សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **ក. ធូ មណីរ័ត្ន**

ម៉ៅ ឫទ្ធីសក្តិ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ម៉ៅ បុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១២

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៦

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **ធូ មណីរ័ត្ន** និង **មៅ ឬទ្ធីសក្តិ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ ឆ្នាំសិក្សា២០១២-២០១៦ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមថ្លែងអំណរគុណ និងសម្តែងនូវភាពកតញ្ញូយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ៖

លោកឪពុក អ្នកម្តាយ ដែលលោកទាំងពីរបានផ្តល់កំណើត និងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាយើងខ្ញុំឱ្យធំដឹងក្តី ព្រមទាំងឧបត្ថម្ភគាំទ្រគ្រប់បែបយ៉ាងទាំងផ្នែកស្មារតី កម្លាំងកាយចិត្ត ការអប់រំប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ ជាពិសេសផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ និងជួយជម្រុញតម្រង់ផ្លូវកូនឱ្យសមប្រកបឆ្ពោះទៅកាន់មាគ៌ាមួយដ៏ជោគជ័យក្នុងជីវិត រហូតរៀនសូត្រដល់បញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រ។

ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រមទាំងលោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយើងខ្ញុំរហូតបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។

លោកសាស្ត្រាចារ្យ **មៅ បុណ្ណា** ជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ ដែលបានលះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត និងពេលវេលាផ្ទាល់ខ្លួនដ៏មានតម្លៃដើម្បីបង្ហាត់បង្ហាញផ្លូវល្អៗ និងផ្តល់អនុសាសន៍ជាច្រើនទាក់ទងនឹងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ការសរសេរ ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្និន័យ ព្រមទាំងបានផ្តល់ឯកសារមួយចំនួនសម្រាប់ជាជំនួយចំពោះការចងក្រងសារណាមួយនេះឱ្យលេចចេញជារូបរាងប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

សូមអរគុណមិត្តភក្តិទាំងអស់គ្នាដែលបានជួយគាំទ្រ និងជួយលើកទឹកចិត្ត។

ជាចុងបញ្ចប់នេះ យើងខ្ញុំសូមសម្តែងការដឹងគុណជាអនេកប្បការ និងសូមគោរពជូនពរដល់លោកអ្នកទាំងអស់គ្នាឱ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សុខភាពល្អ និងសម្រេចបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចទាំងអស់។

អារម្ភកថា

នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើងសព្វថ្ងៃ យើងសង្កេតឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានភាពស្មុគស្មាញ និងមានការបកស្រាយដាច់ដោយឡែកៗពីគ្នាទៅតាមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗកន្លងមក ដោយសារតែភាគីម្ខាងៗបកស្រាយតាមតែផលប្រយោជន៍ដែលខ្លួនចង់បានតែប៉ុណ្ណោះ។ សម្រាប់ប្រធានបទស្តីពី «**ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ**» ដែលយើងខ្ញុំបានរៀបចំសរសេរនេះ ត្រូវបានចងក្រងឡើងដោយផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ឯកសារជាច្រើន ព្រមទាំងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីរួមចំណែកសម្រាប់ផ្តល់គំនិតយោបល់ និងការយល់ដឹងថ្មីៗអំពីគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនៅតាមបណ្តាក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាសក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ដោយហេតុថា សារណានេះ គឺជាស្នាដៃដំបូងរបស់យើងខ្ញុំក្នុងការស្រាវជ្រាវ យើងខ្ញុំជឿជាក់ថាអត្ថបទមួយនេះប្រាកដជានៅមានកំហុសឆ្គង ក៏ដូចជាសេចក្តីខ្វះចន្លោះកើតឡើងដោយអចេតនាជាមិនខានឡើយ ទោះបីជាយើងខ្ញុំបានខិតខំប្រឹងប្រែងស្រាវជ្រាវ និងប្រមូលឯកសារដោយចំណាយអស់កម្លាំងកាយចិត្ត និងពេលវេលាច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ដូច្នេះ យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុននូវរាល់កំហុសឆ្គងដែលអាចកើតមានឡើងនៅក្នុងអត្ថបទនេះ ហើយយើងខ្ញុំក៏រង់ចាំទទួលស្វាគមន៍រាល់មតិរិះគន់ និងសេចក្តីកែលម្អពីសំណាក់អស់លោក លោកស្រី និងប្រិយមិត្តអ្នកអានគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ជាពិសេសអ្នកមានចំណូលចិត្តលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវឯកសារ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១ ៖ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ៣

ផ្នែកទី១ ៖ កិច្ចសន្យាការងារ ៣

១.១. និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៣

ក. ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ .... ៣

ខ. ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ .... ៣

១.២. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៣

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៤

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៥

ផ្នែកទី២ ៖ ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យា ៦

២.១. លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា ៦

ក. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី ៦

ខ. សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា ៩

គ. កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ៩

២.២. លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា ១០

ក. កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ១០

ខ. កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ១១

ផ្នែកទី៣ ៖ គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា ១១

៣.១. ដំណាក់កាលចរចារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ១១

ក. ការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា ១១

ក.១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ១២

ក.២. ការកំណត់ថិរវេលាធ្វើការងារ ១៤
ក.៣. ការកំណត់ទីកន្លែងធ្វើការងារ ១៥
ក.៤. ការកំណត់ការឈប់សម្រាក ១៦
ខ. ការចុះកិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ១៧
៣.២. កាតព្វកិច្ចនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ១៨
ក. កាតព្វកិច្ចនិយោជក ១៨
ខ. កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត ១៨
ជំពូកទី២ ៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ២០
ផ្នែកទី១ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ២០
១.១. ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់ ២០
ក. គោលការណ៍នៃការផុតរលត់តាមកាលកំណត់ ២០
ខ. កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនរបស់និយោជក ២១
គ. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ២១
ឃ. វិញ្ញាបនបត្រការងារ ២២
១.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ ២២
ក. ការរំលាយដោយការព្រមព្រៀង ២២
ខ. ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ ២២
គ. ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី ២៥
ឃ. បញ្ហានៃកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន ២៥
ផ្នែកទី២ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ២៦
២.១. ការបញ្ឈប់ពីការងារ ២៦
ក. លក្ខខណ្ឌនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ២៧
ក.១. លក្ខខណ្ឌរួមនៃការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល និងការបញ្ឈប់រួមគ្នា ២៧

ក.១.១. អត្ថិភាពនៃហេតុផលត្រឹមត្រូវ ២៧
ក.១.២. កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន ២៨
ក.១.៣. ចិរវេលានៃការឱ្យដំណឹងជាមុន ៣០
ក.២. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ៣២
ក.២.១. មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ ៣២
ក.២.២. នីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ ៣២
ក.២.៣. អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ ៣៣
ក.២.៤. អន្តរាគមន៍នៃរដ្ឋបាលការងារ ៣៣
ក.៣. សិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារដែលត្រូវបានហាមឃាត់ ៣៤
ក.៣.១. ករណីនៃការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ ៣៤
ក.៣.២. ទណ្ឌកម្មចំពោះការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ ៣៥
ខ. ផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ៣៦
ខ.១. កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ ... ៣៦
ខ.២. ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងករណីលាឈប់ពីការងារដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ៣៨
ខ.៣. ប្រាក់បំណាច់នៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ៣៨
ខ.៤. វិញ្ញាបនបត្រការងារ ៣៩
២.២. ការលាឈប់ពីការងារ ៤០
ក. កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន ៤០
ខ. កាតព្វកិច្ចបង្ហាញហេតុផលត្រឹមត្រូវ ៤០
គ. ការលាឈប់ពីការងារដោយបំពាន និងការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នារបស់និយោជកថ្មី...... ៤១
ឃ. វិញ្ញាបនបត្រការងារ ៤២

ជំពូកទី៣ ៖ ផលវិបាកនៃការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៤៣
ផ្នែកទី១ ៖ ការស្វែងរកការងារថ្មី..................... ៤៣
១.១. ការបំពេញសំណុំបែបបទការងារ ៤៣
ក. ពាក្យសុំរកការងារធ្វើ..................... ៤៤
ខ. សេចក្តីចំលងសញ្ញាបត្រផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងការងារ..................... ៤៤
គ. អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬប័ណ្ណគ្រួសារ ឬលិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅ ៤៤
១.២. ទីកន្លែងដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើ..................... ៤៥
ក. ការចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើ ៤៥
ខ. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករធ្វើការ ៤៦
ខ.១. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករក្នុងស្រុក..................... ៤៦
ខ.១.១. ទម្រង់នៃការប្រកាសផ្សាយជ្រើសរើស ៤៦
ខ.១.២. លក្ខខណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើស..................... ៤៧
ខ.២. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករក្រៅប្រទេស..................... ៥០
ខ.២.១. ក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស..................... ៥០
ខ.២.២. លក្ខខណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើស ៥១
ផ្នែកទី២ ៖ ភាពគ្មានការងារធ្វើ..................... ៥២
២.១. ផលប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅ..................... ៥២
ក. ស្ត្រី និងកុមារ..................... ៥៣
ខ. ជនចំណាកស្រុក និងជនពិការ ៥៣
គ. ការប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ៥៤
២.២. ផលប៉ះពាល់ដល់សង្គម..................... ៥៤
ក. អសន្តិសុខសង្គម ៥៤
ខ. លំហូរចេញកម្លាំងពលកម្ម..................... ៥៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥៦

អនុសាសន៍.. ៥៧

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺជាប្រទេសមួយដែលធ្លាប់បានឆ្លងកាត់របបប្រល័យពូជសាសន៍ ជម្លោះផ្ទៃក្នុង និងសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃដែលបានអូសបន្លាយអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ដែលធ្វើឱ្យប្រទេសជាតិគ្មានសន្តិសុខ គ្មានការអភិវឌ្ឍ សេដ្ឋកិច្ចមិនដំណើរការ ព្រមទាំងបានបាត់បង់នូវប្រជាជនជាច្រើននាក់។ ប៉ុន្តែក្រោយពីបានរំដោះខ្លួនពីវិនាសកម្មនៃរបបប្រល័យពូជសាសន៍ ជម្លោះផ្ទៃក្នុង និងសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃមក កម្ពុជាចាប់ផ្តើមស្តារស្ថានភាពខ្លួនឡើងវិញ ដោយមានសន្ទុះនៃការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់វិស័យ។ ក្នុងនោះដែរ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានធ្វើការកែទម្រង់របបសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនពីរបបសេដ្ឋកិច្ចផែនការមកជារបបសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យសកម្មភាពនៃវិស័យឯកជនមានភាពទូលំទូលាយ និងកើនឡើងជាលំដាប់។ តាមរយៈនេះ យើងសង្កេតឃើញថា ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានសន្ទុះរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំងក្លា ដោយមានការបណ្តាក់ទុនពីវិនិយោគិននានាចូលមកធ្វើវិនិយោគកម្មក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាកាន់តែច្រើនឡើងជាលំដាប់ ដែលបង្កើតឱ្យមានឱកាសការងារជាច្រើនសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា។

ទន្ទឹមនឹងលំហូរចូលនៃវិនិយោគកម្មដ៏ឆាប់រហ័សនេះ គួបផ្សំនឹងអវត្តមាននៃច្បាប់ការងារសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងដើម្បីចៀសវាងការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតពីសំណាក់និយោជក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានខិតខំស្វះស្វែងចងក្រងច្បាប់ ព្រមទាំងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗ ក្នុងគោលបំណងធ្វើការគ្រប់គ្រងវិស័យការងារនេះ។ លុះមកដល់ឆ្នាំ១៩៩៧ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើតឱ្យមានច្បាប់មួយ ដែលត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យការងារនោះគឺ **ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧**។ ច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ គឺជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលត្រូវយកមកអនុវត្តចំពោះទំនាក់ទំនងបុគ្គល ឬទំនាក់ទំនងសមូហភាពនៃការងារ ដែលកើតមានរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារក្រោមអំណាចរបស់និយោជក ដើម្បីទទួលបានកម្រៃ ដែលគេហៅថា ប្រាក់ឈ្នួល។

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារនេះ គេបានបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានចំណងគតិយុត្តរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលផ្តល់ឱ្យភាគីទាំងសងខាងនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ លើសពីនេះទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានយកចិត្តទុកដាក់លើការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីបង្ការការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយទុច្ចរិត និងមិនសមហេតុផល ដោយហេតុថាការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រឹមតែអាចបណ្តាលឱ្យមាន

ការប៉ះពាល់ និងខាតបង់ប្រយោជន៍របស់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏មានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងលើសង្គមទៀតផង។

តើមានគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីអ្វីខ្លះ ក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ? តើគូភាគីទទួលរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងណាខ្លះ បន្ទាប់ពីមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ?

អាស្រ័យហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយល់ដឹង និងឆាប់ទទួលបានខ្លឹមសារជាក់ច្បាស់នោះ សារណានេះបានកំណត់អំពីការបកស្រាយប្រធានបទនេះ ដោយជាបឋម យើងនឹងលើកយកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាស្វែងយល់សិន មុននឹងឈានដល់ការបកស្រាយចំណុច ឬផ្នែកដទៃទៀត។ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបែងចែកប្រធានបទនេះជាបីជំពូកដែលមាន ៖

- ជំពូកទី១ ៖ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ
- ជំពូកទី២ ៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ
- ជំពូកទី៣ ៖ ផលវិបាកនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។

ជំពូកទី១
ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ កិច្ចសន្យាការងារ

១.១. និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ក. ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាលក្ខណៈចំបងនៃគតិយុត្តមួយ ដែលនៅក្នុងនោះបុគ្គលម្នាក់ដែលហៅថា កម្មករនិយោជិត សន្យាថានឹងធ្វើការងារក្រោមអធិនភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតគឺ និយោជកដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ។ ក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧បានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយ ដែលក្នុងនោះភាគីម្ខាងជាកម្មករនិយោជិត សន្យាថាធ្វើការងារឱ្យភាគីម្ខាងទៀតជានិយោជក ដែលនិយោជកត្រូវសន្យាត្រលប់មកវិញថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលើការងារពលកម្មនោះ។

ខ. ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧បានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។ ច្បាប់ពុំបានចែងនូវនិយមន័យដ៏ជាក់លាក់ដល់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ប៉ុន្តែគេអាចកំណត់ក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យានេះបានដោយប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដែលបង្កើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដោយចៅក្រម។ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលក្នុងនោះ បុគ្គលម្នាក់ដែលជាកម្មករនិយោជិត សន្យាថានឹងធ្វើការងារក្រោមរូបភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដោយទទួលបាននូវប្រាក់កម្រៃ។

១.២. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ការចុះ និងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ អាស្រ័យជាចំបងលើនិយោជក ដោយនិយោជកជាអ្នកផ្តួចផ្តើមក្នុងការចុះ និងធ្វើទម្រង់លើកិច្ចសន្យាការងារ។ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារទាំងអស់ ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនជាដរាប ទោះបីកិច្ចសន្យានេះ ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាអ្វីក៏ដោយ។ ការជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារណាមួយ គឺអាស្រ័យទៅលើការព្រមព្រៀងគ្នារវាងគូភាគីទាំងពីរ។ ប៉ុន្តែ ជាទូទៅភាគីនិយោជក តែងតែកំណត់យកកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ រីឯកម្មករនិយោជិតវិញ ចង់បានតែកិច្ចសន្យា

ការងារដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់។ ក្រៅពីកិច្ចសន្យាទាំងពីរនេះ ក្នុងនីតិការងារក៏មានកិច្ចសន្យាផ្សេងទៀតដែរ ដែលចងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

ដូច្នេះ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ បានបែងចែកកិច្ចសន្យាជាពីរប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ ជាកិច្ចសន្យាការងារមួយប្រភេទដែលមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា មុនពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាកិច្ចសន្យាការងារដែលបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ក្នុងករណីប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា (មិនមានកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់) លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងដើម្បី ៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអនុវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ ក៏ត្រូវមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងការងារទាំងអស់នោះដែរគឺ ៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រលប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះនៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមិនតម្រូវឱ្យធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះឡើយ ទោះជាលិខិតឯកជនក្តី ឬលិខិតយថាភូតក្តី។ កិច្ចសន្យានេះ អាចយកជាការបានជានិច្ច ទោះជាធ្វើឡើងដោយមាត់ទទេក្តី ដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ព្រោះយល់ឃើញថា ភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរគ្រាន់តែជាវិធានបន្ទាល់ប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។[1] ហើយនៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។[2] គោលការណ៍នេះមិនមែនជាឧបសគ្គដល់ឆន្ទៈរបស់គូភាគីទាំងសងខាង ដែលអាចតម្រូវឱ្យកិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងក្រោមទ្រង់ទ្រាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះឡើយ។ ដើម្បីកំណត់ថាជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ កិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវតែគោរពតាមគ្រប់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា គឺត្រូវមានធាតុផ្សំ៣ ៖

- ការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី
- សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា
- កម្មវត្ថុជាកំណត់អាចធ្វើកើត (ស្របតាមរបៀបរៀបរយសាធារណៈ និងទំនៀមទំលាប់ដ៏ប្រពៃ)។

ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គេក៏ធ្វើការបែងចែកបន្ថែមទៀតផងដែរក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យានេះ ដោយមានវិធីពីរយ៉ាងទៀត គឺ ៖

- **ការបង្កើតដោយចេតនា** ៖ នៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា ជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ពិតប្រាកដ ឬដោយមិនបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។
- **ការបង្កើតដោយអចេតនា** ៖ ដោយប្រែក្លាយកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ទោះជានៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា ឬនៅពេលក្រោយមកក៏ដោយ។

[1] មាត្រា៦៧ វាក្យខណ្ឌទី៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[2] មាត្រា៦៧ វាក្យខណ្ឌទី៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ផ្នែកទី២ ៖ ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យា

នៅក្នុងកិច្ចសន្យា មានធាតុផ្សំសំខាន់ៗចំនួនពីរគឺ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ ៖

២.១. លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃកិច្ចសន្យា

ក. កិច្ចព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងសេរី

ការព្រមព្រៀងនឹងអាចធ្វើឡើងដោយពិតប្រាកដបាន នៅពេលដែលសំណើ [3] បានជួបជាមួយនឹងស្វីការ[4]។ ជំនួបរវាងសំណើ និងស្វីការនេះ គឺសំដៅទៅលើភាពដូចគ្នា ឬស៊ីចង្វាក់គ្នាដោយកើតមានឡើងតាមរយៈឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ថាខ្លួនពិតជាបានយល់ព្រមលើសំណើនេះ ឬស្វីការនៃកិច្ចសន្យានេះយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ការព្រមព្រៀងដោយសេរី គឺជាការព្រមព្រៀងដែលកើតចេញពីការសម្តែងនូវឆន្ទៈរបស់គូភាគីដោយពុំមានការបង្ខិតបង្ខំ ការគម្រាមកំហែង ការរំលោភបំពានលើការសម្រេចចិត្ត និងការភាន់ច្រឡំណាមួយ ពោលគឺការសម្រេចឆន្ទៈដោយមានសេរីភាព។

