នុងប្រទេសជឿនលឿនដែលមានក្របខណ្ឌគតិយុត្តិត្រឹមត្រូវ និងគ្រប់គ្រាន់ គ្រប់សកម្មភាព ឬប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្មតូចធំ គ្រប់ការងារទាំងអស់ត្រូវតែមានច្បាប់ និងមានកិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិញ អាជីវកម្មមួយចំនួននៅមិនទាន់ប្រតិបត្តិតាមច្បាប់អោយទាន់ពេញលេញមួយរយភាគរយ ដូចជាមិនទាន់បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ រីឯការងារមួយចំនួនធំនៅមិនទាន់មានកិច្ចសន្យានៅឡើយទេ។ ហេតុផលមិនមានកិច្ចសន្យាការងារច្បាស់លាស់ ពេលខ្លះអាចបណ្តាលមកពីចេតនារបស់ម្ចាស់អាជីវកម្ម ដោយហេតុថាពួកគេមិនចង់អោយមានចំណងតាមផ្លូវច្បាប់ និងពេលខ្លះទៀតកើតចេញពីចេតនារបស់កម្មករនិយោជិតទៅវិញទេ ពីព្រោះពួកគេចង់មានសេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការងារនៅពេលណាដែលពួកគេចង់។

យ៉ាងណាមិញ បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើនេះ លំហូរផ្លែផ្កានៃសមិទ្ធផលដែលបានចំរាញ់ឡើង ត្រូវបានបកស្រាយពន្យល់ និងលម្អិតជាទិដ្ឋភាពជំពូកៗ ក្នុងនោះរួមមាន សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងចុងក្រោយគឺការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ប្រធានបទមួយនេះ ក៏បានពាំនាំនូវអំណះអំណាង និងគំនិតថ្មីជាច្រើន ដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើចន្លោះខ្វះខាតនានាស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជា។ម្យ៉ាងវិញទៀតបើពិនិត្យមើលឲ្យមែនទែនទៅ ខ្លឹមសារទាំងស្រុងនៃអត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ មានលក្ខណៈពេញនិយម និងតាមទាន់សភាពកាលនាពេលបច្ចុប្បន្ន ដោយស្របតាមបរិបទនៃវឌ្ឍនភាពរបស់សង្គម និងឈរលើមូលដ្ឋាននៃគោលការណ៍ពិតនិយម និងពិស្តារនិយម។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ អត្ថិភាពនៃភាពច្បាស់លាស់តាមរយៈការលើកយកនូវករណីសិក្សា និងភាពពិតជាក់ស្តែងនៃបញ្ហាដែលបានកើតឡើងរួចមកក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ក៏ត្រូវបានលើកយកមកធ្វើជាឧទាហរណ៍ ដើម្បីស្រាយបភ្លឺ និងចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយទំនាស់ផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងក្នុងវិស័យការងារនេះផងដែរ។

គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា ការសម្លឹងមើលនៃប្រធានបទនេះគឺផ្តោតយ៉ាងសំខាន់ទៅលើការកំណត់អត្ថិភាពនៃទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ និងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក ហើយអ្វីដែលពិសេសនោះគឺអានុភាពខាងផ្លូវច្បាប់ក្រោយការចុះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគី។ ការអះអាងយ៉ាងនេះ ដោយហេតុថាអត្ថប្រយោជន៍នៃភាពជោគជ័យរបស់ស្ថាប័ន គ្រឹះស្ថានសហគ្រាស គឺពុំអាចខ្វះបានឡើយនូវការថែរក្សា និងការគាំពារបរិយាសកាសនៃទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឈានឆ្ពោះទៅរកផលិតភាព ប្រសិទ្ធិភាព និងភាពគ្មានជម្លោះទៅថ្ងៃអនាគតក្នុងវិស័យការងារ។

