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

## សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

# របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ៖ **កញ្ញា សេង សៀវហុង**
**លោក ឈិត ឡុងឌី**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
**លោក ម៉ៅ មុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ២១

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

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

## សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

# របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **កញ្ញា សេង សៀវហុង**
**លោក ឈិត ឡុងឌី**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
**លោក ម៉ៅ បុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ២១

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

# សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទ **ឈិត ឡុងឌី** និងនាងខ្ញុំ **សេង សៀវហុង** ជានិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្រ្ត ជំនាន់ទី២១ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច។

**សូមគោរព និងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ**

លោកឪពុក **ម៉ម ឈាន** និងអ្នកម្តាយ **ហៀង សុគៀន**

លោកឪពុក **សេង ស្រៀង** និងអ្នកម្តាយ **ពុំ លី**

ជាបឋមយើងខ្ញុំ សូមគោរពសម្តែងនូវកតញ្ញូតាធម៌ និងសេចក្តីដឹងគុណ ជូនចំពោះ លោកឪពុក អ្នកម្តាយរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរ ដែលបានផ្តល់កំណើតដល់រូបយើងខ្ញុំ ដោយលោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេបាន ខិតខំតស៊ូតពុះពារគ្រប់ឧបសគ្គក្នុងការចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា អប់រំ ប្រៀនប្រដៅ និងផ្គត់ផ្គង់ដល់កូនគ្រប់បែប យ៉ាងដោយក្តីស្រលាញ់ដែលពោរពេញទៅដោយភាពកក់ក្តៅ ព្រមទាំងការអនុគ្រោះ ព្រហ្មវិហារធម៌ និងផ្គត់ផ្គង់ដល់រូបកូនគ្រប់បែបយ៉ាងទាំងសម្ភារៈ និងកម្លាំងស្មារតីដែលបានធ្វើឱ្យកូនទទួលបានលទ្ធផលជាផ្លែផ្កា និងអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅកូនឱ្យប្រព្រឹត្តិខ្លួនតាមគន្លងធម៌។ ពិសេសជាងនេះទៅទៀតលោកឪពុក អ្នកម្តាយទាំងទ្វេ ដែលបានជម្រុញឱ្យកូនក្លាយជាសសរទ្រូងសម្រាប់ប្រទេសជាតិ និងជាធនធានមនុស្សសម្រាប់សង្គម។ មហាទិគុណដែលលោកទាំងទ្វេបានផ្តល់ គឺជាវត្ថុដ៏មានតម្លៃមិនអាចកាត់ថ្លៃបាន ហើយគ្មានថ្ងៃដែលកូនអាចតប ស្នង គុណវិញអស់បានឡើយ។

**ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង និងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ** នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ទាំងអស់ ដែលបានខិតខំអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀនដឹកនាំ និងណែនាំយើងខ្ញុំ យ៉ាងច្រើនវិស័យច្បាប់ និងស្ថានភាពសង្គមជាក់ស្តែង ជាពិសេសបានផ្តល់ដំបូន្មានល្អៗ និងជួយណែនាំបង្ហាញផ្លូវយើងខ្ញុំ ដើម្បីជាទុនដល់ការស្រាវជ្រាវ និងគំនិតតាក់តែងស្នាដៃនេះឡើង។

ជាពិសេស **លោកសាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា** គឺជាសាស្ត្រាចារ្យប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតដែលបាន ផ្តល់កិត្តិយសក្នុងការណែនាំ ជួយជ្រោមជ្រែង ផ្តល់គំនិតយោបល់ ចង្អុលបង្ហាញដោយផ្ទាល់ ដែលបាន ចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ប្រកបដោយការខ្វល់ខ្វាយ យកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ដោយមិនខ្លាចការនឿយហត់ក្នុងការ តម្រែតម្រង់ ត្រួសត្រាយ ដែលជាគ្រឹះក្នុងការចងក្រងសារណាមួយនេះ រួមទាំងឯកសារនានា

ជាច្រើនដែលលោកបានផ្តល់ឱ្យយើងខ្ញុំ  និងជួយកែសម្រួលរាល់កំហុសខុសឆ្គងក្នុងការសរសេរសារណានេះរហូតទទួលបានជោគជ័យ។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមគោរពបួងសួងដល់វត្ថុស័ក្តសិទ្ធិ និងប្រសិទ្ធពរជូនចំពោះ  លោកឪពុក អ្នកម្តាយទាំងទ្វេ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ឱ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ មានសុខភាពល្អ ទទួលជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចការងារ ព្រមទាំងជួបពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

# អារម្ភកថា

យើងខ្ញុំជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច មានកិត្តិយសដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតពីសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីរៀបចំ និងចងក្រងសារណាស្តីពី **របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ** យើងខ្ញុំមានសេចក្តីមោទនភាពយ៉ាងពុនពេកចំពោះការចងក្រង និងស្រាវជ្រាវសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ។

ឆ្លងតាមរយៈការសិក្សាអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនៅវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចរួចមក យើងខ្ញុំបានទទួលចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើន និងជាចិត្តស្រលាញ់មុខជំនាញនីតិឯកជនដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ទៅថ្ងៃក្រោយ និងដើម្បីបម្រើការងារដែលទាក់ទងនឹងវិស័យការងារឯកជន ឬស្ថានប័នរដ្ឋនានា យើងខ្ញុំក៏សម្រេចចិត្តយកប្រធានបទនេះឡើងដើម្បីជាកម្មវត្ថុនៃការស្រាវជ្រាវសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ។

ខ្លឹមសារនៃនីតិការងារមានភាពទូលំទូលាយពេក ហេតុដូច្នេះសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានក្តោបសំខាន់តែកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ សៀវភៅនេះថ្វីត្បិតតែមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងលក្ខណៈទ្រឹស្តីឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមែន តែយើងខ្ញុំជឿជាក់ថាឯកសារដែលបានចងក្រងឡើងនេះនឹងបង្ហាញខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យសំខាន់ៗជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ និងលាតត្រដាងវិសាលភាពនៃការយល់ដឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងវិស័យឯកជននានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ដោយផ្តល់ជាមតិយោបល់ និងទស្សនទានមួយចំនួនក៏ដូចជា ដំណោះស្រាយដើម្បីធានាឱ្យបានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នានៃច្បាប់ ដែលឈានដល់ការបម្រើផលប្រយោជន៍សាធារណជន និងសង្គមជាតិទាំងមូល។

នៅក្នុងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រមួយនេះគឺ ចង់បង្ហាញឱ្យបុគ្គលគ្រប់រូបយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ និងឱ្យបានកាន់តែស៊ីជម្រៅពីកិច្ចសន្យាការងារ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ហើយក៏បានភ្ជាប់នឹងប្រវត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ គោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារមុននឹងឈានដល់ការកកើតនៃកិច្ចសន្យាការងារ ថែមទាំងមានអានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ រួមទាំងសំណងការខូតខាត ក្នុងគោលបំណងបញ្ចៀសហានិភ័យមួយចំនួនដែលអាចនឹងកើតមានឡើង ដោយសារតែការមិនអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងនីតិវិធី។

យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុន ចំពោះកំហុសទាំងឡាយដោយប្រការណាមួយដោយអចេតនាដែលកើតមានឡើង ហើយយើងខ្ញុំសូមទទួលស្វាគមន៍រាល់ការកែលំអពីសំណាក់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ និងមតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់ប្រិយមិត្តនិស្សិត អ្នកអានទាំងឡាយ ដើម្បីឱ្យយើងខ្ញុំបានបំពេញរាល់កំហុសឆ្គងដែលជាចំណុចខ្វះខាត និងទុកជាបទពិសោធន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនទៅថ្ងៃក្រោយ។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជាទីបំផុតចំពោះសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានផ្តល់ចំណេះដឹងដ៏ថ្លៃថ្លាដល់យើងខ្ញុំដែលញ៉ាំងឱ្យការសិក្សាទទួលបានលទ្ធផលត្រជះត្រចង់។

យើងខ្ញុំសូមជូនពរដល់សាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ព្រមទាំងមិត្តជាទីរាប់អានឱ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ និងសុខសុភមង្គលគ្រប់ការងារ។

# មាតិកា


**ទំព័រ**

**សេចក្តីផ្តើម** ........ ០១

## ជំពូកទី១

## កិច្ចសន្យាការងារ

**ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ០៣

**១.១. ប្រវត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ០៣

**១.២. គោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ០៥

**ផ្នែកទី២ ៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ០៥

**២.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា** ........ ០៥

**២.២. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត** ........ ០៦

២.២.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ ........ ០៦

២.២.២. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ........ ០៧

២.២.៣. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ ........ ០៧

**២.៣. អត្ថន័យនៃការងារ** ........ ០៧

**ផ្នែកទី៣ ៖ គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា** ........ ០៨

**៣.១. គោលការណ៍មិនរើសអើង** ........ ០៨

**៣.២. គោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ** ........ ០៩

**៣.៣. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំ** ........ ១០

**៣.៤. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានា** ........ ១២

**ផ្នែកទី៤ ៖ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ** ........ ១២

**៤.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា** ........ ១២

**៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់** ........ ១៣

**៤.៣. កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង** ........ ១៤

**៤.៤. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង** ........ ១៥
**៤.៥. កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល** ........ ១៦
**ផ្នែកទី៥ ៖ ចរិតលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ១៧
**៥.១. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាមូលា ឬកិច្ចសន្យាយកតម្លៃថ្នូរ**. ១៧
**៥.២. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ** ........ ១៧

## ជំពូកទី២

## អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ

**ផ្នែកទី១ ៖ អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ១៨
**១.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត** ........ ១៨
១.១.១. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក ........ ១៨
១.១.១.១. សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ........ ១៨
១.១.១.២. ការឈប់សម្រាកពេលបុណ្យទានមានប្រាក់ឈ្នួល ........ ១៨
១.១.១.៣. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ........ ១៩
១.១.១.៤. ការឈប់សម្រាកពិសេស ........ ២០
១.១.២. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចសន្យា ........ ២០
១.១.២.១.សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ........ ២១
១.១.២.២. អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យា ........ ២១
១.១.២.២.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ ........ ២២
១.១.២.២.២. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ........ ២២
១.១.២.២.៣. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ........ ២៣
១.១.២.២.៤. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬបុព្វលាភបន្ថែមម៉ោង ........ ២៣
១.១.៣. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ........ ២៥
១.១.៤. សិទ្ធិការពារខ្លួននៅមុនពេលទទួលទោសវិន័យ ........ ២៦
១.១.៥. សិទ្ធិទទួលបានការគាំពារក្រោមរបបសន្តិសុខសង្គម ........ ២៦
១.១.៦.សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យអនាម័យ និងសន្តិសុខ ........ ៣០

**១.២. កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត** ........ ៣១
១.២.១. កាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយច្បាប់ ........ ៣១
១.២.២. កាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយវិធានផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ........ ៣១
**ផ្នែកទី២ ៖ អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះនិយោជក** ........ ៣២
**២.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជក** ........ ៣២
២.១.១. សិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង ........ ៣២
២.១.២. សិទ្ធិក្នុងការចេញជាបទបញ្ជា និងកំណត់វិន័យ ........ ៣២
២.១.៣. សិទ្ធិក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ........ ៣៣
២.១.៤. សិទ្ធិឡុកអៅ ........ ៣៤
២.១.៥. សិទ្ធិបន្ថែមម៉ោងក្រៅពេលធម្មតា ........ ៣៥
**២.២. កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក** ........ ៣៥
២.២.១. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ ........ ៣៥
២.២.២. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ ........ ៣៧
២.២.៣. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ........ ៣៧
២.២.៤. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការធ្វើសំណង ........ ៣៨

## ជំពូកទី៣

## ការព្យួរ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

**ផ្នែកទី១ ៖ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ៤០
**១.១. និដ្ឋភាពទូទៅនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ៤០
**១.២. លក្ខខណ្ឌ និងមូលហេតុដែលតម្រូវឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ** ........ ៤១
១.២.១. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ........ ៤១
១.២.១.១. ករណីជំងឺធម្មតា ........ ៤១
១.២.១.២. ករណីមាតុភាព ........ ៤១
១.២.១.៣. ករណីឈប់សម្រាក ........ ៤២
១.២.១.៤. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា ........ ៤២
១.២.១.៥. ករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត ........ ៤៣

១.២.១.៦. ករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ........ ៤៣
១.២.១.៧. ករណីឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព........ ៤៣
១.២.២. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីនិយោជក........ ៤៣
១.២.២.១. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា ........ ៤៣
១.២.២.២. ករណីបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង........ ៤៤
១.២.២.៣. ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស........ ៤៤
១.២.៣. មូលហេតុព្ឹបក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ........ ៤៥
**ផ្នែកទី២ ៖ ការបញ្ចប់ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ**........ ៤៦
**២.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា** ........ ៤៦
២.១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ........ ៤៦
២.១.១.១. ការផុតរលត់តាមការកំណត់........ ៤៦
២.១.១.២. ការផុតរលត់មុនកាលកំណត់ ........ ៤៧
២.១.១.២.១. ការរំលាយដោយការព្រមព្រៀងនៃគូភាគី ........ ៤៧
២.១.១.២.២. ការរំលាយដោយករណីនៃកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានស័ក្តិ ........ ៤៧
២.១.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់ ........ ៤៧
២.១.២.១. ការរំលាយដោយឯកតោភាគី........ ៤៧
**២.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់** ........ ៤៨
២.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់ ........ ៤៨
២.២.១.១. ការរំលាយដោយមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យដោយភាគីតាមច្បាប់កំណត់៤៨
២.២.១.២ ការជូនដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ........ ៤៩
២.២.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់........ ៤៩
២.២.២.១. ការរំលាយដោយនត្ថិភាពហេតុផលសមរម្យ ........ ៤៩
២.២.២.២. នត្ថិភាពនៃការជូនដំណឹងជាមុនដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ........ ៥០
**២.៣.របបគតិយុត្តដោយខ្មែរចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួម**........ ៥០
២.៣.១. នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួម........ ៥១
២.៣.២. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បញ្ឈប់ពីការងាររួម........ ៥១
២.៣.៣. សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការឡើងវិញ ........ ៥២

**២.៤. ការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូលភាព** ..................................................... ៥២
២.៤.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ..................................... ៥២
២.៤.១.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់ .................... ៥២
២.៤.១.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់........................................ ៥៣
២.៤.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់.................................... ៥៣
២.៤.២.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់ .................... ៥៣
២.៤.២.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ ........................................ ៥៤
**២.៥. អនុប្បទានសិទ្ធិនៃកិច្ចសន្យាការងារ** .............................................................. ៥៤

## សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

**សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន** ......................................................................................... ៥៥
**អនុសាសន៍** .................................................................................................. ៥៧
**គន្ថនិទ្ទេស**
**ឧបសម្ព័ន្ធ**