ផ្ទុយទៅវិញ កិច្ចសន្យានឹងអាចត្រូវបានលុបចោល ឬបាត់បង់នូវអានុភាពវិញ នៅពេលដែលភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនបានសម្តែងនូវឆន្ទៈដោយសេរី ចំពោះការព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួន។ ការព្រមព្រៀងនេះ អាចជាការព្រមព្រៀងដែលមានវិការៈ ឬអធម៌។ វិការៈ ឬអធម៌របស់កិច្ចសន្យាមានដូចជា ៖

- **ការភាន់ច្រឡំ** ៖ ភាពភាន់ច្រឡំក្នុងកិច្ចសន្យា សំដៅដល់ការភាន់ច្រឡំរបស់ភាគីម្ខាងលើចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា ឬចំណុចដែលខ្លួនយល់ថាជាចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា។ ក្នុងស្ថានភាពមួយដែលភាគីម្ខាងទៀតបានដឹងអំពីការភាន់ច្រឡំនោះ កិច្ចសន្យាអាចត្រូវលុបចោលបានដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈមានវិការៈ។[5] ដូចគ្នានេះផងដែរ ប្រសិនបើភាគីទាំងសងខាងមានការភាន់ច្រឡំលើចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា ឬចំណុចដែលខ្លួនយល់ថា ជាចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យា

[3] មាត្រា៣៣៧ កថាខណ្ឌទី១ និង២នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា «សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ។ សំណើត្រូវមានអានុភាពនៅពេលដែលសំណើនោះបានដល់ដៃភាគីម្ខាងទៀត។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលដំណឹងស្តីពីការដកសំណើវិញដល់ដៃភាគីម្ខាងទៀតនៅពេលព្រមគ្នានឹងពេលសំណើដល់ ឬមុនពេលសំណើដល់ នោះអានុភាពសំណើមិនត្រូវកើតឡើយ។»

[4] មាត្រា៣៣៧ កថាខណ្ឌទី៣ និង៤នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា «ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការត្រូវមានអានុភាពនៅពេលដែលស្វីការនោះបានដល់ដៃអ្នកស្នើ។ ប៉ុន្តែបើដំណឹងអំពីការដកស្វីការវិញដល់អ្នកស្នើនៅពេលព្រមគ្នានឹងពេលស្វីការដល់ ឬមុនពេលស្វីការដល់ នោះអានុភាពរបស់ស្វីការមិនត្រូវកើតឡើយ។

[5] មាត្រា៣៤៦នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

ទោះបីជាភាគីណាមួយមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការដឹងអំពីការភាន់ច្រឡំនោះក៏ដោយ ក៏ការបង្ហាញឆន្ទៈនេះ ចាត់ទុកថាវិការៈនៃកិច្ចសន្យាដែរ។

- **ការឆបោក** ៖ ប្រសិនភាគីម្ខាងបានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈ ដោយសារការបង្ហាញឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ឬដោយការឆបោករបស់តតិយជនក្នុងការចុះកិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យានេះអាចលុបចោលបានដោយអ្នកបង្ហាញឆន្ទៈ ដោយហេតុថាមានវិការៈនៃកិច្ចសន្យា។[6] ការអះអាងចំពោះការលុបចោលកិច្ចសន្យាអាចធ្វើឡើងបានចំពោះមុខតតិយជនដែលជាជនទុច្ចរិត តែមិនអាចធ្វើការអះអាងបានឡើយចំពោះតតិយជនដែលជាជនសុច្ចរិត។

- **ព័ត៌មានមិនពិត** ៖ មាត្រា៣៤៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា នៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា បើហេតុដែលបានបង្ហាញដោយភាគីម្ខាងនោះខុសពីការពិត ហើយភាគីម្ខាងទៀតបានបង្ហាញឆន្ទៈជឿជាក់ហេតុទាំងនោះជាការពិត ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីនោះបានដឹងថា ហេតុទាំងនោះមិនមែនជាការពិត ខ្លួននឹងមិនបង្ហាញឆន្ទៈទេ ភាគីនោះអាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបានដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។ មានន័យថា ប្រសិនបើភាគីម្ខាងបានបង្ហាញព័ត៌មានមិនពិតដល់ភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតបានជឿជាក់លើព័ត៌មាននោះ ភាគីនោះអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបានដោយសារវិការៈនៃកិច្ចសន្យា។

- **ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព** ៖ កាលណាបើភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានប្រើប្រាស់ឋានៈរបស់ខ្លួនដែលមានអាទិភាពជាងភាគីម្ខាងទៀតខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬផ្នែកសង្គម ឬបានប្រើស្ថានភាពផ្សេងទៀតដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនអាចប្រឆាំងតបបានទេ ភាគីម្ខាងទៀតនោះអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈដោយវិការៈ។[7]

- **ការគម្រាមកំហែង** ៖ កិច្ចសន្យាដែលបានធ្វើឡើងដោយការគម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬពីតតិយជន អាចចាត់ទុកថាជាវិការៈនៃកិច្ចសន្យា។[8]

- **អំពើកេងយកចំណេញហួសហេតុ** ៖ ភាគីម្ខាងទៀតនៃកិច្ចសន្យាដែលបានប្រើប្រាស់ការឆ្លៀតឱកាសលើភាគីម្ខាងទៀតដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាកខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬភាពល្ងង់ ឬការខ្វះ

[6] មាត្រា៣៤៧នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[7] មាត្រា៣៤៩នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[8] មាត្រា៣៥០នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

បទពិសោធន៍ ហើយបានកេងយកចំណេញយ៉ាងសន្ធឹកសន្ធាប់ពីភាគីម្ខាងទៀត ភាគីនោះអាចលុបចោលកិច្ចសន្យាបានដោយបង្ហាញថាមានវិការៈ។[9]

- **បបនីយផ្លូវចិត្ត** ៖ សំដៅដល់ការសំដែងឆន្ទៈយល់ព្រមក្នុងការបង្កើតកិច្ចសន្យា ផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ភាគី ឬអាចនិយាយបានថា វាជារូបភាពនៃការសម្តែងឆន្ទៈថាយល់ព្រមតែតាមពិតគឺ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនចង់ឱ្យកិច្ចសន្យាកើតឡើងឡើយ។ ក្នុងលក្ខខណ្ឌបែបនេះ កិច្ចសន្យាត្រូវមានអានុភាព។ តែបើក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងទៀតបានដឹងថា ភាគីដែលសម្តែងឆន្ទៈនោះសម្តែងឆន្ទៈខុសពីឆន្ទៈរបស់ខ្លួន ភាគីនៃកិច្ចសន្យានោះ អាចសុំបដិសេធមិនអនុវត្តកិច្ចសន្យាបាន។ នេះមានន័យថា កិច្ចសន្យាមិនអាចលុបចោលបានទេ តែភាគីមានសិទ្ធិសុំមិនអនុវត្តបាន។[10]

- **ការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត** ៖ បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៣៥៣ចែងថា កិច្ចសន្យាដោយផ្អែកលើការបង្ហាញឆន្ទៈមិនពិត ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការឃុបឃិតជាមួយនឹងភាគីម្ខាងទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ មានន័យថា បើកាលណាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានធ្វើកិច្ចសន្យាដោយមានការឃុបឃិតគ្នាខុសពីឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងសងខាង កិច្ចសន្យានោះត្រូវចាត់ទុកថាមានវិការៈ។

- **ភាពខុសច្បាប់ ឬផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ** ៖ បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៣៥៤មិនចែងពីវិការៈនៃកិច្ចសន្យានោះទេ តែសំដៅដល់មោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា។ ក្នុងនោះមាត្រានេះបានចែងថា «ទោះបីជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបានធ្វើការបង្ហាញឆន្ទៈដោយគ្មានវិការៈក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យាត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម ៖

  - អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំណាមួយ។
  - អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យានោះ ផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទម្លាប់ល្អ។

ប្រសិនបើអត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា មានផ្នែកណាមួយដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទម្លាប់ល្អ ហើយទោះបីជាទុកផ្នែកផ្សេងទៀតក៏មិនធ្វើឱ្យខូចខាតសេចក្តីសង្ឃឹមសមហេតុផលរបស់គូភាគីទេ នោះមានតែចំណុចដែលផ្ទុយនឹងបញ្ញត្តិដែលអនុវត្តដោយបង្ខំ ឬផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងទំនៀមទម្លាប់ល្អតែប៉ុណ្ណោះទេ ដែលត្រូវទុកជាមោឃៈ។ »

---

[9] មាត្រា៣៥១នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[10] មាត្រា៣៥២នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

ខ. សមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា

កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើឡើងដោយជនជាប្រធាននៃសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច គឺជនដែលមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ។ តែកិច្ចសន្យាមិនអាចនឹងមានសុពលភាពឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះបានធ្វើឡើងជាមួយអសមត្ថជន (ជនដែលត្រូវបានកម្រិតសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច) ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាលទូទៅ ហិតូបត្ថម្ភ និងជនកំហាត់ឡើយ។

សមត្ថជននៅទីនេះសំដៅដល់ជនទាំងឡាយណាដែល ៖

- មិនមែនជាអនីតិជន (អាយុក្រោម១៨ឆ្នាំ)[11]
- មិនមែនជននៅក្រោមអាណាព្យាបាល[12]
- មិនមែនជនស្ថិតនៅក្រោមហិតូបត្ថម្ភ[13]
- មានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់។

គ. កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា

កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា សំដៅទៅលើប្រតិបត្តិការគតិយុត្តិ ដែលភាគីទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាចង់ធ្វើ។ យើងអាចនិយាយបានថា កម្មវត្ថុកិច្ចសន្យា គឺជាកាតព្វកិច្ច រីឯកាតព្វកិច្ច គឺជាតាវកាលិក។[14] កិច្ចសន្យាការងារអាចមានសុពលភាពបាន នៅពេលដែលកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យានោះ ជាវត្ថុមួយជាក់លាក់អាចធ្វើទៅកើត និងស្របទៅនឹងច្បាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណីល្អ។ កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាមានភាពជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់ កាលណាកម្មវត្ថុទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាជាកម្មវត្ថុដែលមាននាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។ រីឯកម្មវត្ថុដែលអាចធ្វើទៅកើត សំដៅទៅលើកម្មវត្ថុដែលអាចបំពេញបានដោយមនុស្សទូទៅ។ ឧទាហរណ៍ ៖ កិច្ចសន្យាក្នុងការដឹកជញ្ជូនភ្ញៀវទេសចរណ៍តាមរយៈរថយន្តក្រុងទៅទស្សនាប្រាសាទអង្គរវត្ត ដែលស្ថិតនៅក្នុងខេត្តសៀមរាប។ ចំណែកឯ កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាដែលស្របទៅនឹងច្បាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណីល្អ គឺជាកម្មវត្ថុស្ថិតក្នុងពាណិជ្ជកម្ម។ មានន័យថា ជាគោលការណ៍ គ្រប់វត្ថុទាំងអស់សុទ្ធតែអាចលក់បាន លើកលែងតែវត្ថុក្រៅពាណិជ្ជកម្មដែលច្បាប់បានកំណត់ដូចជា ៖

[11] មាត្រា១៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[12] មាត្រា២៤ ២៥ ២៦ ២៧នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[13] មាត្រា២៨ ២៩ ៣០ ៣១នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

[14] តាវកាលិក គឺជាវត្ថុ ឬសកម្មភាពដែលជាកម្មវត្ថុនៃកាតព្វកិច្ច

- ទ្រព្យ ឬវត្ថុ ៖ ការជួញដូរអាវុធខុសច្បាប់ មនុស្ស សរីរាង្គមនុស្ស ទ្រព្យសម្បត្តិសាធារណៈ ជីវិតមនុស្សជាដើម។
- អំពើ ៖ សន្យាថានឹងប្រព្រឹត្តបទល្មើសជាដើម។

២.២. លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

ចំពោះលក្ខខណ្ឌទម្រង់ កិច្ចសន្យាអាចធ្វើឡើងដោយបានគោរពតាមទម្រង់ពីរគឺ កិច្ចសន្យាបង្កើតដោយផ្ទាល់មាត់ ឬកិច្ចសន្យាបង្កើតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

គ្រប់កិច្ចសន្យាការងារដែលបង្កើតបាន គឺភាគីអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ទាំងពីរនេះ ដែលជាទូទៅសុទ្ធតែមានលក្ខណៈស្របច្បាប់អាចអនុវត្តបាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងមូល ពិសេសគឺការបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតថាធ្វើទៅតាមលក្ខណៈផ្ទាល់មាត់ ឬក៏ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ តាមមាត្រា៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីព្រមព្រៀងគ្នា។ ចំពោះភាសានៃកិច្ចសន្យា គ្មានមាត្រាណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរនោះទេ ប៉ុន្តែការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាភាសាខ្មែរ គឺអាចបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតអាចយល់ដឹងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងកិច្ចសន្យាបានច្បាស់លាស់។

ក. កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់

ច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានទទួលស្គាល់កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិតថា ព្រមព្រៀងបង្កើតកិច្ចសន្យាបែបនេះជាមួយគ្នា។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកគ្រាន់តែនិយាយសន្យាឱ្យការងារមួយដែលសមស្របទៅនឹងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើការយល់ព្រមធ្វើការងារនេះបម្រើឱ្យនិយោជក។

ឧទាហរណ៍ ៖ ភោជនីយដ្ឋានមួយរើសបានបុគ្គលិក ហើយនិយោជកធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយគ្រាន់តែនិយាយផ្ទាល់មាត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមថាទទួលការងារនោះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអាចអនុវត្តបាន។

នេះគឺជាការអនុវត្តមួយនៃកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ហើយត្រូវបានសន្មត់ថា មានលក្ខខណ្ឌតម្រូវការតាមផ្លូវច្បាប់ទាំងអស់នេះ ទោះបីជាពួកគេបាន ឬមិនបានពិភាក្សានៅក្នុងដំណើរការធ្វើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់នោះក៏ដោយ និងគោរពទៅតាមច្បាប់ដែលបានចែងក្នុងការអនុវត្តកន្លងមក។

ខ. កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺត្រូវគោរពតាមទម្រង់ច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ កិច្ចសន្យានេះ បានបង្ហាញពីការបំពេញបែបបទសន្យានៅលើក្រដាសស្នាមត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើការជាមួយនិយោជក ហើយប្រសិនបើមានការរំលោភបំពានណាមួយកើតឡើង គូភាគីទាំងសងខាងអាចយកកិច្ចសន្យានោះធ្វើជាភស្តុតាងបាន។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជីការក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។[15] កិច្ចសន្យាធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ គឺអនុវត្តនៅក្នុងប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ ព្រោះកាលបើកំណត់កាលបរិច្ឆេទបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះ កម្មករនិយោជិតអាចដឹងពីថ្ងៃចូលធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាវិញ។[16]

ផ្នែកទី៣ ៖ គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា

៣.១. ជំណាក់កាលចរចាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

ចំពោះការព្រមព្រៀងថាបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារនេះឡើង ទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកសុទ្ធតែមាននូវខសន្យារវាងគ្នាក្នុងការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ។ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារដែលខ្លួនចង់ឱ្យគេធ្វើ ដោយមានលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ហើយអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលយកការងារនោះបាន។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតវិញ ក៏អាចទាមទារអ្វីដែលជាលក្ខណៈស្រមស្របក្នុងការងារដែរនៅពេលធ្វើការ ដោយឱ្យនិយោជករៀបចំកន្លែងស្អាតបាត មានអនាម័យ និងផ្តល់ផាសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ៗគ្នា។ ប៉ុន្តែការទាមទាររបស់អ្នកទាំងពីរត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានលក្ខណៈស្មើភាពទៅវិញទៅមក មិនអាចធ្វើដោយបង្ខំបានទេ ដោយវាជាការព្រមព្រៀងតម្រូវឱ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជកយល់ព្រមតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា។

ក. ការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា

ការកំណត់អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា គឺជាការលើកឡើងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាដែលបានសម្តែង និងធ្វើរួមគ្នារវាងអ្នកទាំងពីរ។ ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើយ៉ាងណាកំណត់អត្ថន័យនៃ

[15] មាត្រា៦៥ កថាខណ្ឌទី២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[16] មាត្រា៦៧ វាក្យខណ្ឌទី៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានប្រាកដមុននឹងចុះកិច្ចសន្យា ជាពិសេសគឺលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងអស់ដូចជា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការកំណត់ពេលវេលាធ្វើការ និងទីកន្លែងការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ព្រមទាំងសារៈប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលទទួលបានរួមទាំងការឈប់សម្រាកផងដែរ។

គ.១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

តាវកាលិកការងារត្រូវបំពេញដោយមានប្រាក់កម្រៃដែលគេឲ្យឈ្មោះថា ប្រាក់ឈ្នួលកិច្ចសន្យាការងារ ហើយវាក៏ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមូលា និងកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញផងដែរ ពីព្រោះថាប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនគោរពទៅតាមកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ភាគីម្ខាងទៀតអាចសម្អាងអញ្ញត្រកម្មបើមិនប្រតិបត្តិ។ ដូច្នេះហើយ ទើបបានជាកម្មករនិយោជិត អាចបដិសេធដោយធម្មានុរូបមិនធ្វើការងារ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបង់ថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល។

ប្រាក់ឈ្នួលមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះជាចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។[17] តាមការពិតទៅ ការឱ្យថ្លៃឈ្នួលជាទឹកប្រាក់ទៀងទាត់ តាមការព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ គឺដើម្បីឱ្យកាន់តែសុក្រឹត្យនិងត្រឹមត្រូវជាង គឺគេនិយាយសំដៅទៅលើប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋាន ឬប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ។ ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀតដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន ត្រូវបានគេចាត់ទុកជាប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយសារតែហេតុផលនេះហើយ ទើបមាត្រា១០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ធ្វើឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ថា ពាក្យប្រាក់ឈ្នួល បូករួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត ទើបគេអាចហៅថាជាប្រាក់ចំណូលសរុបនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

តាមមាត្រា១០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទ៍ដូចតទៅនេះ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កម្រៃជើងសារ
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

[17] មាត្រា១០២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគីដែលលើសពីទឹកប្រាក់តម្រូវតាមផ្លូវច្បាប់
- វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាព និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។

និយោកជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោកជិកម្នាក់ៗអំពីខចែងជាក់លាក់ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិកនេះ។ ខចែងនេះរួមមាន ព័ត៌មានអំពីធាតុនៃប្រាក់ឈ្នួល របៀបគិតប្រាក់ឈ្នួល និងលទ្ធភាពដែលអាចកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលបាន។ និយោជកត្រូវផ្តល់ការជូនដំណឹងនេះដល់កម្មករនិយោជិកម្នាក់ៗ មុនពេលកម្មករនិយោជិកចាប់ផ្តើមធ្វើការ និងនៅពេលណាមួយដែលជាធាតុនៃប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះមានការផ្លាស់ប្តូរ។

តាមមាត្រា១១៣ ១១៤ និង១១៥នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺចែងពីវិធានដែលការពារដល់កម្មករនិយោជិត ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនក្រោយពីកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជក។ វិធានទាំងនេះជាការបញ្ជាក់ជាក់លាក់ណាស់អំពីរបៀប និងទីកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិកអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេ។ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដៃទៅឱ្យសាមីកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗពីនេះ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចែកចាយតាមផ្លូវច្បាប់។ ក្រដាសប្រាក់ដែលចែកចាយជាផ្លូវច្បាប់មានន័យថា ក្រដាសប្រាក់មានសុពលភាពតាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់សងបំណុល ហើយដែលត្រូវទទួលយកនៅពេលផ្តល់ឱ្យសម្រាប់បំណងនោះ ម្យ៉ាងទៀតចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅជិតកន្លែងធ្វើការ។

លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន ៖

– និយោជកមិនអាចដាក់ការហាមឃាត់ចំពោះការប្រើប្រាស់ ការចាយវាយប្រាក់ឈ្នួលតាមបែបណាមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសនោះទេ។

- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ជាទៀងទាត់នោះចំថ្ងៃឈប់សំរាក ដូចជាថ្ងៃអាទិត្យ ឬនៅថ្ងៃបុណ្យនោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនោះ ហើយមិនអាចធ្វើក្រោយថ្ងៃឈប់នោះទេ។

ក.២. ការកំណត់ថិរវេលាធ្វើការងារ

ថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនអាចមានចំនួនលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬក៏សែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍នោះទេ។ នេះជាថិរវេលាធ្វើការតាមច្បាប់កំណត់ ដែលនិយោជកត្រូវតែគោរពតាម។ ប៉ុន្តែ សហគ្រាសនីមួយៗមានសេរីភាពពេញទីក្នុងការកំណត់របៀបបែងចែកពេលធ្វើការរបស់ខ្លួន សម្រាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំនៅក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ កុំឱ្យតែបំពានថិរវេលានីត្យានុកូលនេះ។ ហើយក្នុងករណីដែលម៉ោងធ្វើការដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសនោះអាចបែងចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃបានតែពីរវគ្គប៉ុណ្ណោះគឺ ព្រឹកមួយវគ្គ និងល្ងាចមួយវគ្គ។

ការងារបន្ថែមម៉ោងអាចធ្វើដោយកម្មករនិយោជិត តែក្នុងករណីដែលមានកិច្ចការប្រញាប់ និងពិសេសខុសធម្មតាប៉ុណ្ណោះ។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំអាចទទួលរងទណ្ឌកម្ម ព្រោះតែការបដិសេធមិនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងឡើយ។ ម៉ោងធ្វើការបន្ថែមពុំអាចលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។

ចំណែកឯការងារពេលយប់ក៏ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តផងដែរដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ដែលបានកំណត់ថា ជាការងារដែលត្រូវធ្វើនៅចន្លោះម៉ោង២២ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ។

ការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន គឺធ្វើឡើងដើម្បីធ្វើការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខានដោយមូលហេតុផ្សេងៗដែលរារាំងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន ឬហាមឃាត់សហគ្រាសមិនឱ្យបន្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួនជាប្រក្រតីបាន។ ដូច្នេះ ការខកខានមិនបានធ្វើការងារអាចមានមូលហេតុបណ្តាលមកពី ការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានសក្តិដូចជា អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក និងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យារថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពី៣០ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្ដើមធ្វើការវិញ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ដល់ ១ខែ។
- ការពន្យាចិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុង១ថ្ងៃ។
- ចិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុង១ថ្ងៃ។

ក.៣. ការកំណត់ទីកន្លែងធ្វើការខារ

គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយនឹងបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាព កម្មករនិយោជិក។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរៀបចំធ្វើការប្រកាស ដើម្បីតាមដាន និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តមាត្រា សម្រាប់ឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ ៖

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសំអាត
- បបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាល ដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្ដីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ។[18]

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងគ្រប់កន្លែងធ្វើការត្រូវធ្វើការយ៉ាងណារៀបចំឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជក ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។

[18] មាត្រា២២៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

និយោជកត្រូវរៀបចំធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការងារប្រកបទៅដោយផាសុខភាព ហើយធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត នេះគឺជាវិធានការ ឬការរៀបចំដែលចាត់ចែងឡើងដោយនិយោជក ត្រូវតែធ្វើឡើង ដើម្បីជាការទាក់ទាញ និងមានភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ព្រមទាំងជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកផងដែរ ក្នុងពេលអនុវត្តការងារដោយមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងដំណើរការទៅមុខក្នុងការធ្វើការងារ។

ក.៤. ការកំណត់ការឈប់សម្រាក

ចិរវេលាធ្វើការ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ត្រូវបញ្ចូលឱ្យមានរយៈពេល២៤ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នានៃថ្ងៃសម្រាកផងដែរ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការ ពោលគឺការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ត្រូវមានចិរវេលាអប្បបរមា២៤ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ដោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យ។[19] យើងសង្កេតឃើញថា ការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនៃបុគ្គលិកទាំងអស់តែម្តង វាជាបញ្ហាមួយដែលធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះតែម្តង ហើយការឈប់សម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅ ៖

- ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀតក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ
- សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅដល់ ថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ
- សម្រាកផ្លាស់វេនគ្នា គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។

ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារ មានករណីលើកលែងជាច្រើនចំពោះលក្ខខណ្ឌតម្រូវការសម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ដើម្បីធ្វើការកែប្រែការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍នៅថ្ងៃអាទិត្យនេះ ចាំបាច់ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការស្នើសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវលើកលែងចំពោះសហគ្រាសមួយចំនួន ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយស្របច្បាប់នូវការសម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នា ហើយសហគ្រាសដែលអនុញ្ញាតទាំងនោះដូចជា [20] ៖ គ្រឹះស្ថានផលិតផលគ្រឿងបរិភោគសម្រាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជៈដ្ឋាន ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន[21] ជម្រក គេហដ្ឋានសម្រាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ[22] គេហដ្ឋានសុខភាព

[19] មាត្រា១៤៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[20] មាត្រា១៤៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[21] សង្គហដ្ឋាន គឺជាបន្ទប់សង្គ្រោះ

[22] ឱសថាល័យ គឺជាមន្ទីរពេទ្យសាធារណៈសម្រាប់ពិនិត្យអាការរោគ ឬចែកថ្នាំសង្កូវ ឬព្យាបាលរោគបណ្ដាជនទូទៅ

ឱសថស្ថាន គ្រឹះស្ថានងូតទឹក សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល សហគ្រាសសារពត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរ និងពិពណ៌ សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គីសនី ទឹក ថាមពលសម្រាប់គ្រឿងចក្រ សហគ្រាសដឹកនាំជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអយស្ម័យយាន រោងចក្រឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច រោងចក្រឧស្សាហកម្មដែលផ្អាកការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ និងរោងចក្រឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសម្រាប់ផ្តល់សន្តិសុខភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អ ឬសាធារណៈប្រយោជន៍។

ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ៖ គឺជាការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យនេះ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសរបស់ខ្លួន ដោយបានកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។ ថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ចិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិត ដើម្បីឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម៉្យាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ។ មួយវិញទៀត ក្នុងស្ថានភាពខ្លះ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ វាអាចនឹងត្រូវចំថ្ងៃអាទិត្យ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ហើយការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនេះ ក៏មិនបានបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ឬប្រចាំសប្តាហ៍ដែរ។ ចំណែកឯ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានភាពខុសប្លែកពីការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលមានចំនួនប្រែប្រួលពីនិយោជិតមួយទៅនិយោជិតមួយទៀត ដោយវាអាស្រ័យទៅលើរយៈពេលធ្វើការ និងអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ កម្មករនិយោជិតនីមួយៗអាចសម្រាកបានមួយថ្ងៃកន្លះនៃការធ្វើការថ្ងៃធម្មតាក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ដូច្នេះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ស្មើនឹង ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវបានបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ។

ខ. ការចុះកិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងនេះ គ្រប់ភាគីទាំងសងខាងសុទ្ធតែមានការយល់ព្រមច្បាស់ជាក់លាក់អំពីកិច្ចសន្យាការងារ ហើយវាជាដំណាក់កាលមួយដែលបញ្ជាក់ថាកិច្ចសន្យាការងារមួយគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ និងតាមតម្រូវការរបស់ភាគីនីមួយៗ។ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាបង្កើតឱ្យមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច

ចំពោះគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា ដើម្បីធានាឱ្យបានល្អនូវការអនុវត្តនៃកិច្ចសន្យា គូភាគីត្រូវគោរពនូវកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវដោយច្បាប់។ ការចុះកិច្ចសន្យាដោយពិតប្រាកដនេះគឺ ធ្វើឱ្យកិច្ចសន្យាមួយមានសុពលភាព និងអាចអនុវត្តបានដោយមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់។

៣.២. កាតព្វកិច្ចនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចជាច្រើនដែលត្រូវអនុវត្តបន្ទាប់ពីចុះកិច្ចសន្យារួចហើយ គូភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចគោរពរាល់លក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយកាតព្វកិច្ចនេះ ចែកចេញជាពីរប្រភេទគឺ កាតព្វកិច្ចនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត។

ក. កាតព្វកិច្ចនិយោជក

ក្រោយពីចុះកិច្ចសន្យាទទួលយកកម្មករនិយោជិតឱ្យបម្រើការងារក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសរបស់ខ្លួន និងដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមអំណាចរបស់ខ្លួនហើយ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចដូចជា ៖

- ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងទៀងទាត់
- ការពារកម្មករនិយោជិតអំពីបញ្ហាសុខភាព អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ
- ផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមិនកាត់ប្រាក់ខែ
- ផ្តល់ការងារស្របច្បាប់ (ការងារទាំងឡាយណាដែលច្បាប់ក៏មិនបានហាមប្រាម)
- ដំណើរការរោងចក្រ សហគ្រាសរបស់ខ្លួនជាប្រក្រតី ប្រសិនបើមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋាភិបាលឱ្យបិទរោងចក្រ សហគ្រាស ដោយពុំមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ឬដោយពុំស្របច្បាប់
- ទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលបង្កឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្រោមឱវាទក្នុងនាមខ្លួនជាម្ចាស់ទ្រព្យ និងផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន
- ថែទាំទ្រព្យសម្បត្តិដែលកម្មករនិយោជិតយកទៅទុកនៅកន្លែងធ្វើការ។

ខ. កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត

កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រោយពីបានចុះកិច្ចសន្យាការងាររួចហើយមានដូចជា ៖

- បំពេញការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ទោះបីជាដោយផ្ទាល់មាត់ក្តី ដោយលាយល័ក្ខអក្សរក្តី ដោយផ្ទាល់ខ្លួន (ជៀសវាងឱ្យអ្នកដទៃជំនួស) ហើយបំពេញការងារនោះដោយយកចិត្តទុកដាក់ ឱ្យបានម៉ត់ចត់បំផុត និងដោយស្មោះត្រង់។

- មិនត្រូវប្រកបការងារដោយលួចលាក់ក្រៅម៉ោង ក្រោយចេញពីរោងចក្រ សហគ្រាស
- ត្រូវគោរពបទបញ្ជារបស់និយោជក ឬអ្នកជំនួសដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រជាដើម។

ជំពូកទី២
ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ដើម្បីស្វែងយល់អំពីរបៀបកាត់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ ជាការចាំបាច់ណាស់ដែលយើងត្រូវលើកយកបញ្ហានៃការកាត់ផ្ដាច់នេះ មកសិក្សាដាច់ដោយឡែកពីគ្នាទៅតាមប្រភេទទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ដោយគោរពតាមខ្សែគំនិតនេះ ជំពូកទី២ ត្រូវបានបែងចែកជាពីរផ្នែក គឺ ៖ ផ្នែកទី១ និយាយអំពីការកាត់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ និងផ្នែកទី២ បង្ហាញអំពីការកាត់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ផ្នែកទី១ ៖ ការកាត់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ គឺជាមធ្យោបាយមួយរបស់និយោជកក្នុងការជៀសវាងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដេញចេញ ដែលត្រូវទំលាក់បន្ទុកដល់និយោជកនូវកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត បន្ថែមលើកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ដំណឹងជាមុន។ ដោយហេតុថាកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានកំណត់ថិរវេលាជាក់លាក់ ទើបពុំអាចត្រូវបានរំលាយមុនពេលកំណត់ដោយសេរីតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងបានឡើយ។ ជាធម្មតា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់។ ក្នុងកាលៈទេសៈដោយឡែកមួយចំនួន កិច្ចសន្យានេះត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់។

១.១. ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់

ក. គោលការណ៍នៃការផុតរលត់តាមកាលកំណត់

យោងតាមនីតិកម្មការងារខ្មែរ តាំងពីនៅទសវត្សទី៦០ រហូតមកទល់សព្វថ្ងៃនេះ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់ដោយពេញច្បាប់ នៅពេលដែលកាលកំណត់ដោយភាគីទាំងសងខាងបានមកដល់។[23] នេះជាគោលការណ៍គ្រឹះមួយដែលពុំអាចកែប្រែបាន បើទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្ដូរនីតិកម្មការងារជាច្រើនលើកក៏ដោយ។ ចំពោះការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់នេះ មានអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលត្រូវបានប្រគល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធដូចជា ការជូនដំណឹងជាមុន និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាដើម។

[23] មាត្រា៦៩នៃក្រមការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧២, មាត្រា៦៩នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩២ និងមាត្រា៧៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងដូចគ្នាទាំងស្រុងថា៖ «កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតា នៅពេលដល់កាលកំណត់។...»

ខ. កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនរបស់និយោជក

និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនស្តីអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានចិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមាតិចជាងប្រាំមួយខែ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់លើសពីប្រាំមួយខែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនដល់សាមីកម្មករនិយោជិតអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងនេះ ត្រូវកំណត់ត្រឹមចំនួនដប់ថ្ងៃ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាចាប់ពីប្រាំមួយខែ ដល់មួយឆ្នាំ នឹងត្រូវកំណត់រហូតដល់ចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យា ដែលមានចិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុននេះ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានាគ្រាដំបូង ឱ្យតែចំនួនសរុបនៃចិរវេលារបស់កិច្ចសន្យាដែលចុះដើមដំបូង និងចិរវេលានៃការបន្តនេះ មិនលើសពីពីរឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាដើម និងការបន្តកិច្ចសន្យា មានចំនួនលើសពីរយៈពេលពីរឆ្នាំវិញ នោះកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវប្រែក្លាយដោយពេញច្បាប់ជាកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់។ ក្នុងករណី ចុងក្រោយនេះ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា អតីតភាពការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់មកម្ល៉េះ ពុំមែនរាប់ចាប់ពីត្រឹមតែពេលប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។ និយាយម្យ៉ាងទៀត អតីតភាពការងាររបស់សាមីកម្មករនិយោជិតបានមកដោយការបូកបញ្ចូលគ្នារវាងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបន្តបន្ទាប់គ្នា។

គ. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីការជូនដំណឹងជាមុននេះ កម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀតនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ដែលគេឱ្យឈ្មោះថាជា «ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា»។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវគណនាជាសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ហើយមានចំនួនដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលគ្មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ឃ. វិញ្ញាបនបត្រការងារ

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកចេញនូវវិញ្ញាបនបត្រការងារដល់ខ្លួន។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកប្រកែកពុំព្រមផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រការងារជូន តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់សាមីកម្មករនិយោជិតនោះ។ ហើយការចេញវិញ្ញាបនបត្រនេះ ជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់ករណីនៃការរំលាយ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទោះជាតាមកាលកំណត់ក្តី មុនកាលកំណត់ក្តី ឬដោយការព្រមព្រៀងក្តី ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីក្តី។

១.២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់

ក. ការរំលាយដោយការព្រមព្រៀង

ផ្ទុយពីគោលការណ៍នៃការផុតរលត់កិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាអាចត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់មកដល់ ដោយការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យា ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងមានចុះហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងពីរនេះ។ បទប្បញ្ញត្តិនេះ ទាញចេញពីទ្រឹស្តីស្វ័យភាពនៃឆន្ទៈ ដែលជាទ្រឹស្តីជាមូលដ្ឋាននៃកិច្ចសន្យានៃនីតិរូម ក៏ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារនេះដែរ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីខ្លះ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ក៏ត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់ផងដែរ បើទោះបីជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា ពុំបានសំដែងឆន្ទៈយល់ព្រមរំលាយកិច្ចសន្យានេះមុនពេលកាលកំណត់មកដល់ក៏ដោយ។

ខ. ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ

ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាង កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានដែរ ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា កំហុសធ្ងន់ ក៏ដូចជាករណីប្រធានសក្តិដែរ គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សំរាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារយកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ ក្រៅពីមូលហេតុទាំងពីរនេះ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយជានិច្ចនូវកាតព្វកិច្ចបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដោយអ្នករំលាយចំពោះភាគីម្ខាងទៀត។ ដូច្នេះ ការរំលាយនៃកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ អាចមានមូលហេតុមកពីកំហុសធ្ងន់

ដែលប្រព្រឹត្តដោយនិយោជក ឬដោយកម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានរៀបរាប់ពីកំហុសធ្ងន់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយរាយជាបញ្ជីនៃកំហុស ប៉ុន្តែពុំបានកំណត់នូវនិយមន័យទូទៅដល់កំហុសធ្ងន់នេះឡើយ។ កំហុសធ្ងន់របស់និយោជកមានប្រាំមួយប្រភេទ ដែលជាអំពើបំពានលើកាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារក្នុងខណៈពេលប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា។ និយោជកត្រូវចាត់ទុកថាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ប្រសិនជាបានប្រព្រឹត្តនូវអំពើណាមួយក្នុងចំណោមអំពើដូចខាងក្រោមនេះ[24] ៖

- កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត។
- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ។
- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ។
- ការមិនប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល។
- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

កំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ក៏ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាប្រាំមួយប្រភេទដូចកំហុសធ្ងន់របស់និយោជកផងដែរ។ កំហុសធ្ងន់ទាំងនោះ សំដៅលើអាកប្បកិរិយាដែលប្រព្រឹត្តដោយកម្មករនិយោជិត តាមរបៀបខាងក្រោមនេះ ៖

- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់។
- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា (ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ) ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា (វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាមខនៃកិច្ចសន្យា ការងារ ការផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ)។
- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។
- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។

[24] មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។
- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយ ក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ករណីប្រធានសក្តិក៏ជាមូលហេតុផងដែរនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងត្រង់មាត្រា៧១ ចំណុចលេខ១០ថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយសារករណីប្រធានសក្តិ ដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ។ ច្បាប់នេះពុំបានកំណត់និយមន័យនៃករណីប្រធានសក្តិនេះទេ។ បើយោងតាមនិយមន័យ ក្នុងសទ្ទានុក្រមដែលភ្ជាប់ច្បាប់ភូមិបាល ចុះថ្ងៃទី៣០ សីហា ២០០១ ប្រធានសក្តិ គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាន និងមិនអាចជំនះបាន។ នេះជានិយមន័យដែលយកលំនាំតាមប្រព័ន្ធច្បាប់បារាំង។ យុត្តិសាស្ត្ររបស់តុលាការនៃប្រទេសបារាំងបានបម្លែងគោលការណ៍ទូទៅនៃនីតិរដ្ឋប្បវេណីមកក្នុងនីតិការងារ ដើម្បីបញ្ជាក់សញ្ញាណនេះថា ហេតុការណ៍ដែលត្រូវបានលើកឡើងនោះ ត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាងគឺ ៖

- ហេតុការណ៍នោះត្រូវតែពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាន មានជាអាទិ៍គឺ ពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានពីសំណាក់ប្រធានសហគ្រាស ដែលបានទទួលយកនូវហានិភ័យសេដ្ឋកិច្ច និងពុំបានប្រព្រឹត្តិកំហុសអ្វីទាល់តែសោះ។ យុត្តិសាស្ត្របារាំង ជូនកាលបកស្រាយយ៉ាងទូលាយ នូវសញ្ញាណនៃភាពពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាននេះ ដោយចាត់ទុកថាជាភាពមិនអាចទម្លាក់កំហុសចំពោះនិយោជក។
- អំពើ ឬហេតុការណ៍ដែលលើកឡើងនោះត្រូវតែបណ្តាលឱ្យមានសក្កភាពដាច់ខាតក្នុងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា (ដូចជាការបំផ្លិចបំផ្លាញសំណង់ទាំងស្រុងដោយអគ្គីភ័យ) ពោលគឺ ពុំមែនត្រឹមតែបណ្តាលឱ្យការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យានេះមានការលំបាក ឬមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ជាមុននោះទេ។

ខុសពីកំហុសធ្ងន់ ករណីប្រធានសក្តិ ជាហេតុការណ៍មួយដែលអាចមានអានុភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផង និងរំលាយកិច្ចសន្យានេះផង។ ដូចដែលបានបកស្រាយខាងលើរួចមកហើយ នីតិនិពន្ធបានកម្រិតលក្ខខណ្ឌនៃករណីប្រធានសក្តិ ដើម្បីរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្រាន់តែផ្អាកការប្រតិបត្តិតែប៉ុណ្ណោះ។ លក្ខខណ្ឌនោះគឺថា ប្រសិនបើករណី ប្រធានសក្តិបានធ្វើជាឧបសគ្គរាំង មិនឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេលតិចជាងបីខែនោះ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរមួយរយៈសិន រហូតដល់ផលវិបាកនៃករណីប្រធានសក្តិនេះត្រូវរលាយបាត់ក្នុងរយៈពេលបី

ខែ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើករណីប្រធានសក្តិនេះ បានរារាំងភាគីណាមួយមិនឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានលើសពីបីខែនោះ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានរំលាយដោយមូលហេតុប្រធានសក្តិ។

គ. ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី

ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវបន្តអនុវត្តរហូតដល់កាលកំណត់។ ផ្អែកតាមវិធានអាជ្ញាគតិ ដែលប្រកាសថា កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី[25] និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយសុចរិត និងស្របតាមបំណងប្រាថ្នារបស់គេរៀងៗខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចធ្វើ ដែលពុំអាចបង្ខំឱ្យអនុវត្តតាមផ្លូវតុលាការ ឬពុំអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការប្រតិបត្តិដោយបង្ខំបានទេ ទើបកិច្ចសន្យាត្រូវរំលាយចោល និងមានការផ្តល់នូវសំណងជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីដែល មានភាគីណាមួយសំដែងឆន្ទៈឈប់អនុវត្តកិច្ចសន្យា និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុនការមកដល់នៃកាលកំណត់។ គោលការណ៍ទូទៅនៃនីតិរួមនេះ ត្រូវបានអនុម័តយកដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មុនកាលកំណត់ តាមឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ ហេតុដូច្នេះហើយបានជានិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី ប៉ុន្តែការរំលាយនេះ បើកសិទ្ធិជូនដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ស្ថិតក្នុងទស្សនៈដូចគ្នានេះដែរ កម្មករនិយោជិតអាចផ្តួចផ្តើមគំនិតជាឯកតោភាគីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់បាន ហើយមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូននិយោជក ដែលមានតម្លៃស្មើនឹងការខូចខាត ដែលបានទទួលរងដោយសារតែផ្តល់ការងារឱ្យសាមីកម្មករនិយោជិតនេះ។

ឃ. បញ្ហានៃកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន

ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនជាបន្ទុករបស់និយោជក តែក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់លើសពីប្រាំមួយខែនឹងត្រូវផុតរលត់ ដោយការមកដល់នៃកាលកំណត់។ បានសេចក្តីថា ការឱ្យដំណឹងជាមុននេះ ជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកតែម្ខាងគត់ ហើយការបំពានកាតព្វកិច្ចនេះ មានអានុភាពបន្តកិច្ចសន្យាការងារក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាចុះដើមដំបូង ឬរហូតដល់កែប្រែប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ នេះទៅជាមានថិរវេលាមិន

[25] មាត្រា២២នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨

កំណត់ ប្រសិនបើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំនួនលើសពីពីរឆ្នាំ។[26] ផ្ទុយទៅវិញ កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុននេះ ពុំត្រូវបានបញ្ញត្តដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មុនកាលកំណត់ឡើយ។

ផ្នែកទី២ ៖ ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់

ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ គោលការណ៍នេះ ត្រូវបានកម្រិតជាបន្តបន្ទាប់ដោយបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក្នុងបំណងការពារស្ថិរភាពការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត និងបន្ទុចបង្អាក់ដល់និយោជកដែលមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ។ ស្ថិតក្នុងទស្សនៈនេះហើយ ទើបការបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវបានប្រព្រឹត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌដ៏ជាក់លាក់មួយ និងត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភេទទៅតាមមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ ៖ បើការបញ្ឈប់មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត នេះជាការបញ្ឈប់ជាបុគ្គល។ ប៉ុន្តែ បើការបញ្ឈប់ត្រូវបានបង្កឡើងដោយសារតែការបន្ថយសកម្មភាពនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន នេះជាការបញ្ឈប់រួមគ្នា។ ក្រៅពីនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាក់បីដូចជាពុំបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ប៉ុន្មានទេ ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលគេអាចហៅម្យ៉ាងទៀតថា ជាការលាឈប់ពីការងារនោះ។

២.១. ការបញ្ឈប់ពីការងារ

ការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល និងការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាគឺ សុទ្ធសឹងជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ភាគីនិយោជក។ ច្បាប់ស្តីពីការងារពុំបានបញ្ញត្តពីនីតិវិធីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងរបបគតិយុត្តខុសគ្នាទាំងស្រុងសម្រាប់យកមកអនុវត្តចំពោះការបញ្ឈប់ទាំងពីរប្រភេទនេះទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមនីតិវិធី ដែលតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំជាលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯការឱ្យដំណឹងជាមុន ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ គឺនីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ជាក់ថាមានលក្ខណៈខុសគ្នារវាងការបញ្ឈប់ទាំងពីរនេះឡើយ។ ដូច្នេះ អ្វីដែលខណ្ឌចែកការបញ្ឈប់ទាំងពីរប្រភេទនេះគឺ មូលហេតុដែលជាមូលដ្ឋាននៃការសម្តែងឆន្ទៈជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកចំពោះ

[26] សូមមើលជំពូកទី២-ផ្នែកទី១-១.១-ចំណុចខ ស្តីពី «កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនរបស់និយោជក»

ជោគវាសនាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមូលហេតុខុសគ្នានេះបណ្ដាលឱ្យនីតិនិពន្ធបន្ថែមនីតិវិធីពិសេសចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។ ចំណែកឯ អានុភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ និងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ដែលនិយោជកត្រូវបំពេញដើម្បីបញ្ឈប់នោះគឺ ស្ថិតនៅក្រោមវិធានតែមួយ។

ក. លក្ខខណ្ឌនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ

ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ពីការងារ និយោជកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនកំណត់ដោយច្បាប់។ លក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គលផង និងចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាផង។ ប៉ុន្តែ ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា នីតិនិពន្ធបានបន្ថែមបទប្បញ្ញត្តិដោយឡែកមួយចំនួនទៀត ដើម្បីធានាយុត្តិធម៌ សមធម៌ និងការអនុគ្រោះជូនចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន ច្បាប់បានហាមឃាត់និយោជក មិនឱ្យអនុវត្តសិទ្ធិកាត់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

ក.១. លក្ខខណ្ឌរួមនៃការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល និងការបញ្ឈប់រួមគ្នា

សេរីភាពក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវបានកម្រិតដោយអត្ថិភាពនៃហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន។ អនុលោមតាមគោលការណ៍សេរីភាពនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាជាឯកតោភាគី ដែលត្រូវបានប្រកាន់យកដោយច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលបម្រើការងារជាប្រយោជន៍ដល់ខ្លួនបាន ដោយពុំចាំបាច់មានការព្រមព្រៀងពីសាមីខ្លួនឡើយ។ ប៉ុន្តែ សេរីភាពនេះពុំមែនជាឆន្ទានុសិទ្ធិដាច់ខាតរបស់និយោជកឡើយ ពីព្រោះថាច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានដាក់សេរីភាពនេះ ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាង ដែលនិយោជកត្រូវបំពេញគ្រប់គ្នា គឺថាការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល អាចធ្វើទៅបានលុះណាតែមានហេតុផលត្រឹមត្រូវផង និងគោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះដល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធផង។

ក.១.១. អត្ថិភាពនៃហេតុផលត្រឹមត្រូវ

ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល និយោជកដែលមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ មានកាតព្វកិច្ចស្វែងរកភស្ដុតាង និងអំណះអំណាងដ៏ច្បាស់លាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារ ត្រូវបានសម្រេចឡើងដោយមានហេតុផលសមរម្យដោយមានមូលដ្ឋានវិនិច្ឆ័យលើសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មករនិយោជិត។ កំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត គឺជា

មូលហេតុដ៏ត្រឹមត្រូវសំរាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើជាសំអាងដល់សេចក្តីសម្រេចបណ្តេញចេញរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីការងារ គ្រាន់តែបានរៀបរាប់ពីបញ្ជីនៃកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំបានផ្តល់ជានិយមន័យទូទៅឡើយ។[27] ចំណែកឯ ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវផ្អែកលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬនៃសេវាកម្ម ដូចជាការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតាមបំណងប្រាថ្នារបស់និយោជក។

ក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់របស់ខ្លួនពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យសំរាប់ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចនេះ សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារត្រឹមតែសំណងជំងឺចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺពុំអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកទទួលយកខ្លួនឱ្យធ្វើការវិញ ដោយបញ្ចូលខ្លួនទៅកាន់ការងារដើមបានឡើយ (មាត្រា៩១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ក.១.២. កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន

ក្រៅពីការបង្ហាញហេតុផលសមរម្យ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះដល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយការឱ្យដំណឹងមុននេះ ត្រូវធ្វើឡើងក្រោមទម្រង់ជាលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ការឱ្យដំណឹងជាមុនទោះត្រូវធ្វើឡើងក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ឬនៃការលាឈប់ពីការងារ គឺមានលក្ខណៈជាបដិការី (ទៅវិញទៅមក)។ បដិការនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន គឺមានន័យថា នៅពេលដែលការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតម្រូវឱ្យមានការឱ្យដំណឹងជាមុននេះ ភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុននេះគ្រប់ៗគ្នា។ និយាយម៉្យាងទៀត ការឱ្យដំណឹងជាមុននេះពុំមែនត្រឹមតែជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជាកាតព្វកិច្ចចំពោះសាមីកម្មករនិយោជិតនោះទៀតផង ដែលពុំអាចរំលងដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីបានឡើយ។ ដូចគ្នានេះដែរ ក្នុងករណីលាឈប់ពីការងារ និយោជកគឺជាម្ចាស់បំណុលផង និងកូនបំណុលផងនៃការឱ្យដំណឹងនេះចំពោះកម្មករនិយោជិត។ និយោជកទាំងឡាយណាដែលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ ដោយបំពានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន (ដូចជាមិនបានផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតសាមី ឬមិនបានគោរពរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ) ត្រូវចេញប្រាក់សោហ៊ុយទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតដោយពេញច្បាប់។ ប្រាក់សោហ៊ុយនេះមានឈ្មោះថា «ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការអោយដំណឹង

[27] សូមមើលជំពូកទី២-ផ្នែកទី១-១.២-ចំណុចខ ស្តីពី «ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ»

មុន» ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលរួមជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងជាមុន ដែលនិយោជកមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។

ការរលត់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ៖ នៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុននេះត្រូវរលាយបាត់។ បានសេចក្តីថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារជាបុគ្គលដោយពុំចាំបាច់ឱ្យដំណឹងជាមុនដល់សាមីកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ករណីពិសេសទាំងនេះ អាចសរុបមកមានបីប្រភេទផ្សេងៗពីគ្នា។ ទីមួយគឺ កម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បង ឬកំពុងបំពេញកម្មសិក្សាដែលតម្រូវដោយកិច្ចសន្យាដែលចងភ្ជាប់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ បើនិយាយឱ្យចំទៅ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលពុំទាន់ពេញសិទ្ធិ ស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ឬស្ថិតក្នុងកម្មសិក្សានេះ និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះដោយពុំចាំបាច់ឱ្យដំណឹងមុនឡើយ។ ទីពីរគឺ ក្នុងករណីដែលសាមីកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ដែលតម្រូវឱ្យបញ្ឈប់ពីការងារជាបន្ទាន់។ កំហុសធ្ងន់នេះ ត្រូវបានរាយជាបញ្ជីឈ្មោះកំហុសដោយច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ដូចដែលបានរៀបរាប់មកហើយ។[28] បញ្ជីនៃកំហុសធ្ងន់នេះ ពុំទាន់គ្រប់គ្រាន់អស់សេចក្តីនៅឡើយទេ ដោយហេតុថា នីតិនិពន្ធបានប្រគល់អំណាចឆន្ទានុសិទ្ធិជូនដល់ស្ថាប័នតុលាការក្នុងការវាយតម្លៃពីទម្ងន់នៃកំហុសទាំងឡាយ ដែលពុំមាននៅក្នុងបញ្ជីនៃកំហុសនេះ។ ជាចុងក្រោយករណីទីបីគឺ និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយ ដែលពុំអាចគោរពកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបានជារៀងរហូតតទៅ ដោយសារឧបសគ្គបង្កើតដោយករណីប្រធានសក្តិ។ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានបំភ្លឺពីករណីប្រធានសក្តិនេះ ទាំងចំពោះនិយោជក និងទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិត។ បានសេចក្តីថា ដើម្បីបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ច ជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតទេ ប្រសិនបើនិយោជកខ្លួនឯងគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យា ដោយសារ ៖

- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ ឬ
- ដោយសារមានមហន្តរាយ (ទឹកជំនន់ រញ្ជួយដី សង្គ្រាម) ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ។ ប៉ុន្តែ មរណភាពរបស់និយោជក ដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឱ្យដំណឹងជាមុន។

[28] សូមមើលជំពូកទី២-ផ្នែកទី១-១.២-ចំណុចខ ស្តីពី «ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ»

ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុនដោយគ្មានការបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ ដោយឡែក មានករណីមួយចំនួនដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែពុំមែនក្នុងគោលបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារជាបុគ្គលទេ។ បានសេចក្តីថា កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុននេះ ត្រូវបំពេញដោយនិយោជក ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការបញ្ចប់ការងារតាមរដូវរបស់ សហគ្រាសតែប៉ុណ្ណោះ។ ករណីពិសេសនោះ គឺថាចំពោះសហគ្រាសធ្វើការតាមរដូវកាលដែល កម្មករនិយោជិតឈប់ នៅពេលចប់ការងារមិនអាចចាត់ទុកថាជា ការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ហើយក៏មិនតម្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីដែរ ប៉ុន្តែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងពីការឈប់នេះ ចំនួនប្រាំបីថ្ងៃជាមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសម្រាប់ចូលការដ្ឋាន និងនៅលើនាវានីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ (មាត្រា៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។

ក.១.៣. ថិរវេលានៃការឱ្យដំណឹងជាមុន

ថិរវេលានៃការឱ្យដំណឹងជាមុន ត្រូវបានកំណត់ជាសមាមាត្រទៅនឹងអតីតភាពការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ ការឱ្យដំណឹងជាមុននេះ ត្រូវបានកម្រិតជាថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចរិតជាសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បានសេចក្តីថាប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬនៃការព្រមព្រៀងដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងជាមុនតិចជាងថិរវេលាអប្បបរមានេះ នឹងត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ (មាត្រា៧៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។ យោងតាមមាត្រា៧៥នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងជាមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖

- ៧ថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង៦ខែ។
- ១៥ថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី៦ខែ រហូតដល់២ឆ្នាំ។
- ១ខែបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី២ឆ្នាំ រហូតដល់៥ឆ្នាំ។
- ២ខែបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់១០ឆ្នាំ។
- ៣ខែបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី១០ឆ្នាំ។

អតីតភាពការងារ	តិចជាង៦ខែ	ចាប់ពី៦ខែ ដល់២ឆ្នាំ	ចាប់ពី២ឆ្នាំ ដល់៥ឆ្នាំ	ចាប់ពី៥ឆ្នាំ ដល់១០ឆ្នាំ	លើសពី១០ឆ្នាំ
ថិរវេលាឱ្យដំណឹងជាមុន	៧ថ្ងៃ	១៥ថ្ងៃ	១ខែ	២ខែ	៣ខែ