ដោយសង្ខេប កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាច្បាប់របស់គូភាគី ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀង ឬកុងត្រាផ្លូវការមួយដែលមានលក្ខណៈចងកាតព្វកិច្ចភាគី ត្រូវតែគោរព និងប្រតិបត្តិតាមកិច្ចសន្យា បន្ទាប់ពីមានភាពត្រូវគ្នានៃឆន្ទៈ និងគោលបំណងរបស់គូរភាគីលើទំនាក់ទំនងនៃសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមក ក្នុងរយៈនៃកិច្ចសន្យាមានសុពលភាព។ ក្នុងករណីភាគីណាមួយមិនបានគោរពនូវអ្វីដែលខ្លួនបានព្រមព្រៀងគ្នាទេនោះ ភាគីម្ខាងទៀតអាចធ្វើការទាមទារ និងបង្ខំឲ្យភាគីនោះអនុវត្តតាមខកិច្ចសន្យានៅតុលាការ ឬស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចបាន។ លើសពីនេះទៅទៀត កិច្ចសន្យានេះគ្របដណ្តប់លើម៉ោងធ្វើការ អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកជាអាទ៍។ ដូច្នេះគ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវតែមានកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទទួលបានសុវត្ថិភាពការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខ្លួនចង់បាន។

ស្របគ្នានេះដែរ ដោយសារតែតម្រូវការរបស់សង្គម និងការដើរទៅមុខដ៏លឿននៃវិស័យការងាររបស់កម្ពុជានាពេលកន្លងមកនេះ ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ប្រធានបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រមួយនេះ នឹងចូលរួមជាចំណែកដ៏ប្រសើរលើការតាក់តែង ការចងក្រងការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគនាពេលអនាគត ជុំវិញទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

អនុសាសន៍

ភាពលេចត្រដែតឡើងនៃបាតុភូតបញ្ហា ជុំវិញការរីករាលដាលកាន់តែខ្លាំងឡើងនៃភាពខ្វះខាតការការពារចំពោះកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែកត្តាមួយ ឬច្រើនដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

- វិសាលភាពនៃច្បាប់ គឺនៅមានកម្រិតដែលតម្រូវអោយធ្វើការបកស្រាយអោយបានពេញលេញបន្ថែមទៀត ឬ
- ច្បាប់ការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយចំណុចមួយចំនួនមានលក្ខណៈស្រពេចស្រពិល និងមិនមានភាពច្បាស់លាស់ ដូច្នេះវិសាលភាពដែលកើតចេញ ក៏មិនច្បាស់លាស់ និងស្រអាប់ផងដែរ ដែលទាមទារឲ្យមានការបកស្រាយច្រើនបន្តបន្ទាប់ ឬ
- ការអនុវត្តនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ មានលក្ខណៈក្លែងបន្លំ និងកេងចំណេញ ឬ
- ទំនាក់ទំនងគឺមិនច្បាស់លាស់ដោយធ្វើឱ្យមានការងឿងឆ្ងល់ថាតើទំនាក់ទំនងការងារពិតជាមាន ឬមិនមាន
- ទំនាក់ទំនងការងារមានភាពច្បាស់លាស់ ប៉ុន្តែវាមិនច្បាស់ថាតើនិយោជកជាអ្នកណា ហើយតើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិអ្វីខ្លះ និងអ្នកណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះពួកគេ ឬ
- និង កង្វះការអនុលោមតាមច្បាប់ និងការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃលើកការអនុវត្ត និងទ្រឹស្តី។

ការកំណត់បញ្ហាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ គឺជាភាពចាំបាច់មួយដើម្បីស្វែងរកច្រកចេញនៃដំណោះស្រាយឲ្យទាន់ពេលវេលា និងឆាប់រហ័ស ដើម្បីស្តារឡើងវិញនូវចំណុចខ្វះខាតដែលជាជំងឺការងារ ហើយជាក្តីកង្វល់របស់រដ្ឋាភិបាល និងជាពិសេសភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតែម្តង។ ខាងក្រោមនេះជា ជាអនុសាសន៍ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមខាងលើដែលកំពុងជួបប្រទះនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីចូលរួមចំណែកធានាដល់ល័ក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងប្រាក់ចំណូលល្អ ក៏ដូចជាទាក់ទាញវិនិយោគទុន និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា៖

- ស្នើឲ្យភាគីរួមគ្នារក្សាការងារ និងបង្កើតការងារថ្មីៗច្រើនថែមទៀតដោយធ្វើការពង្រីក និងបង្កើនទីផ្សារបន្ថែម ឬ
- ស្នើឲ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាព និងអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនស្របតាមខ្លឹមសារ និងគតិច្បាប់ពិតប្រាកដ ឬ
- ស្នើឲ្យមានការរួមគ្នាបង្កើនប្រាក់ចំណូល ដោយការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងបន្ថែមដល់កម្មករ ឬ