# សេចក្តីផ្តើម

# សេចក្តីផ្តើម

នៅសម័យកាលនីមួយៗ និងតាមតំបន់នីមួយៗតែងតែមានច្បាប់ជាគោល សម្រាប់ឱ្យមានការប្រតិបត្តិតាម និងគោរពសិទ្ធិរវាងគ្នានឹងគ្នា ជៀសវាងការរំលោភលើទ្រព្យសម្បត្តិ និងកម្លាំងពលកម្មរបស់អ្នកដទៃ។ ក្នុងនោះដែលការឈ្លានពាន និងរំលោភលើកម្លាំងពលកម្មរបស់អ្នកដទៃបានកើតមានឡើងតាំងពីបុរាណកាលមកម្ល៉េះ ដែលបណ្តាលឱ្យសម័យកាលបច្ចុប្បន្នឈានដល់ការបង្កើតកិច្ចសន្យាតាមផ្លូវច្បាប់ដែលជាហេតុកុំឱ្យមានការរំលោភបំពាន ឬការកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មណាមួយកើតមានឡើង។ ក្នុងកិច្ចការប្រចាំថ្ងៃនៃជីវិតរស់នៅក្នុងសង្គម ការទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលទាំងឡាយ គឺជាប្រការមួយចាំបាច់បំផុតដែលខានមិនបាន ជាពិសេសនោះគឺទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដោយមានការបង្កើតជាដំបូងនូវវិធានការគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តគ្រប់វិស័យ និងក្នុងទំនាក់ទនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីកុំឱ្យមានហានិភ័យណាមួយកើតឡើងចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយក្នុងគោលបំណងការពារអត្ថប្រយោជន៍របស់ភាគីដែលទន់ខ្សោយ គឺសំដៅដល់កម្មករនិយោជិត ជៀសវាងអ្នកមានអំណាចណាមួយមកបំពាន។ ការទំនាក់ទំនងវិស័យការងារនេះ គឺត្រូវធ្វើការចាប់ផ្តើមពីកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ អាស្រ័យលើគូភាគីនីមួយៗ។ ដូចនេះហើយ ដើម្បីថែរក្សាការពារផលប្រយោជន៍ភាគីទាំងសងខាងប្រកបដោយនិយតភាព គឺត្រូវមានច្បាប់ស្តីពីការងារសម្រាប់គ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងគតិយុត្តដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីគ្រប់គ្រងដោះស្រាយ ការពារក្នុងករណីណាមួយដែលមានវិវាទ និងជម្លោះកើតឡើង។ កិច្ចសន្យា ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រើប្រាស់តាំងពីសម័យបុរាណ ដើម្បីជានាចំពោះ ការអនុវត្ត កិច្ចសន្យារបស់ភាគីផ្សេងៗ។ ដោយឡែកចំពោះ កិច្ចសន្យាការងារវិញ គឺត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងទៀតថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល លើកិច្ចការពលកម្មនោះ។

ពិសេសជាងនេះទៅទៀតច្បាប់កម្ពុជាយើងបានបង្កើត **របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ** ដើម្បីជានាស្ថេរភាព លើវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ដែលគ្របដណ្តប់ទាំងមូលលើទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជាយើង រួមទាំងច្បាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវបានអភិវឌ្ឍន៍ ពីច្បាប់ទំនៀមទម្លាប់ នៅសម័យបុរាណ មកសម័យទំនើប ដែលមានការចងក្រងដោយយកលំនាំតាម ច្បាប់របស់ប្រទេសបារាំង ក្រោយឆ្លងកាត់សម័យជាច្រើន ច្បាប់កិច្ចសន្យាមានការវិវឌ្ឍន៍យ៉ាងខ្លាំង។ បច្ចុប្បន្ននេះ ច្បាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបានចែងក្នុង ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ដោយយកលំនាំតាមច្បាប់របស់ប្រទេសជប៉ុនផងដែរ។

ម្យ៉ាងទៀតច្បាប់កម្ពុជាយើងមានការចងក្រង **ច្បាប់ស្តីពីការងារ** ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ច្បាប់ការងារនេះ មានគោលដៅធានាសិទ្ធិ និងគាំពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងធានាសុវត្ថិភាពគតិយុត្ត និងស្ថេរភាពដល់អ្នកវិនិយោគ ក្នុងការរៀបចំប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនូវដំណើរការ និងភាពដែលអាចប្រកួតប្រជែងបានលើឆាកអន្តរជាតិផងដែរ។

ការស្រាវជ្រាវមួយនេះថ្វីត្បិតតែមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំង លក្ខណៈទ្រឹស្តីឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមែនតែយើងខ្ញុំជឿជាក់ថាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រមួយនេះ នឹងបង្ហាញនូវគំនិតសំខាន់ៗ ជាច្រើនដែលលាតត្រដាងវិសាលភាពនៃការយល់ដឹងពី របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលក្នុងនោះដែលបានផ្តោតលើចំណុចសំខាន់ៗ រួមមានដូចជា សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រវត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ គោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារ អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

# ជំពូកទី១

# កិច្ចសន្យាការងារ

# ជំពូកទី១
# កិច្ចសន្យាការងារ

## ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

### ១.១. ប្រវត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ

នៅមុនពេលដែលប្រទេសបារាំងបានដាក់អាណាព្យាបាលលើព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រព័ន្ធគតិយុត្តខ្មែរត្រូវបានប្រមូលផ្តុំជាក្រមដែលចងក្រងឡើង និងបន្សល់ទុកដល់សព្វថ្ងៃជាភាសាបារាំងដោយលោក Adhémard Leclère នាឆ្នាំ១៨៩៨។ នៅក្នុងចំណោមក្រមទាំងនេះ គេសង្កេតឃើញមានក្រមទាសកម្មករដែលត្រូវបានសើរើដើម្បីកែលំអឡើងវិញនាឆ្នាំ១៨៥៣ ដោយព្រះមហាក្សត្រ អង្គឌួង នៅក្រុងឧដុង្គ។ ក្រមនេះថ្លែងពីវិធានទាំងឡាយសម្រាប់គ្រប់គ្រងការរត់គេចខ្លួន របស់ទាសករ[1]។ ជាក់ស្តែង មាត្រា៤ នៃក្រមនេះបានចែងខ្លឹមសារថា៖ "ម្ចាស់បានដាក់ច្រវាក់ដល់ទាសកររបស់ខ្លួន បើទាសករនេះរត់គេចខ្លួនទាំងជាប់ច្រវាក់ ហើយបើជនណារកឃើញដោះច្រវាក់នោះចេញ ហើយនាំឱ្យម្ចាស់វិញ ម្ចាស់ទាសករមិនត្រូវបង់ប្រាក់សម្រាប់យកទាសកររបស់ខ្លួនវិញទេ ពីព្រោះថាជនណាដែលចាប់ទាសករបាន ពុំមានសិទ្ធិដោះច្រវាក់ចេញពីទាសករឡើយ។ ជនណាដែលចាប់ទាសករបាន និងនាំឱ្យម្ចាស់ទាសករវិញដោយមានច្រវាក់ជាប់នៅជើងដដែលនោះអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់ដែលមានចំនួនកាន់តែខ្ពស់ កាលណាទីកន្លែងចាប់ខ្លួនទាសករកាន់តែឆ្ងាយពីផ្ទះរបស់ម្ចាស់ទាសករ"[2]។ ក្រៅពីនេះ គេសង្កេតឃើញមានក្រមផ្សេងទៀត ដែលមានបញ្ញត្តិស្តីពីរបបទាសករដូចជាច្បាប់គោលបន្ទាប់ដែលលើកឡើងអំពីវណ្ណៈទាំងប្រាំបីដែលពុំអាចក្លាយជាទាសករ និងវណ្ណៈចំនួនប្រាំពីរដែលអាចក្លាយជាទាសករ។

ថ្វីត្បិតតែទាសភាពត្រូវបានលុបបំបាត់ជាផ្លូវការនៅឆ្នាំ១៨៨៤ ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែពុំបានសេចក្តីថាទាសករត្រូវបានដោះលែងឱ្យមានសេរីភាពនៅទូទាំងប្រទេសឡើយ។ ដោយហេតុដូច្នេះហើយបានជាព្រះមហាក្សត្រ ព្រះបាទនរោត្តម បានចេញព្រះរាជក្រម ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៨៩៨ ដើម្បីប្រកាសដោះលែងទាសកររបស់រដ្ឋទាំងអស់ដែលហៅម្យ៉ាងទៀតថា «ពល» ឱ្យមានសេរីភាព។ នៅរវាងពីរទសវត្ស នៃដើមសតវត្សទី២០ កសិកម្មស្ថិតនៅជាសកម្មភាពជាសារវន្តរបស់កម្ពុជានៅឡើយដែលដំណាំស្រូវនាំមុខគេ។ បន្តិចម្តងៗ ដំណាំកៅស៊ូក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយគេក៏សង្កេតឃើញកើតមានឧស្សាហកម្មដែលបំលែង

---

[1] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ៣៦ និង៣៧

[2] ក្រមទាសកម្មករ / Krâm Téasa Kamokar, នៅក្នុង Adahémard Leclère, Les codes cambodgiens, tome 1, Paris Emest Leroux éditeur, 1898, p.387.

ផលិតផល កសិកម្ម រួមមានម៉ាស៊ីនកិនស្រូវ រោងបិតស្រា។ល។ ចំពោះវិស័យសិប្បកម្មវិញ ក៏មានការរីកចម្រើនផងដែល ដូចជារោងជាងដែលដំបូងឡើងមានលក្ខណៈជាគ្រួសារសុទ្ធសាធ តែបន្ទាប់មកក៏មានកូនជាង និងជួនកាលមានកម្មករមួយចំនួនទៀតផង។ ប៉ុន្តែពុំមានវិធានគតិយុត្តណាមួយ ដែលត្រូវបានតាក់តែងឡើងសម្រាប់អនុវត្តចំពោះទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងជនដែលធ្វើការងារក្រោមអំណាចរបស់ខ្លួនឡើយ។

ដោយមានការបង្កើតជាដំបូង វិធានការគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីសង្គមចាស់របស់កម្ពុជាក្នុងរបបអាណានិគមបារាំង ដែលបារាំងនាំមកសេចក្ដីព្រាងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ណាប៉ូឡេអុង ជាភាសាបារាំង ហើយបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះមហាក្សត្រព្រះអង្គម្ចាស់ ស៊ី សុវត្ថិ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩២០។ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៦៧ ក្រមនេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរដោយលោក អេង សុត (រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌) បានផ្ដល់ជាសញ្ញាណសារវន្ត ក្នុងក្របខណ្ឌនៃការទំនាក់ទំនងការងារ ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារ នឹងការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការ ដែលបានបញ្ញត្តិតាមមាត្រា១១៨៥ ថា៖ “ ដែលហៅថា ជួលការងារនោះ គឺកិច្ចសន្យាដែលជនម្នាក់ហៅថា ជាង និយោជិត អ្នកការ ឬកូនឈ្នួល សន្យាថានឹងធ្វើការក្នុងពេលមានកំណត់ប៉ុណ្ណោះឱ្យជនម្នាក់ទៀតហៅថានាយ ម្ចាស់ការ ឬនិយោជក ដោយយកថ្លៃតាមសមាមាត្រនៃការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ហៅថាប្រាក់ឈ្នួល ”[3]។ ចំនុចនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា របបគតិយុត្តនៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងនិយោជិត បានចាប់ផ្ដើមមានអត្ថិភាព និងផុសចេញជារូបរាង និងត្រូវបានគ្រប់គ្រង ដោយក្រមនេះតាំងពីឆ្នាំ១៩២០ មកម្ល៉េះ។ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនេះចាត់ទុកកិច្ចសន្យាការងារ ជាកិច្ចសន្យាដែលមានតម្លៃជាប្រាក់ជាការដោះដូរសេវាកម្ម ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងជាបែបមួយនៃការជួល។ ថ្វីត្បិតតែក្រមការងារនេះទើបតែមានកំណាកំណើតក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក្រមនេះបង្កើតបានជាវិធាន ការពារមួយចំពោះកម្មករនិយោជិតផងដែរ ដូចជា បើនាយការ(និយោជក) ប្រើហិង្សា ឬវាយដំកូនឈ្នួលឱ្យធ្វើការផ្សេងពីការដែលខសន្យាគ្នា ឬបង្ខំឱ្យធ្វើការណាមួយពិបាកពេកលើសកម្លាំងអ្នកការ (កម្មករនិយោជិត) អាចផ្ដាច់កិច្ចសន្យានោះបានដោយមិនបាច់ឱ្យដំណឹងប្រាំបីថ្ងៃមុនឡើយ[4]។ គួរកត់សំគាល់ថាពីឆ្នាំ១៩៧៥-១៩៧៩ ជារយៈពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងរបបប្រល័យពូជសាសន៍ប៉ុលពត ការរីកចម្រើនអ្វីក្រៅពីការបំផ្លិចបំផ្លាញសម្ធិផលរបស់ប្រទេសជាតិដែលមានស្រាប់ និងការកាប់សំលាប់ប្រជាជន

[3] ដកស្រង់ចេញនិងវាយឡើងវិញក្រៅផ្លូវការរបស់សមាគមស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ខ្មែរ ឆ្នាំ២០១៤ ត្រង់មាត្រា១១៨៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ១៩២០

[4] មាត្រា១១៩៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ១៩២០ តាមការបោះពុម្ពឆ្នាំ១៩៦៧

នោះទេ។ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ដែលជាអំឡុងពេលប្រសើរឡើងវិញ ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតឱ្យមានក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាបន្ថែមទៀតក្នុងទិសដៅការពារផលប្រយោជន៍ក្នុងទំនាក់ទំនងសង្គម។ ក្រឹត្យច្បាប់នេះ បានចែងនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យា និងនីតិវិធីនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាដោយមានសុពលភាព ជាក់ស្តែងនៅមាត្រា១ នៃក្រឹត្យច្បាប់នេះ បានចែងថា "កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់ កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន"[5]។ ក្រឹត្យច្បាប់នេះដែរ ក៏បានបង្ហាញពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា ត្រូវសហការគ្នាក្នុងបរិយាកាសទុកចិត្ត ស្មោះត្រង់នឹងគ្នា អនុវត្តសមស្របតាមគោលការណ៍សីលធម៌សង្គម ហើយជាពិសេស កំចាត់គំនិត មនុស្សជិះជាន់មនុស្ស [6]។ ក្រោយពីបំលាស់ប្តូរញឹកញាប់នៃច្បាប់ការងារតាមសម័យនីមួយៗកន្លងមក រហូតមកដល់ក្រោយការបោះឆ្នោតឆ្នាំ១៩៩៣ មកដល់បច្ចុប្បន្ន ដើម្បីធានានិរន្តភាពនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍឱ្យលូតលាស់ឈានឡើង និងមានភាពសម្បូររុងរឿងជានិរន្តរ៍ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានប្រកាន់យក និងអនុវត្តនយោបាយប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស ដើម្បីរៀបចំច្បាប់ទំលាប់ទាំងអស់ឡើងវិញ[7]។

### ១.២. គោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតជាចម្បងគ្រប់ពេលវេលា ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង និងណែនាំរបស់និយោជក (គឺស្ថិតនៅក្រោមអធិភាពរបស់និយោជក)។

## ផ្នែកទី២ ៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

### ២.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា

អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា គឺសំដៅដល់កិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ច[8]។ ចំណែកឯកាតព្វកិច្ច គឺជាទំនាក់ទំនងគតិយុត្តដែលចងបុគ្គលពីរនាក់ ដោយឱ្យបុគ្គលម្នាក់ដែលបានកំណត់ មានករណីកិច្ចមួយចំនួន ចំពោះបុគ្គលដែលបានកំណត់ម្នាក់ទៀត។ បុគ្គល

[5] មាត្រា១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨

[6] មាត្រា២ ត្រង់កថាខណ្ឌទី២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨

[7] មាត្រា៥១ ត្រង់កថាខណ្ឌទី១ រដ្ឋធម្មនុញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

[8] មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧

ដែលមានករណីយកិច្ចហៅថា កូនបំណុល រីឯបុគ្គលដែលទទួលផលប្រយោជន៍ពីករណីយកិច្ច នោះ ហៅថា ម្ចាស់បំណុល។ ម្ចាស់បំណុលមានសិទ្ធិត្រូវគ្នាទៅនឹងករណីយកិច្ចរបស់កូនបំណុល[9]។

## ២.២. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត

### ២.២.១. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២

អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលស្របតាមក្រមការងារឆ្នាំ១៩៧២ គឺសំដៅដល់កិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើងឱ្យមានការទាក់ទងគ្នាផ្នែកការងាររវាង អ្នកស៊ីឈ្នួល និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើឡើងទៅតាមទម្រង់ភាគី ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងជ្រើសរើសយក។ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ ហើយត្រូវរួមពន្ធតែមប្រ៍ និងទម្រង់ការប្រថាប់។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយបើសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។ កិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួល តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ[10]។ ស្របគ្នានេះដែរ អ្នកស៊ីឈ្នួល តាមន័យរបស់ក្រមការងារនេះ គឺសំដៅដល់បុគ្គលគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំ និងអំណាចបុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ ពីគុណសម្បត្តិនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះ មិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈច្បាប់នៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈច្បាប់អ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬច្រើនទេ[11]។ មិនខុសគ្នារវាង អ្នកស៊ីឈ្នួល និងកម្មករ គឺមានន័យថា អ្នកស៊ីឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបម្រើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិត ពោលគឺ ជាជនដែលធ្វើការ ភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ។ លក្ខណៈរបស់កម្មករមិនទាក់ទងនឹងរបៀបឱ្យកម្រៃទេ គឺត្រូវយោងលើមុខការជាដាច់ខាត[12]។ រីឯអត្ថន័យនៃនិយោជកវិញ គឺសំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់ដែលរួមមាន(ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ អង្គការ សមាគម សហជីព) ហើយដែលប្រើ អ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ ឬច្រើននាក់ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។