និរន្តរភាពនៃកាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគីក្នុងរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន ៖ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានបញ្ញត្តត្រង់មាត្រា៨១យ៉ាងច្បាស់ថា «ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងជាមុន និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន»។ មានន័យថាចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ផុតថ្ងៃឱ្យដំណឹងជាមុន និយោជក ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួនដូចធម្មតា។ នៅក្នុងរយៈពេលនេះ ចំណងគតិយុត្តដែលចងភ្ជាប់និយោជកជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ពុំទាន់ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់នៅឡើយទេ ពោលគឺ កិច្ចសន្យាការងារនៅតែបន្តផលិតអានុភាពរបស់ខ្លួននៅដដែល ៖ និយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវបម្រើការងារជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកជាតាវកាលិកតបវិញ។

សិទ្ធិរបស់គូភាគីក្នុងរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន ៖ ប៉ុន្តែ ដើម្បីសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួននោះ នីតិនិពន្ធបានអនុញ្ញាតឱ្យសាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅដដែល ដោយរាប់ទាំងប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋាន ទាំងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ (មាត្រា៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។ ក្នុងករណីស្វែងរកបានការងារថ្មីធ្វើភ្លាមៗ ឬរកការងារថ្មីបានមុនផុតរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់ពីការងារដើមរបស់ខ្លួន ដើម្បីទៅបម្រើការងារថ្មីជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកថ្មី ដោយពុំចាំបាច់បង់ជូននិយោជកចាស់របស់ខ្លួននូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីឡើយ កុំឱ្យតែកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនោះត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយកំហុសធ្ងន់។

សិទ្ធិឈប់ធ្វើការចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក្នុងរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងនេះ ពុំអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលបានឡើយ ពីព្រោះថា តាមធម្មតា កម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់ខ្លួនមុន

ពេលបំពេញចប់សព្វគ្រប់បានឡើយ (មាត្រា៨០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។ ដូច្នេះ ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬការងារតាមបរិមាណផលិតផល កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួនជាមុនសិន ទើបអាចឈប់បាន។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើការងារតាមបរិមាណផលិតផលនោះ តម្រូវឱ្យបំពេញក្នុងរយៈពេលយូរ និងពុំអាចសម្រេចរួចរាល់មុនរយៈពេលមួយខែ កម្មករនិយោជិតដែលចង់រួចផុតពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយសារមានធុរៈផ្សេងៗ អាចមានសិទ្ធិឈប់បានលុះត្រាតែឱ្យដំណឹងដល់និយោជកចំនួន៨ថ្ងៃមុនពេលឈប់។

ក.២. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ក.២.១. មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា តម្រូវឱ្យមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចក៏ពីរនាក់ដែរដែលត្រូវបញ្ឈប់។ ហើយការបញ្ឈប់នេះ ពុំមែនមានមូលដ្ឋានផ្អែកលើចរិយា ឬសម្បទាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សាមីកម្មករនិយោជិតទេ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានបញ្ញត្តិយ៉ាងខ្លីថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមនេះ អាចមានមូលហេតុមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងគ្រឹះស្ថាន។ ការបន្ថយសកម្មភាព និងការរៀបចំផ្ទៃក្នុងនេះ គឺជាការសម្តែងឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជកតែម្នាក់គត់។[29]

ក.២.២. នីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់

ដើម្បីធ្វើការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ៣ យ៉ាងគឺ ៖ គុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារ និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ ការបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវធ្វើតាមលំដាប់ដូចតទៅ ៖ ជាបឋមត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានសម្បទាវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មក ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងគេ។ វិធានគណនាអតីតភាពការងារនេះ ត្រូវផ្អែកលើបន្ទុកគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត មានន័យថា អតីតភាពនេះត្រូវតម្លើងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ និងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូនម្នាក់ៗដែលនៅក្នុងបន្ទុក។

និយោជកត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកាន់តំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលបាននូវសេចក្តីស្នើ ស្តីពីវិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការ

[29] មាត្រា៩៥នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ មានអានុភាពប៉ះពាល់យ៉ាងតិចបំផុតទៅលើស្ថានភាពរបស់សាមីកម្មករនិយោជិត។

ក.២.៣. អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ

ក្រោយពីត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា សាមីកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវសិទ្ធិរក្សាអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស។ សិទ្ធិរក្សាអាទិភាពនេះ ត្រូវបានកម្រិតរយៈពេលត្រឹមពីរឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ រាប់គិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។ បើហួសរយៈពេលពីរឆ្នាំ សាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់សិទ្ធិអាទិភាពនេះហើយ។ ដើម្បីសម្រួលដល់និយោជកក្នុងការទាក់ទងគ្នា កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចាកចេញពីគ្រឹះស្ថានមក។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងធ្វើការទំនេរ និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិជាអាទិភាពនេះ ត្រូវប្រាប់សាមីកម្មករនិយោជិត តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថា បានទទួលហើយ ឬតាមសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ។ និយោជកត្រូវផ្ញើសំបុត្រនេះទៅកាន់អាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ ក្រោយពីបានទទួលសំបុត្រនេះហើយ សាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថានរបស់សាមីនិយោជក ក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ដោយរាប់គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង។

ក.២.៤. អន្តរាគមន៍នៃរដ្ឋបាលការងារ

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនចំពោះអធិការការងារនូវព័ត៌មាន អំពីការអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់នៃនីតិវិធីខាងលើនេះ។ ក្នុងករណីដែលមានការស្នើសុំពីតំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកដែលបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ។

នៅក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមានថិរវេលាមិនលើសពី៣០ថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយមួយដែលល្អប្រសើរជាងគេ។ ការព្យួរនេះ អាចធ្វើជាថ្មីទៀត បានតែម្តងគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង។

ក.៣. សិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារដែលត្រូវបានហាមឃាត់

ជាទូទៅ សិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវតែគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទាំងពីរខាងលើគឺ អត្ថិភាពនៃហេតុផលសមរម្យ និងកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន សិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារនេះ ត្រូវបានលុបបំបាត់ចោលដោយមូលហេតុមួយចំនួនដូចជា ការរើសអើង គុណភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ស្ថានភាពសុខភាពជាដើម។ ដូច្នេះ ជាបឋមចាំបាច់ត្រូវកំណត់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារទាំងឡាយណាដែលត្រូវបានហាមឃាត់ មុននឹងស្វែងយល់អំពីទណ្ឌកម្មដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះការបញ្ឈប់នេះ។

ក.៣.១. ករណីនៃការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់

ករណីនៃការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ មានដូចជា ៖

- **ការហាមឃាត់ផ្អែកលើការគោរពគោលការណ៍មិនរើសអើង** ៖ មាត្រា១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានប្រកាសយ៉ាងច្បាស់លាស់ និងដាច់ខាតថា គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។
- **ការហាមឃាត់ការបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ** ៖ រាល់ការបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានហាមឃាត់ប្រសិនបើពុំមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារទេ ៖
    - ប្រតិភូបុគ្គលិក បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាប្រតិភូបុគ្គលិកមិនជាប់ឆ្នោតក្នុងរយៈពេលបីខែក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត អតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេលបីខែក្រោយពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន។[30]
    - ប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែងក្នុងរយៈពេលតិចជាង៦ខែ។[31]

ការបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចខាងលើនេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីពិសេស និងតឹងរ៉ឹងមួយដែលតម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន

[30] មាត្រា២៩៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[31] មាត្រា២៨២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

សិន ហើយសេចក្ដីសម្រេចអនុញ្ញាតិ ឬបដិសេធដែលចេញដោយអធិការការងារនេះ អាចតវ៉ាបាន ទៀតផងដោយឧបាស្រ័យ តាមឋានានុក្រម។ ថ្វីត្បិតតែការបញ្ឈប់ប្រភេទនេះ ត្រូវបានដាក់ឱ្យស្ថិត នៅក្រោមនីតិវិធីពិសេសមួយ ដែលហាមឃាត់ដែលមិនឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការផ្សេងៗមុនពេល មានសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីប្រតិភូទាំងនេះ ប្រព្រឹត្តិនូវកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្ដីសម្រេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដោយរង់ចាំសេចក្ដី សម្រេចរបស់អធិការការងារនេះ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបញ្ឈរជើងនេះ គ្រាន់តែជា វិធានការបណ្ដោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ ដោយហេតុថា ប្រសិនបើអធិការការងារមិនយល់ព្រមអនុញ្ញាតិ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេនោះ ការបញ្ឈរជើងនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផល នៃការបញ្ឈរជើងនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយច្បាប់ដែរ (មាត្រា២៩៥នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)។

- **មាតុភាពនៃកម្មការិនីនិយោជិត** ៖ «ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូន នៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូននោះ ទោះដោយវិធីឱ្យ ដំណឹងជាមុនកក៏ដោយ» (មាត្រា១៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។

ក.៣.២. ទណ្ឌកម្មចំពោះការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់

ទណ្ឌកម្មចំពោះការបញ្ឈប់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ មានដូចជា ៖

- **មោឃភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ** ៖ ការបញ្ឈប់ទាំងឡាយណាដែលត្រូវបានប្រកាសដោយ និយោជកដែលបំពានការហាមឃាត់មិនឱ្យបញ្ឈប់ ត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ច្បាប់ការងារពុំបាន បញ្ជាក់អំពីទណ្ឌកម្មនេះឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេ។ ដើម្បីបំភ្លឺចន្លោះប្រហោងនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារបានបញ្ជាក់ថា [32] និយោជកណាដែលបញ្ឈប់ ឬបណ្ដេញកម្មករនិយោជិតចេញពី ការងារដែលបានទទួលការការពារស្របតាមនីតិវិធីពិសេសនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនពី អធិការការងារ ឬធ្វើឱ្យខូចខាតណាមួយដល់កម្មករនិយោជិត នោះត្រូវទទួលពិន័យស្របតាមមាត្រា ៣៧៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ក្រៅពីទណ្ឌកម្មពិន័យ វិធានការទាំងឡាយរបស់និយោជកដែល រំលោភនីតិវិធីពិសេសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ និងគ្មានតម្លៃអ្វីទាំងអស់។

[32] ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ស្ដីពី«ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន» ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

➢ **អានុភាពនៃមោឃភាព** ៖ ក្រសួងនឹងចាត់វិធានការទាំងអស់នៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាបន្ទាន់ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យបានចូលធ្វើការវិញ។ ហើយការបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតទៅកាន់កន្លែងធ្វើការដើមរបស់គេវិញនេះ ត្រូវតែអនុវត្តផងដែរ បើទោះបីជារឿងក្តីនេះរង់ចាំការជំនុំជម្រះនៅចំពោះមុខតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក៏ដោយ បានសេចក្តីថា ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការពុំមានអានុភាពបង្អង់អានុភាពនៃមោឃភាពនៃការបញ្ឈប់នេះឡើយ (ប្រការ៤នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១)។

ខ. ផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ

ខ.១. កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ

ការបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ដែលបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយបន្ថែមលើអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងជាមុន។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ អនុវត្តបានចំពោះតែការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនអាចយកទៅអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់បានទេ។ ប្រាក់បំណាច់នេះពុំត្រូវបានប្រគល់ជូនចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលនិយោជកបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ឡើយ។ ការប្តឹងទាមទារប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ មានអាជ្ញាយុកាលកំណត់រយៈពេល៣ឆ្នាំ (មាត្រា១២០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺនៅតែរក្សាសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញជានិច្ច។ ចំនួននៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវបានគណនាដោយអនុលោមតាមវិធានសមាមាត្រទៅនឹងអតីតភាពការងារ។ មានន័យថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពី៦ខែ ទៅដល់១២ខែ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវបានកម្រិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់រយៈពេល៧ថ្ងៃ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី១២ខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប៉ុន្តែ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបានកម្រិតជាចំនួនអតិបរមាដែលមិនអាចលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ៦ខែទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្នុងករណីដែលថិរវេលាធ្វើការលើសពី១ឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលា (មានន័យ

ថា មិនគ្រប់ចំនួនគត់នៃឆ្នាំដូចជា ១ឆ្នាំ ៧ខែ, ២ឆ្នាំ ៥ខែ, ៥ឆ្នាំ ៩ខែជាដើម) នោះច្បាប់កំណត់ថា ត្រូវគិតស្មើនឹង១ឆ្នាំពេញ បើប្រភាគចិរវេលាធ្វើការនេះ មានចាប់ពី៦ខែឡើងទៅ។[33]

អតីតភាពការងារ	ចាប់ពី ៦ខែ ដល់១២ខែ	លើសពី១២ខែ
ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ	៧ថ្ងៃ	១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយមិនលើសពី៦ខែ
មូលដ្ឋានគណនា ៖ ប្រាក់ឈ្នួល + ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ (ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ បើតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដូចបង្ហាញខាងក្រោមនេះ), ចិរវេលាលើស១ឆ្នាំ មានប្រភាគចិរវេលាលើសពី ៦ខែ = ១ឆ្នាំ។		

ឧទាហរណ៍ ៖ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការត្រឹម៩ខែ ហើយត្រូវបញ្ឈប់ដោយមូលហេតុក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវស្មើនឹង៧ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតម្នាក់បានធ្វើការក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំ ៥ខែ ហើយត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ នោះកម្មករនិយោជិតរូបនេះនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹង ១៥ x ៣ = ៤៥ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារ ៣ឆ្នាំ ៨ខែ នោះប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវជា ១៥ x ៤ = ៦០ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងាររហូតដល់ ១២ឆ្នាំ ៧ខែ នោះប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវស្មើនឹង ១៥ x ១៣ = ១៩៥ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តែត្រូវកម្រិតមិនឱ្យលើសពី ៦ខែ ឬ១៨០ថ្ងៃទេ ដូច្នេះ ប្រាក់បណ្តេញចេញដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតគឺ ១៨០ថ្ងៃ ឬ៦ខែនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ។

មានតែកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានអានុភាពរំលត់កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនផង និងកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញផង ដែលជាធម្មតា ត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់និយោជកដែលត្រូវបំពេញជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។

តុលាការមានឆន្ទានុសិទ្ធិ ក្នុងការសម្រេចកំណត់ចំនួននៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានហេតុផល។ តុលាការអនុវត្តអំណាចមូលវិចារណ៍ដ៏អធិបតេយ្យរបស់ខ្លួន ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃទម្លាប់ស្រុក ប្រភេទ និងទំហំនៃ

[33] មាត្រា៨៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

សេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារ អាយុរបស់សាមីកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសម្រាប់សោធននិវត្តន៍ និងជាទូទៅផ្អែកលើគ្រប់កាលៈទេសៈ ដែលអាចបញ្ជាក់ពីការខូចខាតដែលកើតមានឡើង។[34]

ខ.២. ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងករណីឈប់ពីការងារដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក

ជាការពិតណាស់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារបណ្តាលឱ្យនិយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារដល់សាមីកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែមានករណីពិសេសមួយដែលក្នុងនោះ និយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចនេះដដែល បើទោះជាសាមីកម្មករនិយោជិតជាអ្នកកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនឯងក៏ដោយ។ ដោយមានបំណងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពជាអធិនភាព (ភាពចំណុះឱ្យគេ) ចំពោះនិយោជក នីតិនិពន្ធបានបង្កើតជាវិធានបង្ក្រាបចំពោះនិយោជកទាំងឡាយណា ដែលបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង។ មាននិយោជកខ្លះដែលមានបំណងគេចវេះ មិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បណ្តេញចេញ បានប្រើប្រាស់នូវឧបាយកលសព្វបែបយ៉ាង ធ្វើទុក្ខបុកម្នេញចំពោះកម្មករនិយោជិតដូចជា ប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើខសន្យាមួយចំនួន ពោលគឺធ្វើយ៉ាងណាកុំឱ្យកិច្ចសន្យាត្រូវកាត់ផ្តាច់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនឯងបាន ហើយកម្មករនិយោជិតដែលទ្រាំទ្រលែងបាននឹងការរំលោភជិះជាន់របស់និយោជក ក៏សម្រេចចិត្តឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯងតែម្តងទៅ។ ចំពោះឥរិយាបថបែបនេះរបស់និយោជក នីតិនិពន្ធបានប្រកាន់នូវជំហរនៃការបង្ក្រាបយ៉ាងតឹងរ៉ឹង ដោយទម្លាក់ឱ្យនិយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដដែល ហើយលើសពីនេះទៅទៀត សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តថែមទៀតផង។[35]

ខ.៣. ប្រាក់បំណាច់នៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល

ប្រសិនបើការបញ្ឈប់នេះធ្វើឡើង មុនពេលដែលសាមីកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិអាស្រ័យផលពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនោះ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅ

[34] មាត្រា៩៤នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[35] មាត្រា៩០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

កម្មករនិយោជិតនោះ តាមកម្រិតជាអប្បបរមាចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះនៃប្រាក់ឈ្នួលគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។[36] គួរបញ្ជាក់ថា ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានកម្រិត១ថ្ងៃកន្លះនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែម១ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។[37]

ខ.៤. វិញ្ញាបនបត្រការងារ

នៅពេលបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ទោះជាបញ្ចប់ដោយការបញ្ឈប់ ដោយការលាលែង ឬបញ្ចប់ដោយដល់កាលកំណត់ជាការបញ្ចប់ ដោយការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល ឬជាការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារអំពីនិយោជករបស់ខ្លួន នូវវិញ្ញាបនបត្រការងារមួយដែលត្រូវបញ្ជាក់អំពី ៖ កាលបរិច្ឆេទដែលសាមីកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ប្រភេទមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មក ប្រសិនបើមាន និងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរនោះ។ ចំពោះនិយោជក កាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារនេះមានប្រភេទគតិយុត្តជាកាតព្វកិច្ចធ្វើ ហើយនិយោជកត្រូវបានផ្តន្ទាទោសឱ្យសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់សាមីកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនបត្រនេះ។

វិញ្ញាបនបត្រនេះត្រូវបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ខាងសារពើពន្ធ ដោយរួចតែមប្រ៍ និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីជាវិញ្ញាបនបត្រការងារនេះមានសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងទៀត ក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ខាងលើនេះក៏ដោយ ឱ្យតែសេចក្តីបញ្ជាក់បន្ថែមទាំងនេះពុំមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលតម្រូវឱ្យបង់ពន្ធអាករតាមសមាមាត្រ។ ត្រូវបានរួចពីការបង់ពន្ធផងដែរ ចំពោះរូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា និងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ពីការផុតកិច្ចសន្យាការងារ គុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលត្រូវបានបំពេញរួចរាល់។[38]

ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាតមិនឱ្យធ្វើសេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលបង្កប់នូវគំនិតព្យាបាទ ដែលបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់នេះឡើយ។

[36] មាត្រា១៦៦ វាក្យខណ្ឌទី១ និងទី២ និងមាត្រា១៦៧ វាក្យខណ្ឌទី២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[37] មាត្រា១៦៦ វាក្យខណ្ឌទី៤នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[38] មាត្រា៩៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