- ស្នើឲ្យមានការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ការងារក្នុងន័យលៃតម្រូវ និងជុសជុលស្ថានភាពដើម និងបន្ថយ ឬបន្ថែមស្ថានភាពថ្មី ដើម្បីពង្រឹង និងធានាសុខដុមរមនាកម្មរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ឬ
- ស្នើឲ្យនិយោជកអនុវត្តនូវសិទ្ធិគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេក្នុងការជួល ឬដកកម្មករនិយោជិតដោយសមរម្យ និងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដើម្បីជៀសវាងនូវវិបាកនានាលើផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរទីតាំងថ្មី ការបិទ ឬបញ្ចូលគ្នានៃរោងចក្រសហគ្រាស និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជាជំនួសពលកម្មជាដើម ឬ
- ស្នើឲ្យសាម៉ីភាគីជម្លោះនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឈរលើមូលដ្ឋានវប្បធម៌សន្ទនា គោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមក និងប្រឹងប្រែងដោះស្រាយជម្លោះដោយសន្តិវិធីតាមដំណាក់កាលនិមួយៗជាលំហូរ ដូចជាការសម្រុះសម្រួល ការផ្សះផ្សារ ការចូលរួមពីតំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារ សន្ធាកម្ម មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ (ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) និងតុលាការជាអាទិ៍ ឬ
- ស្នើឲ្យមានការដោះស្រាយក្នុងរង្វង់សហគ្រាស ដោយមិនចាំបាច់មានអន្តរាគមន៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល ឬ
- ស្នើឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលបន្តយកចិត្តទុកដាក់ផ្តល់កិច្ចគាំពារ ចំពោះកម្មករកម្មការិនីដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសដោយធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយប្រទេសដៃគូ ដើម្បីផ្តល់នូវល័ក្ខខណ្ឌការងារល្អៗ ដែលមានប្រាក់ខែល្អសមរម្យដល់កម្មករព្រមទាំងជួយសម្រួលនូវបែបបទលិខិតបទដ្ឋានផ្លូវច្បាប់នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬ
- ស្នើឲ្យក្រសួងសុខាភិបាលគួរពន្លឿនរៀបចំឲ្យមានមណ្ឌលសុខភាព ឬមន្ទីរពេទ្យបង្អែកនៅជិតរោងចក្រ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មថែរក្សាសុខភាពដល់បងប្អូនកម្មការិនី រួមទាំងរៀបចំឲ្យមានឡានពេទ្យប្រចាំការ ដើម្បីត្រៀមដឹកកម្មករនៅពេលមានគ្រោះថ្នាក់អ្វីមួយកើតឡើង។
- ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារ គួរណាស់តែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មិនថាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬមិនកំណត់ ដើម្បីក្លាយជាភស្តុតាងរឹងមាំពេលមានវិវាទកើតឡើង ឬ
- និង ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារ គួរយកភាពជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ជាគោលក្នុងការតាក់តែងកិច្ចព្រមព្រៀង និងគួរណាស់តែប្រាប់ ឬបង្ហាញឲ្យច្បាស់នូវអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ឬមិនត្រូវធ្វើក្នុងកិច្ចសន្យាការងារជាមុនផងដែរ។

សរុបមក ដើម្បីធានានូវភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងលើកកម្ពស់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងធានានូវស្ថិរភាព ប្រសិទ្ធិភាព គណនេយ្យភាព និងនិរន្តរភាពនៃ

វិស័យពាណិជ្ជកម្មជាតិ និងអន្តរជាតិ និងការទាក់ទាញការវិនិយោគសម្រាប់វិស័យការងារនៅកម្ពុជា ការឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសន្យាដែលជាឧបករណ៍គតិយុត្តដ៏សំខាន់ និងការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិ គឺជាភាពចាំបាច់ និងជាចំណុចអាទិភាពមួយដើម្បីទទួលបានការការពារ និងសមធម៌រវាងភាគីនៃទំនាក់ទំនងការងារ ឲ្យស្របទៅតាមស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ឆ្ពោះទៅមុខយ៉ាងស្វាហាប់ប្រកបដោយថាមភាព។