---

[9] មាត្រា៣០៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[10] មាត្រា៦២ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

[11] មាត្រា៣ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

[12] មាត្រា៦ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២

### ២.២.២. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករ និយោជិត (ភាគីដែលផ្តល់កម្លាំងពលកម្ម) និងនិយោជក(ភាគីដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យភាគីដែលធ្វើពលកម្ម)។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវធ្វើឡើងនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

កិច្ចសន្យាការងារនេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាតាមទម្លាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើឡើងដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ[13]។ តាមអត្ថន័យនេះទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត គឺស្តែងឡើងដោយការឯកភាពគ្នានៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ រាល់ការបង្កើត ការកែប្រែ ការរំលត់ និងការអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពលើគោលការណ៍គ្រឹះ ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារជាភាពចាំបាច់មួយនៃបរិបទការងារ ដើម្បីធានាភាពមានសុពលភាពត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះ[14]។

### ២.២.៣. អត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧

កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថានិយោជក[15]។

## ២.៣. អត្ថន័យនៃការងារ

បុគ្គលគ្រប់រូបចាំបាច់តែងតែត្រូវការការងារ ព្រោះថាការងារ គឺសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់មនុស្សយើងម្នាក់ៗ ការងារគឺជារបរដែលមនុស្សម្នាក់ៗធ្វើសម្រាប់ចិញ្ចឹមជីវិត។ ក្នុងនោះដែរយើងខ្ញុំសូមធ្វើការបកស្រាយពីនិយមន័យនៃការងារ។ តាមន័យចង្អៀត ការងារគឺជាសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលមនុស្សធ្វើដើម្បីរកប្រាក់។ ការងារ គឺជាការបង្កើតទំនិញ ឬសេវាកម្មដែលបង្កើតឡើង ឬធ្វើអ្វីៗដោយខ្លួនឯងដោយផ្ទាល់ ឬក៏លក់កម្លាំងពលកម្មឱ្យនរណាម្នាក់។ បើនិយាយជាប្រយោជន៍រួម ការងារគឺសំដៅលើការអនុវត្ត

---

[13] មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

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

[15] មាត្រា៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយណាដែលអាចឱ្យមនុស្សរស់បាននៅក្នុងបរិបទសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមទៅតាមតំបន់ ឬទីកន្លែងដែលគេរស់នៅ។ គ្រប់បុគ្គលទាំងអស់ដែលស្វែងរកការងារ ត្រូវឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលផ្សេងៗជាច្រើន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចរាល់ហើយ ទើបមានការចូលបម្រើការងារពិតប្រាកដ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលឱ្យចូលបម្រើការងារនៅមានរយៈកាលមិនច្បាស់លាស់មួយទៀត ដែលគេហៅថារយៈពេលសាកល្បងដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ ជាចុងបញ្ចប់ និយោជកមានសេរីភាពពេញទីក្នុងការសម្រេចទទួលយកកម្មករនិយោជិតណាដែលខ្លួនពេញចិត្តជាងគេបំផុត ។

**សរុបមកកិច្ចសន្យាការងារ** គឺជាចំណងគតិយុត្តមួយដែលក្នុងនោះបុគ្គលម្នាក់(កម្មករនិយោជិត) សន្យាថាធ្វើការងារក្រោមអធិនភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត(និយោជក) ដោយទទួលបានប្រាក់កម្រៃ។ តាមក្រមរដ្ឋប្បវេណីថ្មីចែងថា៖ កិច្ចសន្យាការងារ ជាកិច្ចសន្យាមួយ ដែលក្នុងនោះភាគីម្ខាងជាកម្មករនិយោជិតសន្យាថាធ្វើការងារឱ្យភាគីម្ខាងទៀតជានិយោជកដែលគាត់ត្រូវសន្យាត្រឡប់មកវិញថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលើការងារតម្លៃពលកម្មនោះ[16]។

## ផ្នែកទី៣ ៖ គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា

### ៣.១. គោលការណ៍មិនរើសអើង

ដោយស្របតាមគោលការណ៍រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានសិទ្ធិសេរីភាព និងករណីកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ ដោយឥតប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿ សាសនា និន្នាការនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឋានៈសង្គម ធនធាន ឬស្ថានភាពឯទៀតឡើយ។ ការប្រើសិទ្ធិសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ មិនត្រូវឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិសេរីភាពអ្នកដទៃឡើយ។ ការប្រើសិទ្ធិសេរីភាពនេះ ត្រូវប្រព្រឹត្តតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ក្នុងច្បាប់[17]។ វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា៖ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម និងការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី៖ ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់

[16] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា ស្តីពីនីតិការងារ និងនិរភ័យសង្គម បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រ១៦

[17] មាត្រា៣១ កថាខណ្ឌទី២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

អត្ថប្រយោជន៍សង្គម និងវិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។ ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ[18]។ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ ដោយគ្មានបុគ្គលណារួមទាំងសហជីពផងអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ[19]។

### ៣.២. គោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

ប្រភពនៃពាក្យសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬរបៀបរៀបរយសាធារណៈ ជាពាក្យដែលប្រែមកពីភាសាបារាំង Ordre Public ហើយសញ្ញាណនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទ។ សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈបង្កើតឡើងដើម្បីធានា សន្តិភាព ភាពសុខសាន្ត និងសន្តិសុខសាធារណៈ ពុំត្រូវបានធ្វើឱ្យរឹករវ ឬមានចលាចលឡើយ[20]។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះមានន័យថា វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់ការងារ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់[21]។

ឧទាហរណ៍៖ ច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យកម្មករ និយោជិតអាចឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ១៨ថ្ងៃ កាលបើកម្មករនោះមានអតីតភាពការងារបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ(និយោជក) បានព្រមព្រៀងឱ្យនិយោជិត ឈប់សម្រាកតែ១២ថ្ងៃ នេះគឺអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានការនៃច្បាប់ការងារ ដូច្នេះច្បាប់ការងារមិនទទួលស្គាល់ និងមិនអនុញ្ញាតឡើយ ដោយចាត់ទុកជាមោឃៈ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិ បែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់នៃច្បាប់ការងារ មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំង

[18] មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[19] មាត្រា៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[20] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ៣១

[21] មាត្រា១៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជិតម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី[22]។

និយោជក មិនអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់សិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់បានទេ។

### ៣.៣. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំ

គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតចំពោះការងារដោយបង្ខំធ្វើឡើង ក្នុងគោលបំណងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត និងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានការងារណាមួយដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចកើតឡើងនោះទេ។ ការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមដាច់ខាត ដោយអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។ ការងារដោយបង្ខំនេះ ត្រូវអនុវត្តលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ[23]។

ដើម្បីលុបបំបាត់ការកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត អនុសញ្ញាលេខ២៩ និង ១០៥ បានហាមឃាត់ទាំងស្រុង និងដាច់ខាត ទៅលើប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាចំពោះការលុបបំបាត់ការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លីបំផុតតាមការគួរ[24]។ ដោយតាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច មានន័យថា រាល់ការងារ ឬសេវាកម្មណា ដែលតម្រូវពីជនណាម្នាក់ដោយការគំរាមគំហែងថានឹងដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយ ហើយដែលជននោះមិនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើដោយខ្លួនឯងផង[25]។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី សម្រាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មិនគិតរួមបញ្ចូល[26] ៖

---

[22] មាត្រា១៣ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[23] មាត្រា១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[24] មាត្រា១ កថាខណ្ឌទី១ នៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

[25] មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី១ នៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

[26] មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឆ្នាំ១៩៣០

- ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវដោយផ្អែកលើច្បាប់កាតព្វកិច្ចយោធា ហើយការងារនោះមានលក្ខណៈជាការងារយោធាសុទ្ធសាធ។
- ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលមានទម្រង់ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសដែលមានឯករាជ្យភាពពេញលេញ។
- ការងារ ឬសេវាកម្មដែលគេតម្រូវពីជនណាម្នាក់ ដោយសារការដាក់ទោសពីតុលាការ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាការងារ ឬសេវាកម្មនោះបានអនុវត្តនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ឬឃ្លាំមើលពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយដែលថាជននោះមិនត្រូវបានគេជួល ឬដាក់ឱ្យធ្វើការឱ្យបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឬសមាគមឯកជននានាឡើយ។
- ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវឱ្យក្នុងករណីមានអាសន្នជាអាទ៍ ព្រឹត្តិការណ៍នៃសង្គ្រាម ឬមហន្តរាយ ឬការគំរាមកំហែងដោយអគ្គីភ័យ ទឹកជំនន់ គ្រោះទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយដី ជំងឺឆ្លង ការរាតត្បាតនៃសត្វសាហាវ សត្វល្អិត ជំងឺបេស្ត និងបណ្តាកាលៈទេសៈទូទៅដទៃទៀតដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ការរស់រាន និងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ទោះបីទាំងស្រុង ឬដោយផ្អែកខ្លះក្តី។
- សេវាតូចតាចនៅក្នុងថ្នាក់ភូមិ ដែលត្រូវធ្វើដោយសមាជិកសហគមន៍ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដោយចំពោះនៃសហគមន៍ ហើយដែលអាចចាត់ជាការងារជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសហគមន៍ ក្នុងលក្ខខណ្ឌជាសមាជិកនានានៃសហគមន៍នោះ ឬក៏អ្នកតំណាងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេ មានសិទ្ធិធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ដែលទាក់ទងដល់ការចាំបាច់នៃសេវាកម្មបែបនេះ។

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះត្រូវយល់ព្រមធ្វើការហាមប្រាម និងមិនត្រូវប្រើប្រាស់ទម្រង់នៃការងារណាដែលមានលក្ខណៈជាការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចមានជាអាទិ៍ការងារ[27] ៖

- ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាមធ្យោបាយនៃការបង្ខិតបង្ខំខាងនយោបាយ ឬការអប់រំខាងនយោបាយ ឬក៏ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីឱ្យសម្តែងចេញ ឬប្រកាន់យកទស្សនៈនយោបាយ ឬមនោគមវិជ្ជាសំដៅប្រឆាំងទល់នឹងប្រព័ន្ធនយោបាយ ប្រព័ន្ធសង្គម ឬក៏ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចដែលមានរួចហើយ។
- ដែលប្រើជាវិធីមួយដើម្បីកេណ្ឌប្រមូល និងប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ជាគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។
- ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការដាក់វិន័យការងារ។
- ដែលប្រើសម្រាប់ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដោយសារការចូលរួមក្នុងកូដកម្ម។

[27] មាត្រា១ នៃអនុសញ្ញាលេខ១០៥ ស្តីពីការធ្វើនិរាក្រឹត្យនៃការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ១៩៥៧

- ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការរើសអើងខាងពូជសាសន៍ សង្គម សញ្ជាតិ ឬសាសនា។

### ៣.៤. គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានា

គោលការណ៍ហាមឃាត់ជាដាច់ខាតលើកិច្ចធានាតម្រូវឱ្យ ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ[28]។

## ផ្នែកទី៤ ៖ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារកំណត់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

### ៤.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា[29]។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ[30]។ នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវមានចែងពីការបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ[31]។ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ[32]។ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀង ដោយកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ[33]។

ជារួម កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវបានកំណត់លក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

- ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

---

[28] មាត្រា៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[29] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[30] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[31] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[32] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[33] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- មានរយៈពេលមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ (អាចបន្តជាសារថ្មីម្តង ឬច្រើនដង តែកុំឱ្យសើសពី ២ឆ្នាំ តិចជាង ឬស្មើ ២ឆ្នាំ)
- មានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់។

បើកិច្ចសន្យាការងារពុំមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងអស់នេះទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យាការងារ[34]។ កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានការបាត់បង់គុណភាពឡើយ[35]។

កិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ បើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី[36]៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ (ការងារមិនជាប់លាប់)
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាអាចត្រូវបានបញ្ចប់ ក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

### ៤.២. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ដោយយោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ មិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យណាមួយជាក់លាក់ឡើយ ដូចច្នេះយើងសូមធ្វើការបកស្រាយ អំពីទិដ្ឋភាពនៃចំណាងគតិយុត្តរបស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចដែលបានរៀបរាប់ដូចខាងក្រោម៖

---

[34] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[35] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[36] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់រួមមាន[37]៖

- អាចធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់
- អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ(គ្រាន់តែជាការបន្ទាល់តែប៉ុណ្ណោះ)
- មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់។

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ[38]។ ហើយនៅពេលណាកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ[39]។

ហើយគោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នេះ គឺទំនាក់ទំនងការងារយូរអង្វែង និងអចិន្ត្រៃយ៍។ ជម្រុញការប្តេជ្ញាក្នុងការបំពេញការងារអស់ពីសមត្ថភាព ដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងស្មោះត្រង់ ជាថ្នូរនឹងស្ថិរភាពការងារ[40]។ វាជាកិច្ចសន្យានីតិរួមហើយ ត្រូវគោរពតាមគ្រប់សុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាត្រូវមានធាតុផ្សំបី៖

- កើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី
- កើតចេញពីជនដែលមានសមត្ថភាពចុះកិច្ចសន្យា
- មានវត្ថុមួយដែលជាក់លាក់ដែលអាចធ្វើកើត និងដែលស្របច្បាប់របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬទំនៀមទម្លាប់ដ៏ល្អប្រពៃ[41]។ បើគ្មានធាតុទាំងបីនេះទេ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

## ៤.៣. កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

កិច្ចសន្យាការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាង តាមលក្ខខណ្ឌ និងចិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ចិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ[42]។ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយ

[37] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា ស្តីពីនីតិការងារ និងនិរភ័យសង្គម បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រ១៦

[38] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[39] មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[40] អត្ថបទសិក្ខាសាលារបស់បណ្ឌិត ណុប កញ្ញារិទ្ធ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ ឆ្នាំ២០១៣

[41] ក្រឹត្យនៃច្បាប់ លេខ៣៨ ក្រ.ច ស្តីអំពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨

[42] មាត្រា៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

លក្ខណ៍អក្សរ ដោយលិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឡ្ឍមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ[43]។ និយោជកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈទៅកូនជាង គឺកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានជំនាញទទួលការហ្វឹកហ្វឺនដំបូង ហើយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺននេះដោយជោគជ័យពួកគេនឹងរំពឹងថាក្លាយជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងបន្ទាប់មកទៀតក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ជាទូទៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនអាចលើសពីពីរឆ្នាំទេ។ ប៉ុន្តែដោយយោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦/៩៧ បានចែងថាក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញរយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនគួរលើសពីពីរខែទេ។ ពុំមានការកម្រិតរយៈពេលពិសេសសម្រាប់កូនជាងក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ ដែលនៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ និយោជកគួរប្រើប្រាស់ការហ្វឹកហាត់កូនជាងតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានបទ ពិសោធន៍ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរួមមានដូចខាងក្រោម៖

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ[44] ៖

- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា
- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតា តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- កាលណាគ្រូផ្លាស់ប្តូរផ្ទះទៅក្នុងសង្កាត់ ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោងលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ។

កាលបើភាគីណាមួយ យល់ឃើញថាមានការខូចខាត ព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់[45] ៖

- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង
- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូត្រូវចូលបំរើកងទ័ព
- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារពី បទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម។