២.២. ការលាឈប់ពីការងារ

អនុលោមតាម គោលការណ៍សេរីភាពនៃការរំលាយដោយសេរីនូវកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី ទោះបីជានិយោជកពុំយល់ព្រមក៏ដោយ ដើម្បីប្តូរយកមកវិញនូវសេរីភាពរបស់ខ្លួន។ ការលាឈប់ពីការងារ គឺជាការសម្តែងឆន្ទៈជាឯកតោភាគីដោយកម្មករនិយោជិត ក្នុងការកាត់ផ្តាច់ចំណងគតិយុត្តដែលចងភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនិយោជកដោយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ប៉ុន្តែ សេរីភាពនៃការលាឈប់ពីការងារនេះ ក៏ដូចជាបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ត្រូវបានកម្រិតដោយលក្ខខណ្ឌចំនួនពីរ ដើម្បីចៀសវាងការលាឈប់ពីការងារដោយរំលោភច្បាប់។ លក្ខខណ្ឌដែលកម្រិតសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបន្ធូរបន្ថយដោយនីតិនិពន្ធឱ្យស្ថិតក្នុងលក្ខណៈដ៏ធូរស្រាលជាងការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែលជាឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក ដោយហេតុថានីតិនិពន្ធពុំបានបង្កើតកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់លាឈប់ពីការងារជាបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិតសាមីឡើយ ផ្ទុយពីនិយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនត្រូវបញ្ឈប់។

ក. កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន

នៅក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុននេះ ត្រូវបានយកទៅអនុវត្តចំពោះនិយោជក ក្រោមលក្ខខណ្ឌតែមួយដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែរ[39] កាលណាកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់សម្រេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង។ [40] ដូចគ្នាដែរក្នុងករណីបំពានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនជានេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងជាមុនជូនចំពោះនិយោជករបស់ខ្លួន។

ខ. កាតព្វកិច្ចបង្ហាញហេតុផលត្រឹមត្រូវ

ដូចជាការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួន ត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដ៏ត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីសម្រេចលាឈប់ពីការងារនេះ ជូនចំពោះនិយោជករបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និយោជកពុំមានសិទ្ធិបង្ខំ

[39] សូមមើលជំពូកទី២-ផ្នែកទី២-២.១-ចំណុចក.១.២ ស្តីពី «កាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន»

[40] មាត្រា៧៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

សាមីកម្មករនិយោជិត ឱ្យចូលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនឡើយ ពោលគឺនិយោជកបានត្រឹមតែទទួលសិទ្ធិទាមទារសំណងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ។[41]

ខុសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែលត្រូវមានមូលហេតុផ្អែកលើចរិយាសម្បត្តិរបស់សាមីកម្មករនិយោជិត (ការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល) ឬលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស (ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា) ចំពោះការលាឈប់ពីការងារ នីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ជាក់មូលហេតុថា តើមូលហេតុដែលលើកឡើងដោយសាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវមានមូលដ្ឋានអ្វីនោះទេ។

គ. ការលាឈប់ពីការងារដោយបំពាន និងការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នារបស់និយោជកថ្មី

ដោយពុំបានបញ្ជាក់ពី មូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចលាឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នីតិនិពន្ធគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានលាឈប់ពីការងារដោយរំលោភច្បាប់ នោះនិយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការលាឈប់ពីការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិត។[42] ដូច្នេះ នេះជាការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកថ្មីត្រូវអាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌពីយ៉ាងត្រួតគ្នាគឺ ៖

- កម្មករនិយោជិតត្រូវលាឈប់ពីការងារដោយខុសច្បាប់
- និយោជកថ្មីបានចូលអន្តរាគមន៍ក្នុងការលាឈប់ពីការងារនេះ។

ប៉ុន្តែក្រៅពីករណីលាឈប់ពីការងារដោយបំពានច្បាប់ កម្មករនិយោជិតពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់លាឈប់ពីការងារជូនដល់និយោជក ដូចដែលនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើ ការលាឈប់ពីការងារជាការសម្តែងឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវនៃកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងជាមុន និងពុំមានការរំលោភច្បាប់ កម្មករនិយោជិតសាមីពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់អ្វីទាំងអស់ជូននិយោជករបស់ខ្លួន។

[41] មាត្រា៩១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[42] មាត្រា៩២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ឃ. វិញ្ញាបនបត្រការងារ

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារជូនដល់សាមីកម្មករនិយោជិត ដែលលាឈប់ពីការងារ បើពុំដូច្នេះទេ ត្រូវបង់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់សាមីកម្មករនិយោជិត។[43]

[43] មាត្រា៩៣ វាក្យខណ្ឌទី១ និងទី២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ជំពូកទី៣
ផលវិបាកនៃការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ ការស្វែងរកការងារថ្មី

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងសេរីភាពគ្រប់បែបយ៉ាងក្នុងការស្វែងរកការងារ និងចូលទៅធ្វើការងារណាដែលសក្តិសមនឹងខ្លួន។

ជាបឋម អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើត្រូវដាក់ពាក្យសុំនៅនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ប្រសិនបើនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ឬនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត-ក្រុង ចំពោះអ្នកដែលនៅតាមខេត្ត-ក្រុងផ្សេងទៀត ឬម៉្យាងទៀតកម្មករនិយោជិតត្រូវស្វែងរកការងារតាមការផ្សព្វផ្សាយសារពត៌មាន កាសែត ទូរទស្សន៍ ឬតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធើណែតដែលនិយោជកបានចុះផ្សាយ ហើយក៏ជាប្រភពនៃការងារផងដែរ។ ម៉្យាងទៀតកម្មករនិយោជិតក៏អាចស្វែងរកការងារធ្វើបានតាមរយៈការប្រកាសផ្សាយរបស់និយោជកនៅតាមទ្វាររោងចក្រ ឬសហគ្រាសផងដែរ។

សរុបមក ការស្វែងរកការងារលុះត្រាតែនិយោជកជាអ្នកធ្វើឡើង នោះទើបកម្មករនិយោជិតអាចស្វែងរកការងារនោះបាន។

១.១. ការបំពេញសំណុំបែបបទការងារ

ការបំពេញសំណុំបែបបទការងារ គឺជាការរៀបចំបំពេញពាក្យសុំចូលធ្វើការរបស់បេក្ខជនដែលត្រូវតែបំពេញតាមអ្វី ដែលនិយោជកដាក់លក្ខខណ្ឌមកនៅលើពាក្យសុំនៃការងារនោះ។ ការបំពេញសំនុំបែបបទមានដូចជា ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់បេក្ខជន ប្រវត្តិការងារដែលធ្លាប់ធ្វើការរៀនសូត្រ និងអ្វីៗផ្សេងទៀតដែលជាពត៌មានលំអិតផ្ទាល់ខ្លួនទាក់ទងនឹងបេក្ខជន ធ្វើយ៉ាងណាអាចបង្ហាញឱ្យនិយោជកដឹងពីប្រវត្តិនោះឱ្យអស់ ពីព្រោះការធ្វើបែបនេះគឺជាការប្រុងប្រយ័ត្ន និងជាគោលការណ៍ដែលមាននៅមុនពេលបំរើការងារ។

សំណុំបែបបទការងារ គឺជាឧបករណ៍មួយដែលអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការចូលទៅធ្វើការងារ។

ក. ពាក្យសុំរកការងារធ្វើ

កម្មករនិយោជិត អាចទៅរកពាក្យសុំនេះនៅបណ្ដាក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាស ដែលគេត្រូវការបុគ្គលិក ភាគច្រើនប្រសិនបើរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន ឬ សហគ្រាសមួយចង់បានបុគ្គលិក ឬជ្រើសរើសបុគ្គលិកឱ្យចូលធ្វើការនោះក្រុមហ៊ុន ជាអ្នកបង្កើតទម្រង់បែបបទនេះឡើង។

ខ. សេចក្ដីចំលងសញ្ញាបត្រផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងការងារ

សេចក្ដីចំលងសញ្ញាបត្រផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងការងារ គឺជាការបង្ហាញឱ្យឃើញនូវចំណេះដឹងដែលបេក្ខជនបានសិក្សារៀនសូត្រតាំងពីដំបូងរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។ វាក៏ត្រូវបង្ហាញឱ្យឃើញផងដែរអំពីចំណេះដឹង ការងារជំនាញ ភាសា ដែលត្រូវតែបញ្ជាក់នៅលើពាក្យសុំបម្រើការងារទាំងអស់នោះ។

បេក្ខជនត្រូវដាក់សញ្ញាបត្រទាំងប៉ុន្មានដែលមាន និងទទួលបានពីសាលាបណ្ដុះបណ្ដាលនានា។ បេក្ខជនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមិនត្រូវបន្លំបោកប្រាស់ ឬដាក់សញ្ញាបត្រក្លែងក្លាយនានា ដើម្បីបានចូលធ្វើការឡើយ និយាយរួមគឺបង្ហាញនូវអ្វីដែលជាការពិតដែលខ្លួនកំពុងមានស្រាប់។

សញ្ញាបត្រទាំងនេះមានដូចជា សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទាំងនៅអនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យដែលបញ្ជាក់ថាបេក្ខជនបានបញ្ចប់ និងឆ្លងកាត់ការបណ្ដុះបណ្ដាលចំណេះដឹងទូទៅ ព្រមទាំងសញ្ញាបត្រឧត្ដមសិក្សានៅពេលបញ្ចប់មហាវិទ្យាល័យ និងសញ្ញាបត្រផ្សេងៗទៀតប្រសិនបើមាន។ កាលណាបេក្ខជនដាក់សញ្ញាបត្រច្រើននៅលើពាក្យសុំការងារនោះ គឺបញ្ជាក់ថាបេក្ខជនធ្លាប់ឆ្លងកាត់ការរៀនសូត្រច្រើនដែរ ដែលវាជាអាទិភាពផងដែរសំរាប់បេក្ខជនម្នាក់ៗនូវឱកាសការងារកំឡុងពេលដែលនិយោជកកំពុងជ្រើសរើស។

គ. អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬប័ណ្ណគ្រួសារ ឬលិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅ

អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬប័ណ្ណគ្រួសារ ឬលិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅ គឺជាការបញ្ជាក់អំពីបេក្ខជនដោយភូមិ ឃុំ សង្កាត់របស់បេក្ខជននៅពេលដែលគេចង់ចូលបម្រើការងារ។ វាជាការចាំបាច់ដែលបេក្ខជនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាទីលំនៅ ពីព្រោះវាគឺជាបញ្ហាសំខាន់មួយដែលទាក់ទងផ្ទាល់ទៅនឹងបេក្ខជន។ ការបញ្ជាក់អំពីទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ អំពីសំបុត្រកំណើត អត្តសញ្ញាណដើមកំណើត សញ្ជាតិដែលបញ្ជាក់ដោយភូមិ ឃុំ សង្កាត់ពិតប្រាកដ គឺជារឿងមួយត្រឹមត្រូវ និងមានការទទួលស្គាល់តាមផ្លូវច្បាប់។ ការបញ្ជាក់អំពីអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណនេះ ក៏ជាការបញ្ជាក់មួយដែល

បេក្ខជនមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលបានការងារ ព្រោះគេក្លាយជានីតិជនពិតប្រាកដដែលអាចឱ្យគេទទួលការងារបានហើយ។

១.២. ទីកន្លែងដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើ

ចំពោះទីកន្លែងការងារ គឺបេក្ខជនត្រូវស្វែងរកទៅតាមអ្វីដែលគេបានចុះផ្សាយ ហើយបេក្ខជនត្រូវដឹងកន្លែងការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីងាយស្រួលទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមហ៊ុន។

សម្រាប់បេក្ខជនដែលកំពុងស្វែងរកការងារ គេអាចទៅដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើនៅការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើនៃនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម និងមួយទៀតគឺគេអាចទៅដាក់ផ្ទាល់នៅក្រុមហ៊ុនដែលគេកំពុងស្វែងរកនោះ។

ក. ការចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើ

ជនទាំងឡាយណា ដែលរកការងារធ្វើអាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន។ [44] ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាបានប្រកាសប្រាប់ឱ្យដឹងដល់អ្នកចង់រកការងារធ្វើអំពីទីកន្លែងដែលត្រូវទាក់ទងគឺ ៖

- ចំពោះអ្នករកការងារធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ សូមទៅដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើនៃនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម។
- ចំពោះអ្នកនៅខេត្ត-ក្រុងផ្សេងៗ សូមទៅដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅមន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទានៃខេត្ត-ក្រុងរៀងៗខ្លួន។

ការទៅចុះឈ្មោះ សូមភ្ជាប់ទៅជាមួយនូវពត៌មានលំអិតផ្ទាល់ខ្លួនដែលបានបំពេញលើពាក្យសុំការងារ រួចហើយដាក់ជូនទៅការិយាល័យ ព្រមទាំងរូបថតចំពីមុខ ៤x៦ស.ម (ដាក់ទៅតាមចំនួនសន្លឹកដែលនិយោជកត្រូវការ តិច ឬច្រើន) នៅលើពាក្យសុំនោះ។

[44] មាត្រា២៥៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

ដើម្បីពង្រឹងកិច្ចការចំពោះកម្មករនិយោជិតឱ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើគ្រប់រូប តម្រូវឱ្យអ្នកសុំការងារធ្វើការផ្តល់កម្រៃ ឬព្រមទទួលកម្រៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការងារឱ្យធ្វើនោះឡើយ។[45]

ការដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើក៏អាចធ្វើឡើងផងដែរនៅទីកន្លែងផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាសនានា ដោយកម្មករនិយោជិតអាចទៅដាក់ពាក្យនៅទីនោះដែលរដ្ឋបាលការងារប្រចាំក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ជាអ្នកទទួល និងពិនិត្យមើល។ ពេលខ្លះបេក្ខជនអាចយកពាក្យរកការងារដែលបំពេញរួចហើយនោះ ទៅផ្ញើរនឹងអ្នកយាមក៏បានដោយអ្នកយាមអាចបញ្ជូនពាក្យសុំធ្វើការនោះទៅខាងក្នុងបានដែរ។

ចំពោះការទំនាក់ទំនងផ្ទាល់នៅនឹងក្រុមហ៊ុនបែបនេះ គឺវាផ្តល់ភាពងាយស្រួលច្រើនដល់បេក្ខជន អាចធ្វើឱ្យបេក្ខជនមានភាពស៊ាំមុននឹងចូលធ្វើការ ហើយប្រសិនបើបេក្ខជនបានជាប់ចូលជាបុគ្គលិកពិតប្រាកដ នោះគេនឹងស្គាល់ ហើយយល់ដឹងអំពីក្រុមហ៊ុនដែលគេកំពុងតែដាក់ការងារនោះទៀតផង។

ខ. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករធ្វើការ

ខ.១ ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករក្នុងស្រុក

ខ.១.១. ទម្រង់នៃការប្រកាសផ្សាយជ្រើសរើស

ចំពោះទម្រង់នៃការប្រកាសផ្សាយនេះ ជាទូទៅរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុននានាតែងតែមានតម្រូវការនូវការរៀបចំ ដូចជាការទៅចុះឈ្មោះនៅក្រសួងការងារ ការបិទប្រកាសនៅនឹងមាត់ទ្វារក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈសារព័ត៌មាន និងការជួលអោយក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតជួយស្វែងរកបុគ្គលិកអោយខ្លួន។ ទាំងអស់នេះសុទ្ធតែជាការធ្វើឡើងដោយនិយោជក ដើម្បីរកបានបុគ្គលិកតាមតម្រូវ និងដើម្បីឱ្យបេក្ខជនបានដឹងពីព័ត៌មានការងារ ដែលអាចធ្វើឱ្យមានភាពងាយស្រួលដល់ពួកគាត់ក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនដែលគេកំពុងត្រូវការនោះ។

- **ការប្រកាសនៅនឹងមាត់ទ្វារោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន ៖** រោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ភាគច្រើនចេញសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅ

[45] មាត្រា២៦០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

នឹងមាត់ទ្វារក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាស ដែលនេះគឺជាការជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករ និយោជិតសំរាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួន។ ការប្រកាសបិទផ្សាយដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅតាមមាត់ទ្វារក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាស គឺទុកឱកាសឱ្យអ្នករកការងារធ្វើចូលមកដាក់ពាក្យសុំបម្រើការងារនៅទីនោះតែម្តង ហើយនិយោជកនឹងធ្វើការពិនិត្យ និងជ្រើសរើសទៅតាមវិធីផ្សេងៗដែលអាចធ្វើទៅបាន។

– **ការប្រកាសតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន** ៖ និយោជកក៏អាចធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក តាមរយៈការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មក៏បានដែរ ដែលការផ្សាយជ្រើសរើសនេះ គឺធ្វើឡើងតាមការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈទំព័រកាសែត តាមវិទ្យុ ឬតាមរយៈទូរទស្សន៍ ជាពិសេសចំពោះបច្ចេកវិទ្យាជឿនលឿនសម័យបច្ចុប្បន្ននេះ គឺគេក៏អាចធ្វើការចុះផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រដែលដាក់តាមប្រព័ន្ធវេបសាយអ៊ិនធើណេត។

ខ.១.២. លក្ខខណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើស

នៅពេលដែលមានការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក និយោជកតែងតែដាក់លក្ខខណ្ឌការងារនានា ដើម្បីឱ្យបេក្ខជនបំពេញបែបបទក្នុងការចូលធ្វើការងារនេះ ហើយចំពោះលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ គឺដាក់ទៅដើម្បីឱ្យបេក្ខជនពិនិត្យមើលសមត្ថភាព ឬចំណេះដឹងផ្សេងៗ ថាខ្លួនអាចចូលធ្វើការបានឬអត់ បើសិនគេមានលក្ខខណ្ឌដូចដែលនិយោជកត្រូវការនោះ។

ការដាក់លក្ខខណ្ឌជាទូទៅ និយោជកតែងតែជ្រើសបេក្ខជនដោយស្មើភាព ហើយក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌទាំងអស់ និយោជកតែងតែផ្តោតសំខាន់ទៅលើស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បេក្ខជន សមត្ថភាព បទពិសោធន៍ ព្រមទាំងចំណេះដឹងការងារផងដែរ ដែលសុទ្ធតែជាចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់និយោជកធ្វើការពិចារណា និងជ្រើសរើស។