គន្ថនិទ្ទេស

ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាតិ

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩២០
- ក្រមការងារ ថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧២
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និង ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧
- ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី ៤ មាត្រា ៨៩,៩០,៩១,៩៤,១១០,១២០ និង មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨
- ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨
- ក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៤០ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា ៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ០១ ស្តីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧
- ប្រកាសរួមលេខ ១១០ ស្តីពីការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨
- ប្រកាសលេខ ៨០ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩
- ប្រកាសលេខ ៤៩៣ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨
- ប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១
- ប្រកាសលេខ ៣៩៦ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨
- ប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឆ្នាំ២០១៧
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីអំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី២៥

ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៩១/១១ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀតទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១
- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប្រពៃណីជាតិ
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៩៤ ស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញាឆ្នាំ ២០១៧
- សារាចរលេខ ១៨៥ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧

ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរជាតិ

- អនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០
- អនុសញ្ញាលេខ ១០៥ ស្តីពីការធ្វើនិរាក្រឹត្យនៃការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧
- ILO Convention No. 158 on Termination of Employment, 1982
- ILO Notification No. 166 on Termination of Employment Contract, 1982
- Legal Consequences of Fixed Duration Employment Contract by CLEC, 2009

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២/០៤ - សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៤- ក្រុមហ៊ុន ខេមមីនតិចហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៦/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៩/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០៧/០៦ - នូវ ឌប ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៤/០៦ ករណីហ្គោល ហ្វេម ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/០៧ - ផាកវីយូ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១/០៨ ករណីជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៣/០៨ - ឡឺប្រ៉ាង់ កាហ្វេ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨
- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៥/១៧ - អេច អ ប្រ៊ូន ហ្គាម៉ិន (ខេមបុឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧
- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧២/ ១៤ កំចាយមារ ត្រេឌីង (កម្ពុជា)

សៀវភៅ និងអត្ថបទផ្សេងៗ

- សៀវភៅណែនាំស្តីពីច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរឆ្នាំ២០០៥ និងកែសម្រួល២០១៣ ដោយ ILO
- នីតិការងាររបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥
- សៀវភៅជំនួយស្មារតីនីតិការងារ របស់មេធាវី លី ច័ន្ទតុលា ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤

- សៀវភៅណែនាំស្តីពីវិធីសាស្រ្តក្នុងការរៀបចំ និងការបង្ហាញសំណុំរឿងនៅនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយ លោក តូច ឧត្តម

គេហទំព័រ

- http://kampucheathmey.com/2016/archives/748894
- http://km.rfi.fr/about-conditions-of-staff-dismissal
- http://bounengseang.blogspot.com/2015/09/blog-post_92.html
- http://vayofm.com/news/detail/50878.html
- https://thmeythmey.com/index.php?page=detail&ctype=article&id=21843&lg=kh
- http://bayontv.com.kh/2017/10/133918/
- http://www.clec.org.kh/publicationDetail.php?spID=9#.Wop19VpubIU
- https://www.plushr.com/blog/managing-your-team/hr-consulting-faq-permanent-vs-fixed-term-contracts-which-is-best
- http://www.clec.org.kh/web/images/Resources/Res_Legal%20Consequences-Khmer-final1343716222
- http://kampucheathmey.com/2016/archives/748894
- https://prake.org/home/labour-law/employment-security
- https://www.minkenemploymentlawyers.com/employment-law-issues/types-of-employment-contracts-fixed-term-vs-indefinite-duration/
- https://www.legalmatch.com/law-library/article/contracts-for-indefinite-duration.html
- http://m.freshnewsasia.com/index.php/en/localnews/88325-2018-05-30-06-20-40.htm
- http://www.freshnewsasia.com/index.php/en/localnews/88332-2018-05-30-06-44-27.html
- http://freshnewsasia.com:81/index.php/en/localnews/87096-2018-05-17-08-28-56.html
- http://www.camnews.org/2017/10/08/សហជីពមួយចំនួនទាមទារ/
- http://www.tosread.com/អ្វីទៅជា-កិច្ចសន្យា/
- http://www.postkhmer.com/បទសម្ភាស៍ស្តីពីច្បាប់/ស្វែងយល់ពីកិច្ចសន្យាការងារ
- https://gmac-production.s3-ap-southeast-1.amazonaws.com/Publication/udc-legal-pointer_khmer.pdf
- http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm
- http://bizdoctors.asia/កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំ/
- http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in employment/current-guidelines/lang--en/index.htm