## ៤.៤. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង

---

[43] មាត្រា៥២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[44] មាត្រា៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[45] មាត្រា៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចកំណត់រយៈពេលសាកល្បងការងាររហូតដល់ទៅបីខែដើម្បីវាយតម្លៃអំពីជំនាញ និងអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត។ ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានចិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់លក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មានរយៈពេលអតិបរមានៃការសាកល្បងគឺ៖

- ៣ខែចំពោះនិយោជិត (និយោជិតមិនប្រើឯកទេស)
- ២ខែចំពោះកម្មករឯកទេស
- ១ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា[46]។

ហេតុដូច្នេះហើយ និយោជកមិនមានសិទ្ធិកំណត់រយៈពេលនៃការសាកល្បងការងារទៅតាមចិត្តចង់របស់ខ្លួនបានឡើយ បន្ទាប់មកនៅពេលផុតកំណត់រយៈពេលនៃការសាកល្បងការងារនេះ និយោជកត្រូវតែសម្រេចចិត្តថានឹងត្រូវជ្រើសយកកម្មករនិយោជិតនោះមកធ្វើការ ឬមិនបន្តឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការវិញ។

សោហ៊ុយទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក[47]។ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦/៩៧ ចែងថាកម្មករនិយោជិតដែលបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ដោយជោគជ័យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង "ត្រូវតែស្ថិតនៅរយៈពេលសាកល្បងរយៈពេល៣ខែមុននឹងក្លាយទៅជាអ្នកដេរ" ។ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចថា អ្នកដេរ និងអ្នកកាត់សំលៀកបំពាក់ជាកម្មករនិយោជិតឯកទេស ដូច្នេះរយៈពេលសាកល្បងការងារអតិបរមារបស់ពួកគេ គួរតែត្រូវបញ្ចប់ដោយមិនឱ្យលើសពី២ខែ។

## ៤.៥. កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល

កិច្ចសន្យាការងារម៉ៅការ គឺសំដៅលើកិច្ចសន្យាមួយ ដែលភាគីម្ខាងមានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលបានព្រមព្រៀង ហើយភាគីម្ខាងទៀតមានករណីយកិច្ចផ្តល់កម្រៃចំពោះលទ្ធផលនៃការងារដែលបានធ្វើនោះ[48]។ កម្រៃនៃការងារនេះ ត្រូវបង់ដំណាលគ្នានឹងការប្រគល់វត្ថុដែលជាកម្មវត្ថុនៃការងារ បើពុំចាំបាច់ក្នុងការប្រគល់វត្ថុទេ ក្រោយពីបានសម្រេចការងារហើយ អ្នកម៉ៅការអាចទាមទារឱ្យបង់កម្រៃបាន[49]។

[46] មាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[47] មាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[48] មាត្រា៦៥២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧
[49] មាត្រា៦៥៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

ការងាររម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួន មុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ប៉ុន្តែចំពោះការងារមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចបន្តកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀត ចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន[50]។ ហើយក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុននិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន[51]។

ចំពោះការងាររម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅរោងចក្រ ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដដែលប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត[52]។

## ផ្នែកទី៥ ៖ ចរិតលក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារ

### ៥.១. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាមូលា ឬកិច្ចសន្យាយកតម្លៃថ្នូរ

កិច្ចសន្យាមូលលា គឺជាកិច្ចសន្យាដែលភាគីនីមួយៗក្នុងកិច្ចសន្យាស្វែងរកអត្ថប្រយោជន៍គឺសំដៅដល់ភាគីនីមួយៗ ក្នុងកិច្ចសន្យាធ្វើការសន្យាដោយអាស្រ័យលើតាវកាលិកតបដែលគេសង្ឃឹមថានឹងបានទទួលពីភាគីម្ខាងទៀត។ តាមអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានរង់ចាំដោយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យានោះ អត្ថប្រយោជន៍នោះអាច ឬមិនអាចត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។

### ៥.២. កិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ

កិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមក(កាតព្វកិច្ចបដិការ) រវាងភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យា ពោលគឺភាគីទាំងសងខាងជាម្ចាស់បំណុលផង និងជាកូនបំណុលផង។ ក្នុងកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ ការសន្យារបស់ភាគីកិច្ចសន្យាទាំងពីរ គឺចំណុះគ្នាទៅវិញទៅមក។ ហើយកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមកទាំងឡាយត្រូវប្រើសម្រាប់ជាមូលហេតុ។

បើអ្នកលក់ត្រូវបានសន្យាថានឹងប្រគល់ទំនិញ នេះគឺថាអ្នកលក់ត្រូវទទួលបានតម្លៃដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកទិញត្រូវតែទូទាត់តម្លៃដែលជាថ្នូរនៃការសន្យាក្នុងការប្រគល់ទំនិញ។ ដូច្នេះវាកើតមានចំណងគតិយុត្តរវាងកាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ។

[50] មាត្រា៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[51] មាត្រា៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[52] មាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

# ជំពូកទី២
# អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការខារ

# ជំពូកទី ២
# អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ

## ផ្នែកទី១ ៖ អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ

### ១.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិតគឺត្រូវបានការការពារដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូច្នេះសិទ្ធិស្របច្បាប់មួយចំនួនរបស់កម្មករនិយោជិតគឺ ត្រូវបានកំណត់ និងធានាដោយច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតបង្កើតឡើងដើម្បីការពារពីការបំពានណាមួយ ដោយភាគីនិយោជក នៅពេលមានវិវាទកើតមានឡើង។

#### ១.១.១. សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក

##### ១.១.១.១. សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវបានអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ក៏ប៉ុន្តែមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសចាត់ចែងការឈប់សម្រាករបស់គេដោយឡែក[53]។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចមួយថ្ងៃពេញ (២៤ម៉ោង) ក្នុងមួយសប្តាហ៍ដែលជាធម្មតា គឺនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬអាចជាថ្ងៃណាមួយនៃសប្តាហ៍។ និយោជកអាចកំណត់យកម៉ោងធម្មតាបាន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

##### ១.១.១.២. ការឈប់សម្រាកពេលបុណ្យទានមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមាន ចែងតាមមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស ទាំងឡាយណាដែលកម្មវត្ថុអាជីវកម្មមានចរិតលក្ខណៈសាកលត្រូវប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ និងមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពបាន ហើយការឈប់សម្រាកបុណ្យនៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ព្រមគ្នាក្នុងពេលតែមួយ នាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការរបស់រោងចក្រ សហគ្រាសនោះ ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវរៀបចំបែងចែកឱ្យកម្មករនិយោជិត បានឈប់សម្រាកតាមថ្ងៃបុណ្យនីមួយៗដោយផ្លាស់ប្តូរគ្នា។ ក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតសាមី និងនិយោជក ឬមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់

[53] មាត្រា១៤៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអនុសញ្ញារួម ការឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តនៅពេលណាមួយផ្សេងទៀត ដែលខុសពីថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ[54]។

ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវរៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរគ្នាឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យនីមួយៗ ហើយរក្សាទុកជាប្រចាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

**១.១.១.៣. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល**

រាល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មិនថាកម្មករនិយោជិតពេញម៉ោង ឬក្រៅម៉ោង សុទ្ធតែទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ប៉ុន្តែកម្រិតនៃការគណនាដើម្បីទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានភាពខុសគ្នា ដែលជាទូទៅការគិតនេះត្រូវធ្វើតាមសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

កម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញម៉ោង ទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការជាប់មួយខែ ដែលស្មើនឹង១៨(ដប់ប្រាំបី)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះធ្វើការបាន២១ថ្ងៃជាមធ្យមក្នុងមួយខែ ចំពោះមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ(ជាទូទៅសម្រាប់មុខរបរដែលធ្វើការទៅតាមរដូវជាដើម) ត្រូវចាត់ទុកថាកម្មករនិយោជិតនោះបានធ្វើការជាប់លាប់ហើយ។

ចិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានខាងលើនេះ ជាទូទៅត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិត ជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបានព្យួរក៏ដោយ លើកលែងតែករណី រំលាយ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតអាក់ខានមិនបានធ្វើការងារ ដោយសារមូលហេតុមួយចំនួនជាក់លាក់ដូចជា៖ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ ការឈប់សម្រាលកូន ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងរយៈពេលជូនដំណឹងមុនបញ្ឈប់ និងការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពី៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ ក៏ចិរវេលានៃការអាក់ខាននេះ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ។

ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាសដែលត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃនៃ"ថ្ងៃធ្វើការ"ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំមានន័យថា

[54] ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ៣៩៧/២០ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២១

កម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៩ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ នៅឆ្នាំទី៤បន្ទាប់ពីធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ។ ចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំវិញ ជាទូទៅលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបកម្មករនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិស្នើសុំប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលបាន។

#### ១.១.១.៤. ការឈប់សម្រាកពិសេស

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន៧ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ឬមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន។ ព្រឹត្តិការណ៍នោះមានដូចជា ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសម្រាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និងប្ដី ប្រពន្ធ កូន ឪពុកម្ដាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណភាព។ ការឈប់សម្រាកពិសេសជាការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ[55]។ ចំពោះការធ្វើការសងនេះអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល៩០ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស។ ការធ្វើការសងត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថិរវេលាធ្វើការសរុបមិនត្រូវលើសពី១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬមិនត្រូវលើសពី៥៤ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍។ ការធ្វើការងារសងនេះត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

### ១.១.២. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្អែកតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងកិច្ចសន្យា

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា(១.១.២.១) ដោយរួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងតាមច្បាប់ និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម(១.១.២.២)។ ដោយឡែកចំពោះកម្មករធ្វើការមិនពេញម៉ោង មានសិទ្ធិទទួលបានផលប្រយោជន៍រួមមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដូចគ្នានឹងកម្មករធ្វើការពេញម៉ោងដែរ ដោយគិតតាមសមាមាត្រភាគរយនៃម៉ោងធ្វើការប្រៀបធៀបទៅនឹងកម្មករធ្វើការពេញម៉ោង។ សិទ្ធិនេះបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ត្រង់ជំពូកទី៦ ស្ដីពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧។

[55] សំណុំរឿងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ៨៨ និង៨៩/១១ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

#### ១.១.២.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល មានចែងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់ជំពូកទី៦ស្តីពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ ដែលបានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល[56] ដែលជាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ។ តាមន័យនេះ និយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។ ដោយសារតែសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមការកំណត់ដោយច្បាប់។ តាមការកំណត់ដោយច្បាប់ មានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស[57]។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះ គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ ដោយស្របតាមការស្នើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន២(ពីរ)ដុល្លារអាមេរិក ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការចំនួន១៩២$(មួយរយកៅសិបពីរ) ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ[58]។ ដោយត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល[59]។

#### ១.១.២.២. អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្នែកតាមច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យា

ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានសិទ្ធិពេញលេញ និងស្របតាមច្បាប់ក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ ដូចខាងក្រោម៖

---

[56] មាត្រា១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[57] មាត្រា១០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[58]ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ៣០៣/២០ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១

[59]មាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

**១.១.២.២.១. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ**

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ណាមួយ ក្នុងផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង លើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ[60] ៖

| អតីតភាពការងារគិតជាឆ្នាំ | ១ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៦ | ៧ | ៨ | ៩ | ១០ | ១១ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែ (គិតជាដុល្លារ) | ០ | ២ | ៣ | ៤ | ៥ | ៦ | ៧ | ៨ | ៩ | ១០ | ១១ |

កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំនោះ(ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាព ការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ គឺចំនួន១១(ដប់មួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តាមផ្លូវច្បាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានលើសពី១១ឆ្នាំឡើង ត្រូវបានទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារត្រឹមតែ១១(ដប់មួយ)ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយខែដដែល។

**១.១.២.២.២. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ**

និយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលនិយោជកបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ គឺមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅនេះទេ។ បើនិយោជកណាបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅល្អប្រសើរជាងការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សានៅដដែល[61] ។

ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការថ្មីក្នុងខែដំបូង មានរយៈពេលមិនគ្រប់២៦ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការងារក្នុងមួយខែ គិតត្រឹមថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវអនុវត្តរបៀបផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅដូចខាងក្រោម[62]៖

[60] ផ្អែកទី២ ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីណែនាំ ការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

[61] ផ្អែកទី១ ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីណែនាំ ការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

[62] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល១៣ថ្ងៃចុះក្រោម ទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួនពាក់កណ្ដាលគឺ ៣,៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល១៤ថ្ងៃឡើងទៅ ទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅពេញ គឺចំនួន៧ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកម្រៃតាមថ្ងៃ ឬតាមសប្ដាហ៍ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅនេះ ត្រូវបានគណនាតាមអត្រាប្រចាំថ្ងៃ គឺទទួលបាន០,២៧ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ។

### ១.១.២.២.៣. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានបុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ស្របតាមគោលការណ៍កំណត់ដោយច្បាប់ស្ដីពីការងារ[63]។ ប្រាក់បុព្វលាភ ត្រូវបានមជ្ឈដ្ឋាននៃវិធានទូទៅផ្ដល់និយមន័យថាជាប្រាក់ ឬជារូបិយប័ណ្ណដែលបានធ្វើឡើង ដើម្បីលើកទឹកចិត្តចំពោះនិយោជិតតាមវិធីរបស់និយោជកសម្រាប់ការបំពេញការងារបានល្អ។

### ១.១.២.២.៤. សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬបុព្វលាភបន្ថែមម៉ោង

ការងារម៉ោងបន្ថែម គឺជាការងារដែលបន្ថែមលើម៉ោងការងារធម្មតា។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវអនុញ្ញាតតែការងារខុសពីធម្មតា និងបន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសពីធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលទាំងនេះតម្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ បើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង២២ ទៅម៉ោង៥ភ្លឺ ឬនៅធ្វើក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង១០០%(មួយរយភាគរយ)[64]។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើសថាធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឬមិនធ្វើ។ ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមនេះត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមិនត្រូវបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ[65]។ និយោជក ត្រូវតែទទួល ការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ មុនពេលផ្ដល់ការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ដោយយោង តាមលិខិតអនុញ្ញាតការងារបន្ថែមម៉ោងដែលចេញពីក្រសួងការងារ ការងារបន្ថែមម៉ោងជាធម្មតាត្រូវបានកម្រិតអតិបរិមាត្រឹម២

[63] មាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[64] មាត្រា១៣៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា១៣៩ និងមាត្រា១៤៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ២០០៧

[65] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៨០ សកបយ ស្ដីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីចិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានទទួលប្រាក់បន្ថែមលើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ប្រាក់ការងារបន្ថែមត្រូវបានគណនាដោយយកអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង គុណនឹងអត្រាបន្ថែមម៉ោង។

| ពេលវេលាធ្វើការ | អត្រាប្រាក់ឈ្នួល |
|---|---|
| ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ (មិនមែនការងារពេលយប់) ជាថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការងារធម្មតា | ១៥០% |
| ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (ពេលយប់ពីម៉ោង២២:០០ ដល់៥:០០ភ្លឺ) | ២០០% |
| ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ | ២០០% |

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ[66]។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ ភ្លឺ ទោះបីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នាក្តី ឬធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង១៣០%(មួយរយសាមសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមការសម្រុះសម្រួលគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកកន្លងមកហើយនោះ ត្រូវរក្សាដដែលរហូតចប់សុពលភាព[67]។

សហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេលយប់ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាកទទួលទានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ បើពុំនោះសោតទេត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់[68]។ កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន២០០០(ពីពាន់)រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ[69]។

---

[66] មាត្រា១៤៤ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា១៣៩ និងមាត្រា១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ២០០៧

[67] ត្រង់ចំណុចទី១ នៃសារាចរលេខ១៨៥ កប/ស.រ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ឆ្នាំ២០០៧

[68] ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ៨០ សកបយ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ឆ្នាំ១៩៩៩

[69] ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិត ស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

### ១.១.៣. សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ត្រូវយកមកអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់[70] ។