ជាទូទៅ ទីផ្សារការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយសេរី និងមិនស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ជាអ្វីទាំងអស់ ពីព្រោះថានៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី កម្លាំងពលកម្ម គឺជាទំនិញមួយក្នុងចំណោមទំនិញផ្សេងៗទៀត។ សំណើការងារមានប្រភពចេញពីសហគ្រាស ហើយសម្តែងទៅកាន់អ្នកស្វែងរកការងារ។ ទាំងនេះ គឺជាគោលការណ៍ដែលក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាសនានាធ្វើឡើងដោយចង់ជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានលក្ខណៈសុក្រឹត យុត្តិធម៌ដល់អ្នកដែលដាក់ពាក្យទាំងអស់។

– **ស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួន** ៖ ចំណុចនេះសំដៅទៅលើស្ថានភាពផ្សេងៗរបស់បេក្ខជនដែលទាក់ទងទៅនឹងរឿងផ្ទាល់ខ្លួនដូចជា ការរស់នៅ ចំណេះវិជ្ជាក្នុងការរៀនសូត្រ ស្ថានភាពគ្រួសារ និងបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការបំពេញបែបបទចូលធ្វើការ ដែលតម្រូវឱ្យបេក្ខជនធ្វើការបំពេញដាក់តាមលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជកចង់បាន។ ជាទូទៅចំពោះស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួន ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការបំពេញនូវប្រវត្តិរូបរបស់បេក្ខជននៅពេលដែលនិយោជកដាក់លក្ខខណ្ឌនានា ដែលទាក់ទងនឹងនាមត្រកូល ទីកន្លែងកំណើត ទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ដែលសុទ្ធតែជាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បេក្ខជន ហើយវាក៏ជាពត៌មានលំអិតផងដែរដែលនិយោជកចង់ដឹងដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ និងជ្រើសរើស។ ចំពោះការវាយតម្លៃ និងការចង់ដឹងពីស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួន និយោជកមានសេរីភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដឹងអំពីរឿងរ៉ាវផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិកក្នុងការចង់ចូលបំរើការងារឱ្យខ្លួន។ ការទទួលបានពត៌មានអំពីស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួននេះ អាចធ្វើឱ្យនិយោជកដឹងអំពីអត្តចរិត ប្រវត្តិរូប គ្រួសារ បុគ្គលិកលក្ខណៈ និងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។ល។ និយោជកអាចធ្វើយ៉ាងនេះបាន កុំឱ្យតែរំលោភបំពានលើច្បាប់ការងារព្រោះសេរីភាពរបស់និយោជកក៏មានដែនកំណត់ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារផងដែរ។ កិច្ចសន្យានេះ គឺជាច្បាប់របស់គូភាគីដែលព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការបង្កើតឱ្យមានចំណងរវាងអ្នកទាំងពីរ ដូចនេះប្រសិនបើពួកគេយល់ឃើញថាវាត្រឹមត្រូវទៅតាមកិច្ចសន្យាដែលបានចែងហើយនោះ មានន័យថា វាគឺជាលក្ខន្តិកៈមួយដែលតម្រូវឱ្យអ្នកទាំងពីរគោរព និងអនុវត្តរៀងៗខ្លួនទៅតាមអ្វីដែលមានចែងនោះ។

– **សមត្ថភាព** ៖ គឺជាជំនាញដែលបេក្ខជននីមួយៗត្រូវតែមាន ដើម្បីបានចូលធ្វើការងារមួយដែលសមស្របនឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ វាគឺជារឿងដ៏សំខាន់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយនិយោជកត្រូវការមនុស្សណាដែលមានសមត្ថភាព ដើម្បីដឹកនាំ ឬបម្រើរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេឱ្យមានការរីកចម្រើនទៅមុខ។ គន្លឹះក្នុងការទទួលបានអ្វីដែលត្រឹមត្រូវ គឺស្ថិតនៅត្រង់ការសំរេចចិត្ត ថាតើជំនាញបែបណាដែលត្រូវការដើម្បីយកមកប្រតិបត្តិការងារ។ ពេលដែលអ្នកដឹងថាជំនាញអ្វីដែលត្រូវការហើយ អ្នកអាចផ្គូរផ្គងជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់បេក្ខជនទៅនឹងតម្រូវការការងារ។ ជំហានដំបូងក្នុងការវិភាគលើការងារ គឺដឹងលម្អិតអំពីការងារនោះ ឧបមាថានិយោជកជាអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សម្រេចចិត្តថានឹងជួលនរណាមួយមកជួយសម្រាលកិច្ចការខ្លះនោះ និយោជកត្រូវពិនិត្យមើលសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនដែលសក្តិសមនឹងការងារដែលកំពុងតែមមាញឹកនោះ ដើម្បីជួយធ្វើការងារដោយមិនមានការរាំងស្ទះទៀតផង។ កាលបើនិយោជកជ្រើសរើសបានជនដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការ នោះក្រុមហ៊ុននឹងមានការរីកចម្រើនលូតលាស់ដែលបង្កលក្ខណៈ

ល្អប្រសើរដល់ក្រុមហ៊ុនទៀតផង។ បេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពអាចធ្វើអ្វីៗបានគ្រប់យ៉ាងតាមតម្រូវការរបស់និយោជក គេនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យដូចគ្នា។ និយាយរួមទៅ កាលណាបេក្ខជនមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការងារ នោះការទទួលផលប្រយោជន៍ក៏បានច្រើនទៅតាមនោះដែរ។ ដូចនេះ សមត្ថភាពក្នុងការចូលបម្រើការងារ ជាតម្រូវការទូទៅសំរាប់បេក្ខជនទាំងអស់ទទួលបានការងារ។

– **បទពិសោធន៍** ៖ ក៏ជាចំណុចសំខាន់មួយដែរ ដែលរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យមាន។ ចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនខ្លះទៀត មិនតម្រូវឱ្យមានបទពិសោធន៍ក៏បានដែរ តែអាស្រ័យលើការងារ និងសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជនដែលមកសុំដាក់ពាក្យរកការងារធ្វើ។ ប្រសិនបើការងារនោះកាន់តែធំ មុខតំណែងខ្ពស់នោះ តម្រូវឱ្យមានបទពិសោធន៍ និងការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើនដែរ។ ចំពោះការងារដែលត្រូវការបទពិសោធន៍ច្រើន គឺវាផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះពេលដែលបុគ្គលិកមានបទពិសោធន៍រួចហើយគេនឹងអាចឆាប់យល់នូវការងារដែលគេកំពុងតែចូលធ្វើនោះ។ ប្រសិនបើបេក្ខជនមិនមានបទពិសោធន៍ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការចំណាយពេលវេលាបណ្តុះបណ្តាលណែនាំដល់បុគ្គលិកនេះជាមុនសិន ទើបអាចឱ្យចូលធ្វើការបាន។ ជូនកាលបេក្ខជន ពេលដែលចូលធ្វើការដំបូង គេតែងតែត្រូវរៀនសូត្រពីការងារនោះដោយខ្លួនឯង ទម្រាំដល់ការងាររបស់គេកាន់តែដំណើរការទៅមុខ នោះគេនឹងបានយល់ច្បាស់នូវការងាររបស់គេ ហើយការយល់ដឹងនេះ គឺជាបទពិសោធន៍ដែលបេក្ខជនទទួលបានអំពីការងារនេះ។

បទពិសោធន៍ក្នុងការធ្វើការងារ គឺជាលក្ខខណ្ឌមួយដែលនិយោជកទូទៅតែងទាមទាររកនៅពេលដែលនិយោជកជ្រើសរើសបេក្ខជនឱ្យចូលធ្វើការ។ ប្រសិនបើបេក្ខជនបំពេញបានប្រវត្តិរូបគ្រប់គ្រាន់ សមត្ថភាពពេញលេញ រួមទាំងបទពិសោធន៍ការងារ វាអាចឱ្យនិយោជកមើលឃើញនូវគុណសម្បត្តិរបស់បេក្ខជននោះ។

– **ចំណេះដឹងទូទៅដែលទាក់ទងនឹងការងារ** ៖ នៅពេលដែលដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនមួយ យើងត្រូវតែយល់ដឹងនូវអ្វីដែលយើងកំពុងតែស្វែងរកនោះ។ និយោជកនឹងត្រួតពិនិត្យមើលបេក្ខជនដែលដាក់ពាក្យរកការងារនោះផងដែរនូវ តំណែង និងបទពិសោធន៍ការងារ ចំណេះដឹង អ្នកធានាជាដើម។ ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ គឺជាដំណាក់កាលទី២ ក្នុងការពិនិត្យជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ នៅពេលដែលសម្ភាសន៍ អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងបានដឹងបន្ថែមទៀតដោយ

ផ្ទាល់ (ការជួបមុខគ្នា) ជាមួយបេក្ខជន រួមមានទាំងការសង្កេតអំពីរូបរាងខាងក្រៅបេក្ខជន និងបង្កើតសំនួរដែលមានសុពលភាព (សំខាន់ និងប្រើប្រាស់បាន) ការសួរសំណួរត្រឹមត្រូវ ដែលកំណត់ពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយដែលសក្តិសមនឹងការងារចំពោះបេក្ខជន និងការវាយតម្លៃរបស់និយោជកពីគោលបំណងដោយអាស្រ័យទៅលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដែលកំណត់ទុកក្នុងសេចក្តីបញ្ជាក់ការងារ។ ការសម្ភាសន៍អាចធ្វើឱ្យដំណើរការចម្រាញ់ជ្រើសរើស កាន់តែមានលក្ខណៈដោយផ្ទាល់ និងផ្តល់គំនិតថាតើបេក្ខជនមានលក្ខណៈសមស្របនឹងការងារឬទេ។

វិធីសាស្ត្រពិនិត្យជ្រើសរើសផ្សេងៗទៀតរួមមាន ការធ្វើតេស្តពីការផ្តល់ការងារ និងការពិនិត្យសុខភាពរាងកាយ។ ការធ្វើតេស្តពីការផ្តល់ការងារវាស់ស្ទង់បាននូវសម្បទា (ការសមស្រប) ស្នាដៃ ភាពវៃឆ្លាត បុគ្គលិកលក្ខណៈ និងភាពទៀងត្រង់។ ការពិនិត្យសុខភាពរាងកាយ គឺដើម្បីឱ្យដឹងថា តើបេក្ខជនអាចឆ្លើយតបបានទៅនឹងបទដ្ឋានសុខភាព និងការទាមទារផ្នែករាងកាយដែរឬទេ។

ខ.២. ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសកម្មករក្រៅប្រទេស

ដោយយល់ឃើញថា នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើងទើបតែទទួលបានសុខសន្តិភាព ហើយប្រជាជនភាគច្រើនមានជីវភាពខ្វះខាត និងកំពុងជួបប្រទះការលំបាកជាច្រើនក្នុងការប្រកបមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិត ព្រោះគ្មានការងារធ្វើដែលមិនអាចរកកម្រៃផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ ទើបបានជាមានការបង្កើតក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេសបន្ថែមទៀត ហើយក្រុមហ៊ុនទាំងនេះមានបំណងធំៗចំនួនពីរគឺ ៖

- បណ្តុះបណ្តាលជំនាញផ្សេងៗដល់ប្រជាជន ដើម្បីឱ្យពួកគេមានចំណេះដឹង ជាហេតុធ្វើឱ្យងាយស្រួលក្នុងការរកការងារធ្វើ
- បញ្ជូនប្រជាជនដែលស្វែងរកការងារធ្វើទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ដែលអាចឱ្យពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែខ្ពស់ ដើម្បីឱ្យពួកគេនាំយកប្រាក់កាសទាំងនោះមកផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារ និងទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារល្អៗនៅពេលត្រលប់មកប្រទេសវិញ។

ខ.២.១. ក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស

បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសមានចំនួនប្រមាណជាង៣៥ក្រុមហ៊ុនដោយយោងតាមទិន្នន័យក្រសួង ដោយក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពខ្លាំងក្នុងការបញ្ជូនពលករទៅបរទេសមានដូចជា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា លេប័រ សិបប្លាយ ភីធីវ៉ាយ អិលធីឌី Cambodia Labor Supply Pty.,Ltd

- ក្រុមហ៊ុន យូមេនរីសសន៍ ឌីវេឡុបមេន ខូអិលធីឌី Human Resource Development Co.,Ltd
- ក្រុមហ៊ុន អរ ធី អេច សេនត្រាល់ អ៊ីនធឺណាស្យូណាល ខូអិលធីឌី RTH Central International Co.,Ltd
- ក្រុមហ៊ុន អូ អេស អឹម គ្រុប ខូអិលធីឌី OSM Group Co.,Ltd
- ក្រុមហ៊ុន ខមមល លេប័រ ស៊ីបប្លាយ អិលធីឌី Commal Labor Supply.Ltd។

ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងជាមុនសិន ទើបមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសពលករដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ដោយផ្អែកលើកិច្ចសន្យារវាងក្រុមហ៊ុន និងក្រសួង [46] បានន័យថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវសហការជាមួយក្រសួង និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត-ក្រុងក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើសពលករ។

ខ.២.២. លក្ខខណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើស

បេក្ខជនដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាបេក្ខជនសម្រាប់ជ្រើសរើសបញ្ជូនឱ្យទៅធ្វើការនៅបរទេស គឺ ពលករខ្មែរទាំងពីរភេទដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ ឆ្នាំឡើងទៅ ដែលបានដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន បានន័យថា ពលករខ្មែរទាំងពីរភេទដែលមានអាយុស្របទៅតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ទើបមានសិទ្ធិទៅចុះឈ្មោះ ឬដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើនៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

លក្ខខណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើសពលកររបស់ក្រុមហ៊ុន គឺពលករ ឬពលការនីត្រូវមានអាយុចាប់ពី២០ឆ្នាំដល់ ៣៥ឆ្នាំ មិនថានៅលីវ មេម៉ាយ ឬពោះម៉ាយ ឬមានគ្រួសារទេ ឱ្យតែស្ម័គ្រចិត្ត មានកាយសម្បទាមាំមួន សុខភាពល្អ អត្តចរិតសុភាពរាបសា ស្លូតបូត ហើយស្មោះត្រង់ និងម៉ឺងម៉ាត់ កម្រិតវប្បធម៌ចេះអាន និងសរសេរអក្សរខ្មែរខ្លះៗ ឬមិនចេះសោះក៏បានដែរ។

ក្រោយពីបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌខាងលើរួចហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវឱ្យពលករបំពេញឯកសារមួយចំនួនដូចជា ពាក្យស្នើសុំចូលហ្វឹកហ្វឺនដែលមានបញ្ជាក់ពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ប្រវត្តិរូបសង្ខេប លិខិតធានាអះអាងរបស់អាណាព្យាបាលដែលមានបញ្ជាក់ពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន សេចក្តីចម្លងសៀវភៅ

[46] ប្រការ៥នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សឹង្ហបុរី និងប្រ៊ុយណេ រវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌាន លេប៊រ ស៊ីបប្លាយ ភីធីវ៉ាយ អិលធីឌី (Cambodia Labor Supply Pty.,Ltd)

គ្រួសារ ឬអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសាមីខ្លួន និងអ្នកធានារួមទាំងប័ណ្ណការងារដែលចេញដោយក្រសួង និងមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត-ក្រុង។ រាល់ឯកសារទាំងអស់ខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនចែកជូនដោយឥតគិតថ្លៃនៅតាមទីស្នាក់ការ ឬតាមភ្នាក់ងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

ផ្នែកទី២ ៖ ភាពគ្មានការងារធ្វើ

បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនអាចស្វែងរកការងារថ្មីមកធ្វើជំនួស ដើម្បីរកកម្រៃមកចិញ្ចឹមគ្រួសារបាន ប៉ុន្តែក៏នៅមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀតត្រូវប្រឈមមុខនឹងភាពគ្មានការងារធ្វើផងដែរ។ ពួកគាត់ពិតជាមានការពិបាកក្នុងការរកការងារថ្មីមកជំនួស ដោយសារកត្តាប្រជាជនកម្ពុជាចេះតែមានការកើនឡើង នោះអត្រាប្រជាជនស្វែងរកការងារធ្វើក៏ច្រើន ជាពិសេសនៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន គេមិនចាំបាច់តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ការងារច្រើនទេ (លើកលែងតែផ្នែកសំខាន់ខ្លះដែលតម្រូវចំពោះអ្នកមានបទពិសោធន៍) ដោយពួកគេគ្រាន់តែជួយបង្ហាត់បង្ហាញតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដោយទាំងនោះបានឱ្យកម្រៃពលកម្មទាប ដោយសំអាងទៅលើកត្តាគ្មានសមត្ថភាពការងារ និងមានមនុស្សជាច្រើនចង់ធ្វើការងារនេះ។ រីឯកម្មករនិយោជិតថ្មីវិញ ជាពិសេសចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមកពីបណ្ដាខេត្តឆ្ងាយៗដែលខ្វះចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ការងារ ងាយនឹងទទួលរងគ្រោះបំផុតដោយពួកគាត់សុខចិត្តធ្វើការងារទាំងនោះដោយទទួលបានកម្រៃទាបដើម្បីដោះស្រាយជីវភាព។

២.១. ផលប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅ

កម្មករនិយោជិតដែលគ្មានការងារធ្វើ បានជួបប្រទះនឹងផលវិបាកជាច្រើនដែលកើតមានចំពោះពួកគាត់។ បញ្ហាចំបងមួយដ៏សំខាន់នោះ គឺពួកគាត់មិនអាចរកប្រាក់ចំណូលដើម្បីមកដោះស្រាយបញ្ហាចំពោះមុខបានភ្លាមៗដូចជា ការបង់ថ្លៃទឹក ថ្លៃភ្លើង ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ជាពិសេសគឺគ្មានប្រាក់សម្រាប់ចិញ្ចឹមក្រពះ។ ភាពគ្មានការងារធ្វើនេះ បានប្រែក្លាយជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគាត់ឱ្យកាន់តែមានសភាពដុនដាបជាងមុនទៅទៀត ពិសេសគឺធ្វើឱ្យកើតមានបម្រែបម្រួលជាច្រើននៅក្នុងសង្គមគ្រួសាររបស់ពួកគាត់។