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយដោយយុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក សរសេរជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញដែរ[71]។ សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបាន ដោយកម្មករនិយោជិត លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាព ក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយសន្តិវិធីជាមួយ និយោជក ពោលគឺនិយោជិតធ្វើកូដកម្មគឺជាវិធីចុងក្រោយគេបង្អស់ បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងគ្រប់មធ្យោបាយរកដំណោះស្រាយដោយសន្តិវិធីរួចមក[72] ។ ស្ទើរតែគ្រប់ករណី កម្មករនិយោជិតត្រូវព្យាយាមអនុវត្តតាមទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដូចតទៅនេះមុនធ្វើកូដកម្ម៖

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សា
- ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

កូដកម្មដែលមិនស្របនឹងនីតិវិធីកំណត់តាមក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកូដកម្មដែលធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបង្ខំឱ្យនិយោជកកែប្រែ អនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលកំពុងតែនៅមានប្រសិទ្ធភាពគឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬមិនស្របនឹងច្បាប់។

ការធ្វើកូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដូចមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់ពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ស្តីពីការសម្រេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម(ត្រូវបានចាត់ទុកជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ បើសមាជិកនៃសហជីពមិនបានអនុម័តធ្វើកូដកម្មតាមការបោះឆ្នោតជាសង្ងាត់)។ ការធ្វើដូកកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការទៅនាយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ(បើសហជីពមិនបានជូនដំណឹងមុនចំនួន ប្រាំពីរថ្ងៃ ពីការធ្វើកូដកម្មទៅនិយោជក និងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារទេ កូដកម្មនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់)។ កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធី បើបង្កអំពើហិង្សានៅពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុស

[70] មាត្រា៣៧ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

[71] មាត្រា៣១៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[72] មាត្រា៣២០ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ។ នៅអំឡុងពេលនៃកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតគឺ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ប៉ុន្តែអាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជកមិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់តាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ [73] ។

## **១.១.៤. សិទ្ធិការពារខ្លួននៅមុនពេលទទួលទោសវិន័យ**

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលការចោទប្រកាន់ មុននឹងទទួលកំហុស កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិការពារខ្លួនដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ឬដោយប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការជួយការពារខ្លួន ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាបង្ហាញភស្តុតាង និងភាពឥតមានកំហុសដែលខ្លួនពុំបានប្រព្រឹត្តិជូននិយោជកដើម្បីពិចារណា និងដោះស្រាយ តាមសំណូមពររបស់ខ្លួន។ និយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យ ឬបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុសត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងនៃកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ[74]។ ករណីនេះបើក្រុមហ៊ុនពុំព្រមយល់ស្រប កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងតវ៉ាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ឬប្តឹងទៅតុលាការដើម្បីជួយរកយុត្តិធម៌។

## **១.១.៥. សិទ្ធិទទួលបានការគាំពារក្រោមរបបបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)**

ជាគោលកាណ៍កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗដែលជាសមាជិកនៃប.ស.ស ដែលបានចុះបញ្ជិកាក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិក ផ្នែកថែទាំព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រ និងតាវការលិកសង្គមផ្សេងៗ នៅពេលដែលសាមីជននោះទទួលរងហានិភ័យការងារ។ តាវកាលិក គឺជាប្រាក់ វត្ថុ ឬសេវាដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យសមាជិក ប.ស.ស នៅពេលចាស់ជរា ទុព្វលភាព និងនៅពេលទទួលរងហានិភ័យការងារតាមកាលកំណត់មួយ។

ហានិភ័យការងារ គឺជាគ្រោះថ្នាក់ធ្លាក់មកលើរូបកាយកម្មករនិយោជិតៈ

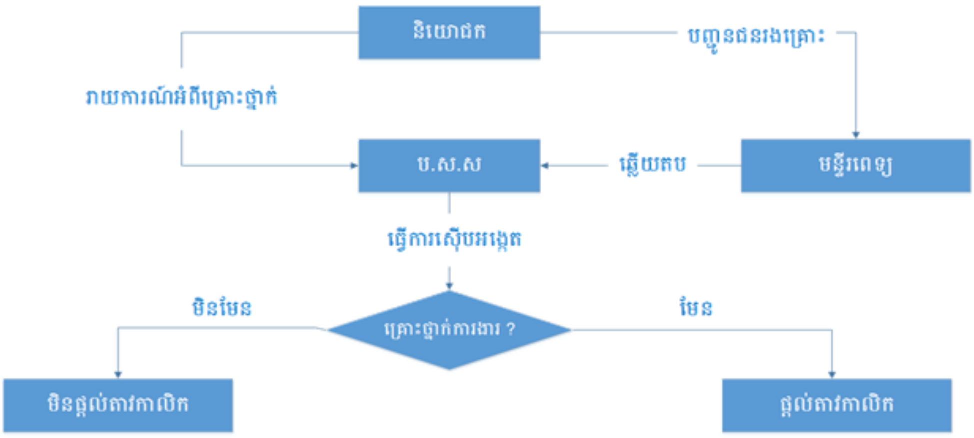
[73] មាត្រា៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[74] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ១៩៣/១២-ត្រូពីកាណារីស្សេត អែន កាស៊ីណូ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២

- ដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះជាហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ទោះមានកំហុសពីកម្មករ និយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករ និយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ។
- ពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅ ទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយ គ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ។
- បណ្តាលមកពីជំងឺវិជ្ជាជីវៈ(មុខរបរប្រើកម្លាំងកាយ មុខរបរប៉ះពាល់ជាតិពុល ឬមុខរបរក្នុងលក្ខខណ្ឌមិនប្រក្រតីដែលនាំឱ្យអ្នកធ្វើការកើតជំងឺផ្សេងៗ)។

មូលដ្ឋានសុខាភិបាល(មន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ឬគ្រូពេទ្យព្យាបាល) ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ពី ប.ស.ស។ គួសបញ្ជាក់ដែរថា បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ហៅកាត់ថា «ប.ស.ស» មានភារកិច្ចផ្តល់សន្តិសុខជាមូលដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងវិស័យឯកជន ដោយភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជិកាសមាជិក និងការទទួលបានភាគទានពីសមាជិក ឬនិយោជកដើម្បីធានាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ កិច្ចគាំពារ និងផ្តល់សន្តិសុខរយៈពេលវែងជូនកម្មករនិយោជិត និងមនុស្សនៅក្នុងបន្ទុក។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបានចុះបញ្ជិកាក្នុង ប.ស.ស មានសិទ្ធិទទួលបាន តាវកាលិកហានិភ័យការងារ នៅពេលដែលសាមីជន ទទួលរងហានិភ័យការងារ។

ការជូនដំណឹងអំពីហានិភ័យការងារ[75]៖




[75] http://www.nssf.gov.kh/default/ផ្នែកហានិភ័យការងារ/តាវកាលិក

កម្មករនិយោជិតសមាជិកនៃ ប.ស.ស ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនិយោជក ពីហានិភ័យការងារ(គ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ) ដែលធ្លាក់មកលើខ្លួន។ ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលឱ្យបាត់បង់ជីវិត កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវធ្លាក់លើសិទ្ធិវន្តនៃជនរងគ្រោះ ឬតតិយជន[76]។

ក្នុងករណីដែលគ្រោះថ្នាក់កើតនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលនៅកន្លែងដែលជិតបំផុត និងបន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនជនរងគ្រោះទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ការចំណាយលើការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងការបញ្ជូនខាងលើត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម។ ក្នុងករណីដែលគ្រោះថ្នាក់នៅពេលធ្វើដំណើរ សាមីជន ឬនិយោជកអាចទាមទារការទូទាត់សង លើការចំណាយសម្រាប់ការសង្គ្រោះនេះពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម[77]។

និយោជក ឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយដែលបានចុះបញ្ជិកាក្នុង ប.ស.ស ត្រូវជូនដំណឹងទៅ ប.ស.ស ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរបំផុត៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោង នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹងពីហានិភ័យការងារដែលធ្លាក់មកលើកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន[78]។

បន្ទាប់ពីទទួលបានរបាយការណ៍ហានិភ័យការងារពីការទាមទារសំណង ការិយាល័យតាវកាលិក ឬការិយាល័យខេត្ត ខណ្ឌ ក្រុងនៃ ប.ស.ស ត្រូវជូនដំណឹងទៅការិយាល័យអធិការកិច្ច ដើម្បីធ្វើការអង្កេត និងផ្តល់លទ្ធផលលើករណី នីមួយៗមកការិយាល័យតាវកាលិកវិញឱ្យបានយ៉ាងឆាប់បំផុត។

ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរ ការិយាល័យអធិការកិច្ចត្រូវស្នើសុំព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងទីកន្លែងពេលវេលា មូលហេតុនៃគ្រោះថ្នាក់ពីសាក្សី ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៅនឹងកន្លែងកើតហេតុ។

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកហានិភ័យការងាររួមមាន៖

+ការផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់

ក្នុងករណីដែលគ្រោះថ្នាក់កើតនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលនៅកន្លែងជិតបំផុត និងបន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនជនរងគ្រោះទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ដែលទទួលស្គាល់

[76] ប្រការ១ ចំនុច១.១ នៃប្រកាសរួមលេខ១១០ កប/ប្រ.ក ស្តីពីការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

[77] ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ស្តីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

[78] ប្រការ១ ចំនុច១.២ នៃប្រកាសរួមលេខ១១០ កប/ប្រ.ក ស្តីពីការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

ដោយប.ស.ស។ ការចំណាយលើការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងការបញ្ជូនខាងលើត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់ ប.ស.ស។ ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់នៅពេលធ្វើដំណើរ សាមីជន ឬនិយោជកអាចទាមទារការទូទាត់សងលើការចំណាយសម្រាប់ការសង្គ្រោះនេះពីប.ស.ស។

+ការផ្ដល់សេវាថែទាំ និងព្យាបាល

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងហានិភ័យការងារមានសិទ្ធិទទួលបានការពិនិត្យព្យាបាល ការសម្រាកព្យាបាល នៅតាមបណ្ដាមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយប.ស.ស។

ក្នុងករណីដែលគ្រូពេទ្យព្យាបាលតម្រូវឱ្យទិញឱសថ ឬសំភារៈឧបករណ៍ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការថែទាំ និងព្យាបាលដែលពុំមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ប.ស.សអាចទូទាត់សងទៅជនរងគ្រោះ ឬអ្នកតំណាងវិញបានលុះណាតែមានវេជ្ជបញ្ជា និងវិក្កយបត្រត្រឹមត្រូវ។

+តាវកាលិកបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្ដោះអាសន្ន

ក្នុងរយៈពេលនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាបណ្ដោះអាសន្ន កម្មករនិយោជិតដែលរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកពីប.ស.ស ដូចតទៅ៖

- ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ ដែលត្រូវផ្ដល់ជូនគិតចាប់ពីថ្ងៃទីពីរ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការកើតឧបទ្ទវហេតុបណ្ដាលឱ្យទទួលរងហានិភ័យការងារ
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំជនរងគ្រោះ ក្នុងរយៈពេលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល។

ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃផ្អាកការងារដំបូងរបស់ជនរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់និយោជក។ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្ដោះអាសន្នត្រូវស្មើនឹង៧០(ចិតសិប)ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំនៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលត្រូវស្មើនឹង ៥០(ហាសិប)ភាគរយ នៃប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ។ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃនេះ ត្រូវផ្ដល់ជូនជនរងគ្រោះរហូតដល់មុខរបួសជាសះស្បើយ[79]។

+តាវកាលិកសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍

បើបាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងថ្លៃព្យាបាល និងសំណងប្រាក់បំណាច់ សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍។

[79] http://www.nssf.gov.kh/default/ផ្នែកហានិភ័យការងារ/តាវកាលិក

+វិភាជន៍ជាសោហ៊ុយបូជាសព

ក្នុងករណីដែលទទួលរងហានិភ័យការងាររហូតបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ជីវិត អ្នកទទួលរ៉ាប់រងក្នុងការចាត់ចែងបូជាសព(ជាគ្រួសារសាច់ញាតិ) ត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍ជាសោហ៊ុយបូជាសព ដែលមានចំនួន ៤.០០០.០០០(បួនលាន)រៀល។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ត្រូវតែផ្តល់ជូនផ្ទាល់ទៅគ្រួសារសពក្នុងការចាត់ចែងបូជាសពជនរងគ្រោះ។

+សេវាបុននីតិសម្បទា

កម្មករនិយោជិត ដែលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ មានសិទ្ធិទទួលបានឧបករណ៍ ឬអវៈយវៈសិប្បនិម្មិតតាមការកំណត់របស់គ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយប.ស.ស។

កម្មករនិយោជិត ដែលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ មានសិទ្ធិទទួលបានសេវាសម្របសម្រួលមុខងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលនឹងកំណត់ក្នុងប្រកាសដោយឡែករបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

### ១.១.៦. សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យអនាម័យ និងសន្តិសុខ

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌ អនាម័យ និងភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត[80]។ មិនតែប៉ុណ្ណោះគ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសម្រាប់ដឹកជញ្ជូន ឧបករណ៍តូចធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់ និងរៀបចំក្នុងលក្ខខណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត[81]។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ត្រូវរៀបចំប្រកាសដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះជាពិសេស[82]៖

- គុណភាពទឹកនៃកន្លែងធ្វើការ

[80] មាត្រា២២៩ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[81] មាត្រា២៣០ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[82] មាត្រា២២៩ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ការបោសសំអាត
- បបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសម្លេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

## ១.២. កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត

### ១.២.១. កាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយច្បាប់

បន្ទាប់ពីបានបង្កើតឱ្យមានទំនាកទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជករួចមក ក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះ ដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។ ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតនោះអាចមានសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបម្រើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ[83]។

### ១.២.២. កាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយវិធានផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ជាគោលការណ៍សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗត្រូវមានកាតព្វកិច្ចកំណត់ពីវិធានផ្ទៃក្នុង ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ពោលគឺបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន[84]។ វិធាន ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះទៀតសោត កំណត់ឡើងដើម្បីរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងរបៀបរៀបរយ ក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចគោរពវិធាន ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដែលរួមមានដូចជា កាតព្វកិច្ចអនាម័យ កាតព្វកិច្ចសន្តិសុខ និងកាតព្វកិច្ចសណ្តាប់ធ្នាប់ជាដើម ឱ្យបានល្អ ដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានបានផ្សព្វផ្សាយ។

---

[83] មាត្រា៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[84] មាត្រា២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

# ផ្នែកទី២ ៖ អានុភាពគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះនិយោជក

## ២.១. សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះនិយោជក

### ២.១.១. សិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង

សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ដែលស្ថិតនៅក្រោម ការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ ការជួលកម្មករនិយោជិត ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល និងការបញ្ឈប់ គឺជាបុព្វសិទ្ធិ របស់និយោជក មិនតែប៉ុណ្ណោះនិយោជកធានាការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឱ្យមានវិន័យ និង សណ្តាប់ធ្នាប់នៅកន្លែងធ្វើការ។ និយោជកមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យមើលដំណើរការនៃការងាររបស់ខ្លួន និងវាយ តម្លៃការងាររបស់និយោជិតដែរ ថាតើបំពេញតាមបទដ្ឋានស្តង់ដារដែលឬទេ?

### ២.១.២. សិទ្ធិក្នុងការចេញបទបញ្ជា និងកំណត់វិន័យ

បន្ទាប់ពីខ្លឹមសារនៃការកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដែលកំណត់ពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតហើយ។ និយោជកមានសិទ្ធិដាក់ចេញបទបញ្ជាផ្សេងៗ ក្រោមទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា សម្រាប់ធានាសន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ព្រមទាំង សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែរ។ លិខិតបទដ្ឋាននានាដែលចេញដោយនិយោជក គឺជាវិធានដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់អនុវត្ត ពោលដើម្បីបង្ការហានិភ័យផ្សេងៗ ដែលកើតមានដោយយថាហេតុ។ និយោជកមានសិទ្ធិផ្តាច់ មុខក្នុងការកំណត់វិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលប្រព្រឹត្តកំហុសនៅកន្លែងធ្វើការ ប៉ុន្តែនិយោជក មិន អាចដាក់ទោសវិន័យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង និងតំណាង ណាម្នាក់របស់ខ្លួនបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពី១៨(ដប់ប្រាំបី)ថ្ងៃ។ ជាការអនុវត្តនៅ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដោយមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង និយោជកអាចធ្វើការដាក់ទោសវិន័យតាមកម្រិតនៃ កំហុសដូចខាងក្រោម៖

ក. កំហុសកម្រិតស្រាល៖

- កំហុសលើកទី០១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់
- កំហុសលើកទី០២ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ(ករណីមិនរាងចាល)
- កំហុសលើកទី០៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ(ករណីមិនរាងចាល)

ខ. កំហុសកម្រិតមធ្យម៖

- កំហុសលើកទី០១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- កំហុសលើកទី០២ និងទី០៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ(ករណីមិនរាងចាល)

គ. កំហុសកម្រិតធ្ងន់៖

+កំហុសកម្រិតធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួមមាន[85]៖

- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់
- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម"ខ"នៃកិច្ចសន្យាការងារ ការផ្សាយអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ
- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ
- ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត
- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន

និយោជកមានសិទ្ធិដេញចោលកម្មករនិយោជិតបានភ្លាមៗចំពោះកំហុសធ្ងន់ ហើយត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេល ១៨(ដប់ប្រាំបី)ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងពីកំហុសធ្ងន់នេះ ត្រូវចាត់ទុកថានិយោជកបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ។

### ២.១.៣. សិទ្ធិក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

តាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តី ឱ្យនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើម ត្រូវបានហាមឃាត់[86] ពោលគឺគ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជក ចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះប្រភេទណាក៏ដោយលើកលែងតែ៖

- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមក

---

[85] មាត្រា៨៣ ចំណុច«ខ» នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[86] មាត្រា១២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ
- វត្ថុធាតុ និងសំភារៈដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់
- ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ
- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារបដ្ឋាន[87]។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់បរិមាណភាគជាចំបាច់សម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ។

### ២.១.៤. សិទ្ធិឡុកអៅ

និយោជកអាចផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការបិទសហគ្រាស(ឡុកអៅ) ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន រយៈពេលពីរ ឬបីម៉ោង ឬក៏ ពីរ ឬបីថ្ងៃ នៅពេលដែលកូដកម្មដែលរៀបចំឡើងដោយកម្មករនិយោជិត នាំឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ដំណើរការសង្វាក់ផលិតកម្ម។ បើផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានឱ្យនិយមន័យ "ឡុកអៅ" ថាគឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ[88]។ ច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានបញ្ញត្តិយ៉ាងជាក់លាក់ស្តីពីសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើឡុកអៅ ពោលគឺត្រូវបានធានាដោយច្បាប់[89]។ ច្បាប់បានបញ្ញត្តិពីអានុភាពនៃកូដកម្មប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯ "ឡុកអៅ" វិញ ច្បាប់ស្តីពីការងារពុំបានចែង របបគតិយុត្តពិសេសនោះទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ពីភាពដូចគ្នាទៅនឹងកូដកម្ម "សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ"[90]។ ដូច្នេះហើយបានជាអានុភាព ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នៃកូដកម្មក៏អាចយកមកអនុវត្តចំពោះអានុភាពនៃឡុកអៅបានដែរ។ ដោយមានអានុភាពដូចគ្នានឹង "កូដកម្ម" "ឡុកអៅ"ក៏អាចធ្វើឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងចិរវេលានៃ ឡុកអៅ ផងដែរ ពោលគឺ ក្នុងអំឡុងពេលឡុកអៅ តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សក៏មិនត្រូវបានបើកឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតដែរ[91]។ ជាគោលការណ៍ បើនិយោជកធ្វើឡុកអៅបំពានច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការងារ[92]។

---

[87] មាត្រា១២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[88] មាត្រា៣១៨ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[89] មាត្រា៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[90] មាត្រា៣២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[91] មាត្រា៣៣២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[92] មាត្រា៣៣៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

### ២.១.៥. សិទ្ធិបន្ថែមម៉ោងក្រៅពេលធម្មតា

ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារអាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួននៅក្នុងករណីដូចតទៅ[93]៖

- ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជា ការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការ ការដាក់កំណត់ពេលវេលាការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។
- ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់ទល់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានដទៃផ្សេងទៀតបាន។

ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

## ២.២. ភាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក

### ២.២.១. ភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ

និយោជកមានករណីកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការរក្សារូបរាងកាយ សុខភាពជាអាទិ៍របស់កម្មករនិយោជិតពីគ្រោះថ្នាក់នៅទីកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើពលកម្ម សិល្បៈការ្យ នៅក្នុងការធ្វើឧបករណ៍[94]។ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់ កម្មករនិយោជិត ពោលគឺគ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសម្រាប់ដឹកជញ្ជូន ឧបករណ៍តូចធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់ និងរៀបចំក្នុងលក្ខខណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត[95]។ ច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានបញ្ញត្តិលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសការពាក់ព័ន្ធនឹង៖

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់

[93] ប្រការ១ នៃសេចក្តីប្រកាសលេខ៨០ ស.ក.ប.យ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩

[94] មាត្រា៦៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

[95] មាត្រា២៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
- ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារ ដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមានក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គីភ័យ។

និយោជកក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំអាគារ រោងជាង ទីកន្លែងធ្វើការ មានពន្លឺធម្មជាតិ និងពន្លឺសិប្បនិម្មិត សមស្របតាមការងារ ពោលគឺលៃលកយ៉ាងណា ធានាឱ្យកម្មករនិយោជិត សំឡឹងមើលឃើញច្បាស់ និងមិនរោយភ្នែក។ ការបំភ្លឺជាទូទៅ ត្រូវបានបន្ថែមដោយការបំភ្លឺជាលក្ខណៈដោយឡែកនៅតាមមណ្ឌលធ្វើការ ឬប៉ុស្តិ៍ការងារ។

ការផ្តល់ពន្លឺសម្រាប់ការងារប្រណីត ឬការងារផ្ចិតផ្ចង់ ត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការសំឡឹងមើល មិននឿយហត់ និងមិនបង្កឱ្យមានបច្ច័យមិនល្អទៅអនាគត ពិសេសគឺ[96]៖

- ពន្លឺដែលបំភ្លឺមណ្ឌលធ្វើការ ត្រូវឱ្យមានកម្រិតប្រហាក់ប្រហែល និងមណ្ឌលជិតខាងនោះ
- ការបំភ្លឺជាទូទៅនៅទីកន្លែងធ្វើការតែមួយ ត្រូវយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង មួយភាគប្រាំ នៃការបំភ្លឺមណ្ឌលធ្វើការ ឬប៉ុស្តិ៍ការងារ
- ការបំភ្លឺត្រូវមានគុណភាពអាចមើលឃើញពណ៌បានត្រឹមត្រូវ សមស្របតាមសកម្មភាពនៃការងារ
- កម្មករនិយោជិតត្រូវបានការពារទប់ទល់នឹងប្រភពពន្លឺដែលចាំងខ្លាំង ទោះដោយត្រង់ក្តី ឬដោយប្រយោលក្តី
- បាតុភូតនៃពន្លឺភ្លឺបភ្លែត ត្រូវលុបបំបាត់
- ប៉ុស្តិ៍ការងារមិនត្រូវទទួលកាំរស្មីព្រះអាទិត្យដោយផ្ទាល់ឡើយ។

ម៉ាស៊ីនភ្លើង ត្រូវដាក់ឱ្យនៅឆ្ងាយពីទីកន្លែងធ្វើការ ឬអគារដទៃទៀតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ដើម្បីជៀសវាងប្រភពសំឡេងខ្លាំង ឬការបំពុលបរិយាកាស[97]។ និយោជក ត្រូវរៀបចំដាក់ឱ្យមានភ្លើងជំនួយបំរុង សំរាប់បំភ្លឺពេលដាច់ចរន្តធម្មតា។

---

[96] ប្រការ២ នៃសេចក្តីប្រកាសលេខ៤៨៤ ស្តីពីពន្លឺ និងការបំភ្លឺ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣

[97] ប្រការ៥ នៃសេចក្តីប្រកាសលេខ៤៨៤ ស្តីពីពន្លឺ និងការបំភ្លឺ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣

ជាគោលការនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាន ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន[98]។ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិត យ៉ាងតិច៥០នាក់ត្រូវតែមានគិលានដ្ឋាននៅក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន ជាអចិន្ត្រៃយ៍ មួយ។ គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវតែគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់ដោយគ្រូពេទ្យការងារ រួមនឹងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់អាស្រ័យលើចំនួនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃ ទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋយិកាយ៉ាងតិចម្នាក់ នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍។ គិលានដ្ឋាន ត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសការងារ។ សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ជាបន្ទុកនិយោជក[99]។

### ២.២.២. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ជាគោលការណ៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ ដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ លក្ខខណ្ឌនៃការនេះទៀតសោត គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជក និងនិយោជិតយល់ព្រមព្រៀងលើការងារ។ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ រួមមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ថិរវេលាធ្វើការ និងការឈប់សម្រាក។ល។ ដូច្នេះនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគោរពលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារឱ្យបានល្អ។

### ២.២.៣. កាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

នៅពេលដែលនិយោជកព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយកម្មករនិយោជិត ក្នុងការបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារកើតមានឡើង។ និយោជិតមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់សេវា ចំណែកឯនិយោជក បន្ទាប់ពីបានផ្តល់ការងារជូននិយោជិតរួចហើយ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះទៀតសោតត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍នៃច្បាប់ការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។ និយោជកក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូននិយោជិតដែរ ពោលគឺត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ សោហ៊ុយធ្វើ

[98] មាត្រា២៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[99] មាត្រា២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ដំណើរ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង កំរៃជើងសា ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់បើកជារង្វាន់បន្ថែម តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់។ល។

ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន២(ពីរ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន១៩២(មួយរយកៅសិបពីរ)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ[100]។

កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន១៨៧(មួយរយប៉ែតសិបប្រាំពីរ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន១៩២(មួយរយកៅសិបពីរ)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ[101]។

ទន្ទឹមនឹងនេះប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន២.០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬការទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនពី២ដុល្លារអាមេរិក ដល់១១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។ ដូចនេះ ជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួនពី២០៩(ពីររយប្រាំបួន)ដុល្លារអាមេរិក ដល់២២០(ពីររយម្ភៃ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[102]។

### ២.២.៤. ភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការធ្វើសំណង

នាយកសហគ្រាស ទទួលបន្ទុកលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ដូចដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះមាន

[100] ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ៣០៣/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

[101] ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ៣០៣/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

[102] សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

លក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ[103]។ អ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្ត មានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់ពីនាយកសហគ្រាស ឬនិយោជក ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួន បណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការ លើសពីពីរថ្ងៃទៅ។ បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើត ក្នុងរយៈពេលពីរថ្ងៃ ឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា។ កម្មករនិយោជិត នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗដែលជាសមាជិកនៃប.ស.ស និងបានចុះបញ្ជិកាក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិក ផ្នែកថែទាំព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រ និងតាវការលិកសង្គមផ្សេងៗ នៅពេលដែលសាមីជននោះទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ។

[103] មាត្រា២៤៩ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

# ជំពូកទី៣
# ការព្យួរ និង
# ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

# ជំពូកទី៣

# ការព្យួរ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

## ផ្នែកទី១ ៖ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

### ១.១. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកើតមានឡើង នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានមូលហេតុស្របច្បាប់ ក្នុងការបដិសេធមិនបំពេញតាវកាលិកការងារ ឬនៅពេលដែលនិយោជកមានមូលដ្ឋានធម្មានុរូបក្នុងការមិនផ្តល់ការងារ។ គេអាចឱ្យនិយមន័យម្យ៉ាងទៀតថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានកំណត់ដោយករណីមួយចំនួនជាធម្មានុរូប និងកាលិក ដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការងារ ឬដែលនិយោជកមិនផ្តល់ការងារឱ្យធ្វើ។ រយៈពេលនៃការគ្មានការងារធ្វើនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានសុពលភាព ហើយពុំត្រូវបណ្តាលឱ្យមានការកាត់ផ្តាច់ចំណងការងារទេ លើកលែងតែមានករណីពិសេស[104]។ តាមលក្ខណៈទូទៅ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ បែងចែករវាងកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ និងកាតព្វកិច្ចបន្ទាប់បន្សំ ពោលគឺមានតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗតែប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការព្យួរ ចំណែកឯកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែប្រកាន់ភាពស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែរក្សាអានុភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញដដែល[105]។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត[106]។ មានន័យថានៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរដោយស្របច្បាប់ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវឱ្យធ្វើការងារទេ។ នៅពេលដែលបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទំនាក់ទំនងការងារជាទូទៅនឹងត្រលប់មកដូចធម្មតាវិញ។ ដើម្បីឱ្យការព្យួរការងារស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារដល់អធិការការងារជាមុន ដើម្បីឱ្យអធិការការងារ សម្រេចថាត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការងារ ឬមិនត្រូវឱ្យព្យួរ ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានគោរពនីតិវិធីនេះទេ ការព្យួរការងារនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាការព្យួរការងារមិនស្របនឹងច្បាប់ ឬផ្ទុយពី

[104] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២២៦

[105] មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[106] មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ[107]។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថាបើសិនជានិយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ និយោជកត្រូវតែបង់ឈ្នួលពេញលេញ ឬស្មើនឹង ១០០%(មួយរយភាគរយ)ជូនកម្មករនិយោជិត។ មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគឺមានច្រើន និងខុសៗគ្នាពីមួយទៅមួយ។ មូលហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ គេសង្កេតឃើញមានព្រឹត្តិការណ៍មួយចំនួនដែលមានប្រភពចេញពីបុគ្គលផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត និងព្រឹត្តិការណ៍ខ្លះទៀត ស្ថិតក្នុងឆន្ទៈផ្តួចផ្តើមរបស់និយោជក។ ជាចុងក្រោយ មូលហេតុនៃការព្យួរការងារនោះ មិនអាស្រ័យលើកម្មករនិយោជិត ឬក៏និយោជកឡើយ ពោលគឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលស្ថិតនៅក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ[108]។

## ១.២. លក្ខខណ្ឌ និងមូលហេតុដែលតម្រូវឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

### ១.២.១. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត

#### ១.២.១.១. ករណីជំងឺធម្មតា

កម្មករនិយោជិតអាចស្នើសុំពីនិយោជកក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាបាន ក្នុងករណីមានជំងឺដែលមិនអាចមកបំពេញការងារបាន ដោយគ្រាន់តែមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ។ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះទៀតសោតត្រូវកំណត់ត្រឹមតែ៦(ប្រាំមួយ)ខែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែថិរវេលានេះអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស[109]។ នៅអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយករណីជំងឺធម្មតានេះ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែចំពោះសហគ្រាសមួយចំនួន ដែលមានអនុសញ្ញារួមចែងពីការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺធម្មតាដោយមានអត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជូនកម្មករនិយោជិត ពោលគឺមានប្រាក់ឈ្នួលខ្លះត្រូវបានបើកជូន ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកដោយជំងឺ។

#### ១.២.១.២. ករណីមាតុភាព

ស្របតាមគោលការណ៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសម្រាលកូនព្រមទាំងមានជំងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន[110]។ សាមីកម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកចំនួន៩០(កៅសិប)ថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន[111] ដោយពុំបានបញ្ជាក់ពីចំនុចចាប់ផ្តើមនៃការឈប់សម្រាកនេះទេ ហើយក៏ពុំផ្តល់លទ្ធភាពចំពោះសាមីកម្មការិនីក្នុងការ

---

[107] សេចក្តីបង្គាប់លេខ០៤៧/១៩-ហ៊ីង ជីង ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩

[108] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២២៩

[109] មាត្រា៧១ ចំនុចទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[110] មាត្រា៧១ ចំនុចទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[111] មាត្រា១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