ក. ស្ត្រី និងកុមារ

ភាពគ្មានការងារធ្វើ គួបផ្សំនឹងភាពក្រីក្រ ព្រមទាំងអសមត្ថភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ បានបណ្តាលឱ្យស្ត្រីវ័យក្មេង និងកុមារនៅក្នុងគ្រួសារ ងាយរងគ្រោះបំផុតដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ច អំពើរំលោភបំពាន និងក្លាយជាទាសករផ្លូវភេទ។ ជាមួយនឹងចរន្តឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កំពុងតែរីកលូតលាស់នោះ ដែលនាំមកនូវផលប្រយោជន៍ជាច្រើនសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ច ក៏មានការកើតឡើងផងដែរនូវទេសចរណ៍ផ្លូវភេទទៅលើស្ត្រីភេទវ័យក្មេង និងពិសេសគឺការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទលើកុមារ។ ទោះបីជាអ្នកទេសចរផ្លូវភេទមួយចំនួន ត្រូវបានចាប់ខ្លួនពីបទពាក់ព័ន្ធជាមួយការរំលោភផ្លូវភេទលើកុមារ និងការថតរូបអាសអាភាសក៏ដោយ ក៏ប្រទេសកម្ពុជាយើងនៅតែជាចំណុចដ៏ក្តៅគគុកមួយសម្រាប់ទេសចរណ៍ដែលគ្មានសីលធម៌អស់ទាំងនោះដដែល។ ស្ត្រី និងកុមារ គឺជាជនរងគ្រោះដែលកំពុងតែប្រឈមមុខដ៏គ្រោះថ្នាក់ជាមួយនឹងការឆ្លងមេរោគអេដស៍ ក៏ដូចជាអ្នកចម្លងជំងឺនេះទៅកាន់អ្នកដទៃផងដែរ។

កុមារមួយចំនួនបានក្លាយជាជនរងគ្រោះដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ចលើពលកម្មកុមារ ដោយនិយោជកទាំងនោះបង្ខំឱ្យកុមារធ្វើការច្រើនម៉ោង និងទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាប។

ខ. ជនចំណាកស្រុក និងជនពិការ

ភាពគ្មានការងារធ្វើ ភាពគ្មានដីបង្កបង្កើនផល គ្មានមធ្យោបាយផលិតកម្ម រួមជាមួយនឹងភាពគ្មានចំណេះដឹងទៀតនោះគឺ (ពលរដ្ឋកម្ពុជាមួយចំនួនដែលខ្វះការតស៊ូ និងមានភាពខ្ជិលច្រអូសមិនចង់ហត់នឿយ) បានបណ្តាលឱ្យប្រជាពលរដ្ឋនៅតាមជនបទជាច្រើនក្លាយជាជនអនាថា។ ភាពគ្មានការងារធ្វើបានធ្វើឱ្យពួកគាត់រកចំនូលបានតិចតួច ដើម្បីទប់ទល់នឹងការចំណាយប្រចាំថ្ងៃច្រើន។ នៅពេលដែលមានឱនភាពសេដ្ឋកិច្ចក្នុងគ្រួសារហើយនោះ ពួកគាត់ច្បាស់ជាប្រឈមមុខនឹងភាពក្រីក្រជាក់ជាមិនខាន។ ដោយសារកត្តាកំណើនប្រជាជនខ្ពស់ បញ្ហាដីធ្លីមិនមានតុល្យភាព និងចំនួនមនុស្សអត់ការងារធ្វើកាន់តែច្រើន រួមផ្សំនឹងការមិនបានទទួលសេវាសាធារណៈគ្រប់គ្រាន់ ក៏ដូចជាអតិផរណាទំនិញឡើងថ្លៃខ្ពស់ គឺជាដុំថ្មដែលបាក់សង្កត់លើប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ បានបង្ខំឱ្យពួកគាត់ដែលគ្មានមធ្យោបាយអាចរកប្រាក់ចំណូលបាន បានភៀសខ្លួនទៅរកស៊ីឈ្នួលខុសច្បាប់នៅប្រទេសជិតខាង ដើម្បីរកប្រាក់កម្រៃបន្តិចបន្តួចមកផ្គត់ផ្គង់ជីវភាព។ ការឆ្លងដែនខុសច្បាប់នេះ បានធ្វើឱ្យពួកគាត់ត្រូវខាតបង់ប្រាក់កាសឱ្យទៅអ្នកនាំផ្លូវ ជួនកាលទៀតពួកគាត់ត្រូវចាញ់បោកគេ ដោយពួកគាត់ត្រូវធ្វើការឱ្យគេដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ដោយសារភាពគ្មានការងារធ្វើ គ្មានដីបង្កបង្កើតផល បូកផ្សំនឹងសោកវិនាសកម្មបន្សល់ពីសង្គ្រាម និងដើម្បីដោះស្រាយជីវភាពរស់នៅ បានធ្វើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាទៅរុករានចំការមីន ប្រកបរបររើសគ្រាប់មីនមិនទាន់ផ្ទុះ ដំយកសំណទៅលក់យកប្រាក់នោះ បានបណ្តាលឱ្យពួកគាត់រងគ្រោះថ្នាក់ក្លាយជាជនពិការ និងជួនកាលបណ្តាលឱ្យរងគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតបន្សល់ទុកនូវស្ត្រីមេម៉ាយ និងក្មេងកំព្រា។

គ. ការប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ

បញ្ហានេះកើតមានឡើងដោយសារកត្តាភាពក្រីក្រ ដែលបណ្តាលមកពីភាពគ្មានការងារធ្វើ និងកង្វះចំណេះដឹងជាដើម ជួនកាលទៀតក៏បណ្តាលមកពីវិបត្តិផ្លូវចិត្ត និងភាពប៉ះទង្គិចទាក់ទងនឹងសតិអារម្មណ៍ផងដែរ ទើបបណ្តាលឱ្យបុគ្គលមួយចំនួនចាប់ផ្តើមប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ ការប្រព្រឹត្តអំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារនេះ បណ្តាលឱ្យខាតបង់ពេលវេលាសម្រាប់ប្រកបមុខរបរ ត្រូវខាតបង់ប្រាក់កាសដែលរកបាន ធ្វើឱ្យបាត់បង់កិត្តិយស សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងបាត់បង់អស់នូវសុភមង្គលនៅក្នុងគ្រួសារ ដោយធ្វើឱ្យកូនៗខ្វះភាពកក់ក្តៅ ដែលអាចបណ្តាលឱ្យពួកគេងាយរងគ្រោះដោយអំពើផ្សេងៗដូចជា អាចបណ្តាលឱ្យកុមារបោះបង់ចោលការសិក្សា ប្រព្រឹត្តអំពើអបាយមុខផ្សេងៗ និងអាចក្លាយជាក្មេងកំព្រាបានទៀតផង។

២.២. ផលប៉ះពាល់ដល់សង្គម

ភាពគ្មានការងារធ្វើមិនត្រឹមតែផ្តល់ផលវិបាកដល់បុគ្គល និងជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រួសារពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ វាថែមទាំងផ្តល់ផលអាក្រក់ដល់សង្គមជាតិទាំងមូលទៀតផង។ បើកាលណាប្រទេសជាតិមួយសំបូរទៅដោយជនពិការ ជនអនាថា ស្ត្រីមេម៉ាយ កុមារកំព្រា និងជនដែលអសមត្ថភាពបំពេញការងារពលកម្ម ប្រទេសនោះច្បាស់ជានឹងជួបប្រទះនឹងការរាំងស្ទះដល់ការអភិវឌ្ឍ និងការបាត់បង់ធនធានមនុស្សជាក់ជាមិនខានឡើយ។

ក. អសន្តិសុខសង្គម

កង្វះការងារធ្វើ គួបផ្សំនឹងកត្តាសង្គមនានាដែលបុរសមានសិទ្ធិលើស្ត្រី បានបណ្តាលឱ្យស្ត្រី និងកុមារក្លាយជាជនរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ ឈានចេញពីគ្រួសារដែលឪពុក

ម្តាយគ្មានការងារធ្វើ ភាពក្រីក្រ ភាពចាញ់បោកគេ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ កង្វះការសិក្សាអប់រំ កម្សោយប្រព័ន្ធច្បាប់ និងការអនុវត្តច្បាប់ នាំឱ្យស្ត្រី និងកុមារធ្លាក់ខ្លួនក្នុងអំពើជួញដូរ និងពេស្យាកម្ម។

សង្គមមួយដែលពោរពេញទៅដោយការជួញដូរ ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ ការកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មទៅលើកុមារ នោះនឹងធ្វើឱ្យសង្គមនោះក្លាយទៅជាសង្គមអាណាធិបតេយ្យ ខូចសណ្តាប់ធ្នាប់ សន្តិសុខសាធារណៈ ធ្វើឱ្យអាប់ឱនកេរ្តិ៍ឈ្មោះ វប្បធម៌ ប្រពៃណីជាតិល្អ និងបង្កឱ្យមានបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌកើនឡើងកាន់តែច្រើនដូចជា បទល្មើសឆបោក បទល្មើសលួចជាដើម។

ខ. លំហូរចេញកម្លាំងពលកម្ម

ដោយសារភាពគ្មានការងារធ្វើ ភាពក្រីក្រ បូកផ្សំនឹងភាពគ្មានចំណេះវិជ្ជានោះ បានធ្វើឱ្យប្រជាពលរដ្ឋមួយចំនួនសម្រេចចិត្តទៅធ្វើការស៊ីឈ្នួលនៅប្រទេសគេដោយខុសច្បាប់។ លំហូរប្រជាពលរដ្ឋចេញជាកត្តាមួយបញ្ជាក់ផងដែរថា ប្រទេសជាតិយើងគ្មានខឿនសេដ្ឋកិច្ចជាតិរីកចម្រើន គ្មានការងារឱ្យប្រជាពលរដ្ឋធ្វើ ទើបបណ្តាលឱ្យពួកគាត់ត្រូវធ្លាក់ខ្លួនទៅរកស៊ីខុសច្បាប់បែបនេះ។

ថ្វីត្បិតតែប្រទេសកម្ពុជាយើងបានបង្កើតឱ្យមានក្រុមហ៊ុនឯកជនស្របច្បាប់ ក្នុងការបញ្ជូនពលករឱ្យទៅបម្រើការងារនៅក្រៅប្រទេស ដោយមានទិដ្ឋាការត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ក៏នៅមានការថ្លោះធ្លោយខ្លះ ដែលបណ្តាលឱ្យប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាធ្លាក់ខ្លួនចាញ់បោកគេ ត្រូវបានគេកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម ជាពិសេសធ្លាក់ខ្លួនជាចំណីផ្លូវភេទទៀតផងក៏មាន។ ការទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសគឺជាការផ្សងគ្រោះថ្នាក់មួយ ហើយជួនកាលពួកគាត់មិនអាចវិលត្រលប់មកជួបជុំគ្រួសារវិញបាន ជាហេតុបង្កើតឱ្យមានគ្រួសារក្រីក្រលំបាកកាន់តែច្រើន ជាពិសេសបង្កើតឱ្យមានគ្រួសារកំព្រា។ ជួនកាលទៀត ពួកគាត់ធ្លាក់ខ្លួនមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ មិនអាចប្រកបការងារអ្វីបាន រឹតតែបង្កើតបានជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរសម្រាប់គ្រួសារ និងប្រទេសជាតិ។

លំហូរចេញកម្លាំងពលកម្មពីប្រទេស ធ្វើឱ្យប្រទេសជាតិជួបបញ្ហាកង្វះកម្លាំងពលកម្ម រាំងស្ទះដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ជាពិសេសប្រទេសជាតិនឹងនៅតែជួបប្រទះនឹងភាពក្រីក្រ ភាពអណាធិបតេយ្យ បង្កនូវបាតុភាពអសន្តិសុខនានា ដែលមិនអាចឱ្យសង្គមមួយរីកចំរើនទៅបាននោះឡើយ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សរុបសេចក្តីមក យើងសង្កេតឃើញថា ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យការងារ ត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ការងារ ដែលបានកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដូចជា តម្លៃប្រាក់ឈ្នួល ថិរវេលាធ្វើការងារ ទីកន្លែងធ្វើការងារ ការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតពីការគាបសង្កត់ពីសំណាក់និយោជក ឬការរកលេសដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករមុនពេលកំណត់។ លើសពីនេះទៅទៀត ច្បាប់ការងារក៏បានចែងអំពីការកាត់ផ្តាច់នៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ ដែលតាមរយៈនេះ វាបានអនុញ្ញាត្តិឱ្យយើងដឹងពីគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបង្ការការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយទុច្ចរិត និងមិនសមហេតុផល ដោយហេតុថាការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រឹមតែអាចបណ្តាលឱ្យមានការប៉ះពាល់ និងខាតបង់ប្រយោជន៍របស់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យានោះ ប៉ុន្តែវាក៏មានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងលើសង្គមទៀតផង។

រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ទោះបីជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារជាបុគ្គលក្តី ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារជារួមក្តី និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនពីការបញ្ឈប់នេះ ក៏ដូចជាផ្តល់មូលហេតុស្របច្បាប់អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារនេះ។ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយខុសច្បាប់ ឬដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់នោះ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់សំណងផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងជាមុន ដោយផ្អែកទៅតាមអតីតភាពការងារ ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលប្រើមិនទាន់អស់ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំជាច្រើនទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬទៅតាមការកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ប្រសិនបើមាន។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះរួចមក យើងសង្កេតឃើញថា ក្នុងតថភាពសង្គមជាក់ស្តែង ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារបានចូលជាធរមានយូរមកហើយក្តី ក៏កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនទាន់មានការយល់ដឹងអំពីសារប្រយោជន៍ និងអានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារនៅឡើយទេ ពោលគឺពួកគាត់ចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងចម្បងតែមួយគត់ គឺការទទួលបានការងារធ្វើ ដោយពួកគាត់មិនបានយកចិត្តទុកដាក់លើលក្ខខណ្ឌការងារ ព្រមទាំងគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ទើបនៅពេលដែលមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ពួកគាត់មិនបានទាមទារសំណងផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយនោះទេ។

អាស្រ័យហេតុនេះ រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គប្បីផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីច្បាប់ការងារ ដើម្បីបញ្ជ្រាបព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងឱ្យបានជិតដល់ ដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាប្រជាពលរដ្ឋទូទៅ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់យល់កាន់តែច្បាស់ពីអត្ថន័យ និងសារប្រយោជន៍នៃច្បាប់ការងារសំរាប់យកមកការពារខ្លួនទប់ទល់នឹងអ្វីដែលជាការរំលោភបំពានខុសនឹងច្បាប់ការងារមកលើពួកគាត់។ ពិសេសទៅទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រទេសជាតិខ្លួនរីកចំរើន និងមានធនធានមនុស្សសំរាប់ការអភិវឌ្ឍ នោះរាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែ៖

- ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ព្រោះការកសាងធនធានមនុស្ស គឺជាគ្រឹះចម្បងមួយក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងបង្កើនភាពងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើ។ ការកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព មានចំណេះវិជ្ជាខ្ពស់ ពោរពេញទៅដោយសុខភាពមាំមួន មានឥរិយាបទថ្លៃថ្នូរស្អាតស្អំ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ មានមនសិការការងារខ្ពស់ នោះប្រជាពលរដ្ឋនឹងទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងការងារ ដែលអាចរំដោះខ្លួនពីភាពក្រីក្រ អវិជ្ជា និងភាពគ្មានការងារធ្វើ ព្រមទាំងអាចរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិខ្លួនទាំងមូលបានជាមិនខាន។
- ពង្រឹង និងបង្កើនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពវិស័យអប់រំ ដើម្បីអាចឱ្យធនធានមនុស្សមានមុខជំនាញ និងបច្ចេកវិជ្ជាខ្ពស់ ដែលអាចឆ្លើយតបនឹងតំរូវការទីផ្សារការងារ ពលកម្មមានស្មារតីសហគ្រិនភាព និងមានគំនិតច្នៃប្រឌិតខ្ពស់ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ មានវិន័យសីលធម៌ និងគុណធម៌ល្អប្រសើរ មានមនសិការការងារ និងអត្តចរិតស្លូតត្រង់ ដើម្បីលើកស្ទួយការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។

- បង្កើតយន្តការជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីការពារសិទ្ធិកុមារ និងអនុម័តច្បាប់ ប្រតិបត្តិច្បាប់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ដើម្បីប្រឆាំងនឹងអ្នករំលោភបំពានទាំងអស់នោះ។ កិច្ចការនេះអាចសម្រេចទៅបាន លុះត្រាតែមានការចូលរួមពីសំណាក់អ្នកនយោបាយ ក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់ និងអ្នកច្បាប់របស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីចូលរួមកម្លាំងគ្នាការពារ ជាពិសេសដាក់ទោសយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តបទល្មើសនេះ។

- ផ្តល់ការសិក្សាអប់រំបណ្តុះបណ្តាលដល់ទីកន្លែងដែលនារីក្រីក្ររស់នៅ និងបំពេញការងារ។ បង្កើតបណ្តាញការងាររបស់នារីនៅតាមទីផ្សារ ដើម្បីងាយស្រួលផ្តល់ព័ត៌មាន និងស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននានាដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំ ឬសិក្ខាសាលា ឬតាមការសំណេះសំណាល។

- លើកស្ទួយសេវាសុខាភិបាល និងការអនុវត្តគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ឱ្យបានជ្រួតជ្រាបគ្រប់ស្រទាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជា។

- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងជនអន្តោប្រវេសន៍ និងពលករបរទេស ក្នុងទិសដៅដោះស្រាយការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋផង និងស្រូបយកបច្ចេកវិជ្ជាថ្មីសំរាប់ការអភិវឌ្ឍផង។ ជាមួយគ្នានេះ គួរតែត្រួតពិនិត្យតាមដានពលករខ្មែរដែលបានចេញទៅក្រៅប្រទេស ហើយផ្តន្ទាទោសជាទម្ងន់ដល់ជនទាំងឡាយណាដែលបានប្រព្រឹត្ត និងផ្សំគំនិតជួញដូរមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។

ជាទស្សនៈវិស័យ បើរាជរដ្ឋាភិបាលអនុវត្តចំណុចនេះបាន នោះពលរដ្ឋកម្ពុជានឹងមានសង្ឃឹមថា អ្នកដឹកនាំនឹងដឹកនាំនាវាកម្ពុជាឆ្ពោះទៅរកភាពរីកចម្រើន ដោយអាចកាត់បន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើលើសកលលោកជាមិនខាន។

ឯកសារយោង

១. ឯកសារគតិយុត្តិ

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣
- ក្រមការងារ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧២
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៧
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩២
- ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧
- អនុក្រឹត្យលេខ៥៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៥ ស្តីពី «ការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស»
- ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨
- ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ស្តីពី«ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន» ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- កិច្ចសន្យាស្តីពីការបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សឹង្ហបុរី និងប្រ៊ូណេ រវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌាន លេប៊រ ស៊ បប្លាយ ភីធីវ៉ាយអិលធីឌី (Cambodia Labor Supply Pty.,Ltd)

២. ឯកសារមេរៀន

- សៀវភៅ នីតិការងារ រៀបរៀងដោយលោកសាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន បោះពុម្ពលើកទី១ ឆ្នាំ២០០៥
- ឯកសារមេរៀន នីតិការងារ រៀបរៀងដោយលោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ ប៊ូយ ធីតា ឆ្នាំសិក្សា ២០១២-២០១៣
- ឯកសារមេរៀន នីតិការងារ រៀបរៀងដោយលោកសាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា ឆ្នាំសិក្សា ២០១៤-២០១៥