បន្ថយម៉ោងធ្វើការ ឬក៏ផ្លាស់ប្តូរសកម្មភាពការងារដោយមូលហេតុបណ្តាលមកពីសភាពសុខភាពមុនសម្រាលកូនដែរ[112]។ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មការិនីនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ពីការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ[113] និងកំណត់សិទ្ធិនៃការទទួលបានអតីតភាពការងារ[114] របស់កម្មការិនីនិយោជិតដែរ។ ក្នុងរយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកធ្វើការនេះ កម្មការិនីនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវបានជាអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះតែកម្មការិនីនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពការងារគ្រប់មួយឆ្នាំរហូតមកទល់ថ្ងៃដែលត្រូវសម្រាក[115]។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថាបើអនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនេះ នឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ ក្រោយពីឈប់សម្រាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ និយោជកត្រូវឱ្យកម្មការិនីនិយោជិតនោះធ្វើតែការណាដែលស្រាលៗ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់កម្មការិនីនិយោជិត នៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូន ទោះដោយនីតិវិធីឱ្យដំណឹងជាមុនក៏ដោយ។

### ១.២.១.៣. ករណីឈប់សម្រាក

កិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងពេលអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត នាឱកាសឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង[116]។ ពិតណាស់ថា មូលហេតុនានានៃការព្យួរកិច្ចសន្យារការងារ ពុំបណ្តាលឱ្យមានផលវិបាកដូចៗគ្នានោះទេ។ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មានអានុភាពប៉ះពាល់ ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ដោយរក្សាទុកកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅមានអានុភាពអនុវត្តន៍ដដែល[117]។

### ១.២.១.៤. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា

កិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងរណីអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត នាពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរៀនវិជ្ជាយោធា[118]។

---

[112] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២២៩

[113] មាត្រា១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[114] មាត្រា៧២ ចំនុចទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[115] មាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[116] មាត្រា៧១ ចំនុចទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[117] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២៣៣

[118] មាត្រា៧១ ចំនុចទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

#### ១.២.១.៥. ករណីអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត

កិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងករណីដោយអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន[119]។ ក្នុងករណីអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតនេះ គឺកើតចេញពីឆន្ទៈនៃការព្រមព្រៀងគ្នារបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយពុំមានវិវាទ ហើយភាគីទាំងសងមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តការងារជាបណ្តោះអាសន្ន និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានផ្អាកផងដែរ[120]។

#### ១.២.១.៦. ករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

កិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងពេលអាក់ខានធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ[121]។ ក្នុងករណីនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏បានបញ្ញត្តិយ៉ាងជាក់លាក់នៅត្រង់ជំពូកទី៩ មាត្រា២៤៨។ ការឈប់សម្រាកដោយករណីនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា បើការខកខានមិនបានធ្វើការនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីបួនថ្ងៃ។ ប៉ុន្តែបើការអាក់ខានមិនបានធ្វើការដោយសារមូលហេតុដដែលនេះ មានរយៈពេលលើសពីបួនថ្ងៃ នោះសាមីកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានតែប្រាក់បំណាច់ពីនិយោជក[122]។

#### ១.២.១.៧. ករណីឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព

ការឃាត់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធភាព ក៏ជាមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែរ[123]។ និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង[124]។

### ១.២.២. ករណី ឬមូលហេតុរបស់ភាគីនិយោជក

#### ១.២.២.១. ករណីកាតព្វកិច្ចយោធា

[119] មាត្រា៧១ ចំនុចទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[120] មាត្រា៧២ ចំនុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[121] មាត្រា៧២ ចំនុចទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[122] មាត្រា២៥២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[123] មាត្រា៧១ ចំនុចទី៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[124] មាត្រា៧១ កថាខណ្ឌចុងក្រោយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងករណីដែលនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលដែលនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរៀនវិជ្ជាយោធា ដែលជាហេតុនាំឱ្យមានការបិទគ្រឹះស្ថាន[125]។

### ១.២.២.២. ករណីបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយរយៈដោយមានហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន[126]។ ករណីនេះគឺជាការកំណត់ទោសវិន័យសម្រាប់អនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានបំពានលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីនេះ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ន[127]។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថានិយោជកអាចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីនេះបានលុះត្រាតែនិយោជក មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត បើនិយោជកចោទប្រកាន់កម្មករនិយោជិតខុសពីការពិត ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ហើយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនបានចូលធ្វើការកន្លងមក[128]។

### ១.២.២.៣. ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស

និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នៅពេលណាដែលសហគ្រាសរបស់ខ្លួនជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចដាក់ព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ[129]។ ជាការអនុវត្តទូទៅ និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល៥0% ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជកធ្វើ ប៉ុន្តែត្រូវតែគោរពជាដាច់ខាតលក្ខខណ្ឌនៃការត្រូវជូនដំណឹងមុនពីការព្យួរកិច្ចស្យាការងារនេះទៅអធិការការងារដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ។ បើនិយោជកមិនគោរពលក្ខខណ្ឌនៃការជូនដំណឹងមុនទៅអធិការការងារនោះទេ ដូច្នេះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវចាត់ទុកថាមិន

---

[125] មាត្រា៧១ ចំនុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[126] មាត្រា៧១ ចំនុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[127] មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[128] សេចក្តីបង្គាប់លេខ០៨/០៤-វ៉ស ខន់សេប អ៊ីនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៤

[129] មាត្រា ៧១ ចំនុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ស្របច្បាប់។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលចំនួន៥០%បន្ថែម ដើម្បីបង្គ្រប់១០០% និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនស្របតាមនីតិវិធីនៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ[130]។

### ១.២.៣. មូលហេតុព្យួរក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ

កិច្ចសន្យាក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយ នៃកិច្ចសន្យាការងារ បំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ[131]។ ច្បាប់ស្តីពីការងារពុំបានកំណត់ និយមន័យ នៃករណីប្រធានស័ក្តិនេះទេ ប៉ុន្តែបើយោងតាមសន្ទានុក្រម ច្បាប់ភូមិបាលបានឱ្យនិយមន័យ ប្រធានស័ក្តិថាគឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើង ដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាន និងមិន អាចជំនះបាន[132]។ នីតិនិពន្ធខ្មែរមានបំណងបែងចែករវាងករណីប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលឱ្យមានការកាត់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងករណីប្រធានស័ក្តិ ដែលមានអានុភាពត្រឹមតែព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាបណ្តោះ អាសន្នប៉ុណ្ណោះ។ បានសេចក្តីថា ករណីប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយមិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ច របស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ កិច្ចសន្យាការងាររបស់សាមីភាគីនោះត្រូវព្យួរបណ្តោះអាសន្ន។ ផ្ទុយទៅវិញ បើករណីប្រធានស័ក្តិជាបុព្វហេតុនាំឱ្យភាគីណាមួយនៃកិច្ចន្យាការងារពុំអាចបំពេញកាតព្វកិច្ច របស់ខ្លួនទាល់តែសោះ ក្នុងរយៈពេលលើសពីបីខែ កិច្ចសន្យាការងាររបស់សាមីភាគីនោះត្រូវបានរំលាយ ចោលដោយមូលហេតុប្រធានស័ក្តិ[133]។ ដើម្បីធ្វើការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដែលបណ្តាលមកពី ប្រធានស័ក្តិ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏បានចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យារថិរវេលាធ្វើ ការប្រចាំថ្ងៃ តាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោម[134]៖

- ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈ ពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ។
- ការពន្យារថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

---

130 សេចក្តីបង្គាប់លេខ០០៨/០១៧-ថបវើយដ៏ ហ្គាមិន(ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ និង សេចក្តីបង្គាប់លេខ០០៤/០១៩-អេវើហ្គ្រីន អីកើវឹល(ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩

131 មាត្រា៧១ ចំនុចទី១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

132 សន្ទានុក្រម ច្បាប់ភូមិបាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០១

133 សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២៣៨ និង២៣៩

134 មាត្រា១៤០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

## ផ្នែកទី២ ៖ ការបញ្ចប់ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

### ២.១. កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ជាមធ្យោបាយមួយរបស់និយោជក ជៀសវាងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដេញចេញ ដែលត្រូវទំលាក់បន្ទុកដល់ខ្លួនកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត បន្ថែមលើកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ដំណឹងជាមុន។ ដោយហេតុថាកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានកំណត់ថិរវេលាជាក់លាក់ ទើបពុំអាចត្រូវបានរំលាយមុនពេលកំណត់ដោយសេរីតាមឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងបានឡើយ[135]។ ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថេរវេលា ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលដល់ពេលកំណត់ និងនៅក្នុងកាលៈទេសៈដោយឡែកមួយចំនួនទៀត ពោលគឺកិច្ចសន្យានេះក៏អាចត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់ផងដែរ។

#### ២.១.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

##### ២.១.១.១. ការផុតរលត់តាមការកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតា នៅពេលដល់កាលកំណត់[136]។ នេះគឺជាគោលការណ៍គ្រឹះមួយដែលពុំអាចកែប្រែបាន ទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្ដូរនីតិកម្មការងារ ជាច្រើនលើកក៏ដោយ។ ចំណែកឯការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានេះ មានអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលត្រូវបានផ្ដល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចជាការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាដើម។

ថិរវេលានៃការជូនដំណឹងមុនពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា[137]៖

| រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ | រយៈពេលនៃការជូនដំណឹង |
|---|---|
| តិចជាង ឬស្មើ ៦ខែ | មិនតម្រូវឱ្យមានការជូនដំណឹង |
| លើសពី ៦ខែទៅ ១ឆ្នាំ | ១០ថ្ងៃ |
| លើសពី១ឆ្នាំ ឡើងទៅ | ១៥ថ្ងៃ |

បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ ពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ

[135] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្ដីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២៥០

[136] មាត្រា៦៩ នៃក្រមការងារ ឆ្នាំ១៩៧២ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[137] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ត្រូវកំណត់ឱ្យដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងនៃការផុតរលត់នោះទេ កិច្ចសន្យានឹងត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នាទៅនឹងចិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់តាមមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

### ២.១.១.២. ការផុតរលត់មុនកាលកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា ក៏ត្រូវបានរលត់មុនការកំណត់ផងដែល ក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងគ្នាដោយភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានស័ក្តិ[138]។

#### ២.១.១.២.១. ការរំលាយដោយការព្រមព្រៀងនៃគូភាគី

ជាគោលការណ៍កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខា ដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា[139]។

#### ២.១.១.២.២. ការរំលាយដោយករណីនៃកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានស័ក្តិ

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលាទេ កិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាពិតប្រាកដក៏អាចរំលាយមុនកំណត់បានដែរក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានស័ក្តិ[140]។ គួរបញ្ជាក់ដែរថា កំហុសធ្ងន់ក៏ដូចជាករណីប្រធានស័ក្តិ គឺជាមូលហេតុស្របច្បាប់សម្រាប់គូភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

ជារួមការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់អាចបណ្តាលមកពី មូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់ដែលប្រព្រឹត្តដោយនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏បានបញ្ញត្តិចំពោះកំហុសដែលប្រព្រឹត្តដោយនិយោជក ឬនិយោជិតផងដែរនៅត្រង់មាត្រា៨៣។

### ២.១.២. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

### ២.១.២.១. ការរំលាយដោយឯកតោភាគី

138 មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

139 មាត្រា៧៣ នៃកថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

140 មាត្រា៧៣ នៃកថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ជាទូទៅកិច្ចស្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវបានផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់ពេលកំណត់ ឬមួយក៏ត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់ ក្នុងករណីដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារ ហើយក៏ត្រូវបានរំលាយមុនកាលកាលកំណត់ផងដែរក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ និងប្រធានស័ក្តិ។ ក្រៅពីករណីខាងលើ បើភាគីណាម្នាក់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា មានឆន្ទៈដោយឯកឯងក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា មុនកាលកំណត់ដោយពុំមានការយល់ព្រមជាមុនពីភាគីម្ខាងទៀតទេ ការរំលាយនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាការរំលាយដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់។ ការរំលាយកិច្ចសន្យការងារមានកំណត់ចិរវេលា ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី របស់និយោជក ឬរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយជានិច្ចកាតព្វកិច្ចបង់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដោយអ្នករំលាយចំពោះភាគីម្ខាងទៀត[141]។

## ២.២. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

### ២.២.១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុស្របច្បាប់

#### ២.២.១.១. ការរំលាយដោយមានហេតុផលសុពលភាពសមរម្យដោយភាគីតាមច្បាប់កំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត។ ហេតុដូចនេះយើងសូមបកស្រាយការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិត និងការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជកដូចខាងក្រោម៖

- ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត អាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ តាមឆន្ទៈតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត[142]។

- ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជក

ការរំលាយដោយនិយោជក គឺគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ[143]។ ពោលគឺនិយោជក ត្រូវស្វែងរកភស្តុតាង និងអំណះអំណាងដ៏ច្បាស់

[141] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ និងទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[142] មាត្រា៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[143] មាត្រា៧៤ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

លាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារត្រូវបានសម្រេចឡើងដោយមានហេតុផលសមរម្យដោយមានមូលដ្ឋានវិនិច្ឆ័យលើសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មនិយោជិត។

#### ២.២.១.២. ការជូនដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

ការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គឺសម្រាប់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ចាំបាច់ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុន។ ហើយរយៈពេលនៃការជូនដំណឹង គឺត្រូវពឹងផ្អែកលើរយៈពេលនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដូចដែលបានកំណត់ ដែលមានបង្ហាញដូចក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ[144]៖

| រយៈពេលនៃការងារ | រយៈពេលត្រូវជូនដំណឹងមុន |
|---|---|
| តិចជាង ៦ខែ | ៧ ថ្ងៃ |
| ៦ខែ រហូតដល់ ២ឆ្នាំ | ១៥ ថ្ងៃ |
| លើសពី ២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ | ១ ខែ |
| លើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ | ២ ខែ |
| លើសពី ១០ឆ្នាំ | ៣ ខែ |

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកម្រិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀតដែលកំណត់ចិរវេលាឱ្យដំណឹងមុន តិចជាងចិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់[145]។

### ២.២.២. ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់

#### ២.២.២.១. ការរំលាយដោយនត្ថិភាពហេតុផលសមរម្យ

ជាទូទៅនិយោជក ដែលមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ មានកាតព្វកិច្ចស្វែងរកភស្តុតាង និងអំណះអំណាងដ៏ច្បាស់លាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារត្រូវបានសម្រេចឡើងដោយមានហេតុផលសមរម្យដោយមានមូលដ្ឋានវិនិច្ឆ័យលើសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មករ

[144] មាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[145] មាត្រា៧៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

និយោជិត។ ផ្ទុយទៅវិញបើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យដូចខាងលើទេ ដូច្នេះការបញ្ឈប់នោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់។

#### ២.២.២.២. នត្ថិភាពនៃការជូនដំណឹងជាមុនដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ

កាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹងមុនពីការបញ្ឈប់ ឬការលាឈប់ពីការងារ គឺមានលក្ខណៈជាបដិការី (ទៅវិញទៅមក)។ បដិការនៃការឱ្យដំណឹងជាមុន គឺមានន័យថា នៅពេលដែលកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតម្រូវឱ្យមានការជូនដំណឹងជាមុន ហើយភាគីទាំងសងនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងនេះគ្រប់ៗគ្នា។ ផ្ទុយទៅវិញបើភាគីណាម្នាក់ បានបំពានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន(ដូចជាមិនបានផ្តល់ដំណឹងដល់សាមីកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ឬមិនបានគោរពរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ឬមិនបានជូនដំណឹងជាលាយក្ខណ៍អក្សរ) ដូច្នេះការបញ្ឈប់ ឬការលាឈប់ពីការងារនោះ គឺដោយខុសច្បាប់។

### ២.៣. របបគតិយុត្តដោយឡែកចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងាររួម

ការបញ្ឈប់ការងាររួមដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ[146]។ មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួម គឺតម្រូវឱ្យមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចក៏ពីរនាក់ដែរ ដែលត្រូវបញ្ឈប់។ ហើយការបញ្ឈប់នេះ ពុំមែនមានមូលដ្ឋានផ្អែកលើចរិយា ឬសម្បទាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សាមីកម្មករនិយោជិតទេ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានបញ្ញត្តយ៉ាងខ្លីថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមនេះ អាចមានមូលហេតុមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ហើយការបន្ថយសកម្មភាព និងការរៀបចំផ្ទៃក្នុងនេះ គឺជាការសម្តែងឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជកតែម្នាក់គត់[147]។

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា គឺសំដៅលើការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬហៅម៉្យាងទៀតថាការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ដោយមានមូលហេតុដូចជា៖

- ការកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស
- ការរៀបចំសហគ្រាសឡើងវិញជាទ្រង់ទ្រាយធំ ដើម្បីបង្កើនផលិតផល
- ការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរោងចក្រសហគ្រាស ត្រូវតែជូនដំណឹងមុន[148]។

---

[146] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[147] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២៧៥

[148] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រ២៣ និង២៤

ការកាត់បន្ថយចំនួនកំលាំងពលកម្មនេះ ដោយត្រូវប្រកាសដំណឹងឱ្យច្បាស់បិទចំកន្លែង តាមទីតាំងច្បាស់ៗដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងប្រាប់ទៅអធិការការងារដើម្បីចូលរួមក្នុងសវនាការបញ្ឈប់ការងារ(ដោយពន្យល់កម្មករដែលត្រូវបញ្ឈប់)។

### ២.៣.១. នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួម

នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួម គឺនៅមុនពេលធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងាររួមគ្នា និយោជកតម្រូវឱ្យធ្វើតាមលក្ខខណ្ឌ និងនីតិវិធីដូចខាងក្រោម៖

- និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុនការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ មិនប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត[149]។
- ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារ ពត៌មានពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ[150]។
- ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកបានដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង[151]។

### ២.៣.២. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បញ្ឈប់ពីការងាររួម

ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នារួមមានដូចខាងក្រោម៖

- និយោជក ត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈអតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត[152]។

---

[149] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[150] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[151] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[152] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

- ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះត្រូវតម្លើងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក[153]។

### ២.៣.៣. សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការឡើងវិញ

ក្នុងសិទ្ធិអាទិភាពនៃការជួលឱ្យធ្វើឡើងវិញ គឺក្រោយពីត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាសាមីកម្មករនិយោជិត ទទួលបានសិទ្ធិរក្សាអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការឡើងវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ហើយសិទ្ធិអាទិភាពនេះ ត្រូវកម្រិតរយៈពេលត្រឹម២ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ រាប់គិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររួម បើហួសរយៈពេល២ឆ្នាំសាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាត់បង់សិទ្ធិជាអាទិភាពនេះហើយ និងដើម្បីសម្រួលដល់និយោជកក្នុងការទាក់ទងគ្នា កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកពីការផ្លាស់ប្តូរ អាសយដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចាកចេញពីគ្រឹះស្ថានមក[154]។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិជាអាទិភាពនេះ ត្រូវប្រាប់សាមីកម្មករនិយោជិត តាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថា បានទទួលហើយ ឬតាមសំបុត្រជូនដោយផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ បន្ទាប់មកនិយោជកត្រូវផ្ញើសំបុត្រនេះ ទៅកាន់អាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់របស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រោយពីបានទទួលសំបុត្រនេះហើយ សាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថានរបស់សាមីនិយោជកក្នុងរយៈពេល៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃ យ៉ាងយូរបំផុតដោយរាប់គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង[155]។

## ២.៤. ការទូទាត់សំណងនីត្យានុកូលភាព

### ២.៤.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា

#### ២.៤.១.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់

នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាបានបញ្ចប់ ក្នុងករណីដល់ពេលកំណត់ ឬដោយមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ឬដោយមានករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលបំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃ

---

[153] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[154] សៀវភៅរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ស្តីពីនីតិការងារ បោះពុម្ពឆ្នាំ២០០៥ ទំព័រ២៧៦

[155] មាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

កិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើនឹង៥%(ប្រាំភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា[156]។

### ២.៤.១.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់

ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗបាន។ ប៉ុន្តែ បើនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានហេតុផលស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន បើសិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការ រហូតដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ដូចការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ បើសិនជាកម្មករនិយោជិត រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ខ្លួនត្រូវតែសងជំងឺចិត្ត ដល់និយោជក ចំពោះការខូចខាតនានាដែលនិយោជក បានទទួលរងគ្រោះដោយសារតែការរំលាយកិច្ចសន្យា ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ[157] ។

## ២.៤.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

### ២.៤.២.១. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយមានមូលហេតុស្របច្បាប់

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី១(មួយ)ខែ ដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវផ្តល់ឱ្យទេ[158]។

និយោជកត្រូវបើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

មូលដ្ឋាននៃការគិត គឺត្រូវយកប្រាក់បានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល១២ខែកន្លងមកមិនមែនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករ

[156] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[157] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ និង៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[158] មាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ៨៩ ៩០ ៩១ ៩៤ ១១០ ១២០ និង១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

និយោជិតទទួលបានក្នុងរយៈពេល១២ខែ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារ គួរតែត្រូវបានគិតបញ្ចូលក្នុងការគិតប្រាក់នេះផងដែរ[159]។

និយោជកមិនត្រូវផ្តល់សំណងទូទាត់លើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែផ្តល់សំណងទូទាត់ បើនិយោជកជម្រុញឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

#### ២.៤.២.២. ការទូទាត់សំណងក្នុងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជំងឺចិត្ត(បន្ថែមលើសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ) ក្នុងករណីដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចណាស់ក៏ស្មើនឹងចំនួនដែលទទួលបានសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលជាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពេលបញ្ឈប់ពីការងារដែរ[160]។

### ២.៥. អនុប្បទានសិទ្ធិនៃកិច្ចសន្យាការងារ

ការធ្វើអនុប្បទានសិទ្ធិនៃកិច្ចសន្យាការងារបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ផ្ទុយទៅវិញបើគ្មានការយល់ព្រមពីសាមីកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកទេ ពុំអាចឱ្យតតិយជនធ្វើពលកម្មជំនួសខ្លួន ឬពុំអាចធ្វើអនុប្បទានសិទ្ធិនោះ ឱ្យទៅតតិយជនបានឡើយ។ ក្នុងករណីពុំមានការយល់ព្រមអនុប្បទានសិទ្ធិពីភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីម្ខាងទៀតអាចធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះបាន[161]។

---

[159] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៨៤/១២-ណាហ្គាវីលដ៏ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២

[160] មាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[161] មាត្រា៦៦៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧

# សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
# និងអនុសាសន៍

# សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

# សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

គ្រប់បណ្ដាលប្រទេសទាំងអស់លើសកលលោកតែងតែមានច្បាប់សម្រាប់គ្រប់គ្រង ក្នុងប្រទេសនីមួយៗរបស់ខ្លួន និងគោរពតាមបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ខ្លួនយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន ត្រឹមត្រូវ និងគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ មិនថាសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្ម ឬអាជីវកម្មតូចធំ។ ការងារទាំងអស់ត្រូវតែមានច្បាប់ និងកិច្ចសន្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រង ដើម្បីកុំឱ្យមានភាពអសន្តិសុខ និងអយុត្តិធម៌ដល់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា។ ដោយងាកមើលប្រទេសកម្ពុជាវិញ ក្នុងប្រតិបត្តិការពាណិជ្ជកម្ម អាជីវកម្ម និងសហគ្រាសមួយចំនួននៅពុំទាន់មានការប្រតិបត្តិ និងគោរពតាមច្បាប់ពេញលេញនៅឡើយទេ ដោយស្ថិតនៅក្នុងរូបភាព ដូចជាគេចវេសក្នុងការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម មិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌឱ្យបានត្រឹមត្រូវដែលច្បាប់កំណត់ ក្នុងការធ្វើប្រតិបត្តិការលើវិស័យពាណិជ្ជកម្ម អាជីវកម្ម ចំណែកឯការងារមួយចំនួននៅមិនទាន់មានកិច្ចសន្យានៅឡើយទេ។ មូលហេតុដែលមិនមានកិច្ចសន្យាការងារច្បាស់លាស់ អាចបណ្ដាលមកពីម្ចាស់សហគ្រាស ឬម្ចាស់អាជីវកម្មនោះ ដោយហេតុថាខាងម្ចាស់សហគ្រាស ឬម្ចាស់អាជីវកម្មមួយចំនួននោះមិនចង់ឱ្យចំណងគតិយុត្តតាមផ្លូវច្បាប់ និងពេលខ្លះទៀតអាចនឹងបណ្ដាលមកពីចេតនារបស់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុថាពួកគេចង់មានសេរីភាពថែមទាំងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរការងារនៅពេលណាមួយក៏បានតាមចិត្តចង់របស់ពួកគេ។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ បន្ទាប់ពីយើងខ្ញុំបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទខាងលើនេះ យើងខ្ញុំបានបង្ហាញអត្ថន័យនៃកិច្ចសន្យា បកស្រាយ ពន្យល់ និងលម្អិតលើជំពូកនីមួយៗ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ប្រវត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យា អានុភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ប្រធានបទមួយនេះ ក៏បាននាំយកអំណះអំណាងខ្លះៗ និងឆ្លុះបញ្ចាំងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងក្នុងវិស័យការងារ ថ្វីត្បិតតែប្រធានបទមួយនេះមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងបានឱ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយក៏ដោយ ក៏ប្រធានបទមួយនេះបានបង្ហាញលក្ខណៈទ្រឹស្ដីមួយចំនួនដើម្បីបំពេញបន្ថែមចន្លោះខ្វះខាតនានាដែលស្ថិតនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា។

ពិសេសជាងនេះទៅទៀត ខ្លឹមសារនៃប្រធានបទនេះ គឺបានផ្ដោតយ៉ាងសំខាន់លើទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ការអនុវត្តវិស័យការងារ ការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកលើកម្មករនិយោជិត និងការគោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមករវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាអានុភាពតាមផ្លូវច្បាប់ក្រោយចុះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគីទាំងសងខាង ជៀសវាងមានការរំលោភបំពានណាមួយកើតមានឡើងក្នុង រោងចក្រ គ្រឹះស្ថានសហគ្រាស ឬអាជីវកម្មណាមួយ ដើម្បីឈានទៅរក

ប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ផលិតភាព និងកុំឱ្យមានទំនាស់ ឬជម្លោះកើតមានឡើងនាថ្ងៃអនាគតក្នុងវិស័យការងារ ក៏ដូចជាវិស័យពាណិជ្ជកម្មដែរ។

សរុបមក កិច្ចសន្យាការងារ គឺសំដៅលើផ្លូវគតិយុត្ត ដែលបង្កើតឡើងចងក្រងជាច្បាប់ សម្រាប់អនុវត្តលើគូភាគី ជាការព្រមព្រៀង ឬជាកុងត្រាផ្លូវការមួយដែលមានលក្ខណៈចងកាតព្វកិច្ចរួមគ្នានៃគូភាគីសងខាង ត្រូវតែគោរព និងប្រតិបត្តិតាមកិច្ចសន្យា ដែលមានឆន្ទៈរួមគ្នារបស់គូភាគី ទៅលើទំនាក់ទំនងគតិយុត្តនៃសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចទៅវិញទៅមកដែលមានរួមគ្នា ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាមានសុពលភាព។ ដោយហេតុថា ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា មិនគោរពលក្ខខណ្ឌសុពលភាពដែលខ្លួនបានព្រមព្រៀងគ្នាទេនោះ ភាគីមានសិទ្ធិទាមទារ និងបង្ខំឱ្យភាគីដែលមិនគោរពលក្ខខណ្ឌនោះ អនុវត្តតាមខនៃកិច្ចសន្យានៅតុលាការ ឬក្រសួងស្ថានប័ននានាដែលពាក់ព័ន្ធមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់។ លើសពីនេះទៀត កិច្ចសន្យានេះបានគ្របដណ្តប់លើគោលការណ៍មិនរើសអើងលើកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាការកំណត់ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល និងសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកជាដើម។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវតែមានកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទទួលបានសុវត្ថិភាពការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខ្លួនចង់បានដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំណាមួយកើតមានឡើង។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ជាក់ស្តែងដោយសារតែតម្រូវការរបស់សង្គមយើង និងការឈានទៅមុខរីកចម្រើនវិស័យពាណិជ្ជកម្ម ការងារ យ៉ាងឆាប់រហ័សនាពេលខាងមុខនេះ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ប្រធានបទនៃការស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រមួយនេះ នឹងចូលរួមចំណែកដ៏ប្រសើរលើការតាក់តែង ការចងក្រងស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគនាពេលអនាគត ក្នុងទិដ្ឋភាពគតិយុត្តនៃរបបកិច្ចសន្យាការងារ។

# អនុសាសន៍

# អនុសាសន៍

ក្រោយពីបាន បកស្រាយខ្លឹមសារនៃប្រធានបទស្តីអំពី **របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ** រួចមកយើងខ្ញុំអាចផ្តល់អានុសាសន៍បានថា របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ ជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់បំផុត ដែលមិនអាចខ្វះបានក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ហើយរបបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺបានក្រប ដណ្តប់លើវិស័យការងារ ក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួលឱ្យមានភាពងាយស្រួលដល់ទំនាក់ទំនងរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកុំឱ្យមានវិវាទ និងជម្លោះណាមួយកើតមានឡើង និងជៀសឆ្ងាយពីកាល រំលោភបំពានលើសិទ្ធិ ក៏ដូចជាការរំលោភបំពានលើកម្លាំងពលកម្មពីសំណាក់អ្នកមានអំណាច។ ហើយក្នុង ន័យនេះដែរ បានបង្ហាញ និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងទំនាក់ទំនងរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងបង្ហាញពីភាពរីកចម្រើន ការវិវឌ្ឍន៍ពីសម័យកាលបុរាណមកពេលបច្ចុប្បន្ន កាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង ពីសម័យកាលមួយទៅសម័យកាលមួយ។

ក្នុងរបបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ មានចំណងគតិយុត្តចងភ្ជាប់រវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ដោយភាគីនៃកិច្ចសន្យាត្រូវមានឆន្ទៈរួមគ្នាទើបអនុវត្តចំណងគតិយុត្តតាមផ្លូវច្បាប់បានដែលហៅថា កិច្ចសន្យាការងារ ហើយកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់សម្រាប់គូភាគីដែល ត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរួម គ្នា។ របបគតិយុត្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឈរលើមូលដ្ឋានជាក់លាក់ និងច្បាស់លាស់តាមអ្វីដែលច្បាប់បាន កំណត់ ហើយវិស័យមួយនេះគួរតែសាមគ្គីគ្នាឱ្យបានល្អក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ និងជាងនេះទៅទៀត ក្នុង ទំនាក់ទំនង ពាណិជ្ជកម្ម អាជីវកម្ម ឧស្សាហកម្មដែលជាយន្តការក្នុងការពន្លឿនការអភិវឌ្ឍសង្គមជាតិឱ្យកាន់ តែរីកដុះដាលលូតលាស់ និងរីកចម្រើនទៅមុខទៀត ប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព ស្ថេរភាព និង និរន្តរភាពនាថ្ងៃខាងមុខ។

# គន្ថនិទ្ទេស

# គន្ថនិទ្ទេស

## ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាតិ

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩២០
- ក្រមការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧២
- ច្បាប់ស្តីពី របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២
- ច្បាប់ស្តីវិសោធនកម្មមាត្រា១៣៩ និង១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧
- ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនមាត្រា៨៧ ចំណងជើងចំណុច"គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩, ៩០, ៩១, ៩៤, ១១០, ១២០, និងមាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨
- ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៩០២/០១៨ ប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់ស្តីពី របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២
- ក្រឹត្យ-ច្បាប់ លេខ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨
- អនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ/ប្រក ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- អនុក្រឹត្យលេខ២៨៣ អនក្រ.កប ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤
- ប្រកាសលេខ៣០៣/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០
- ប្រកាសលេខ៣៩៧/២០ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០
- ប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ស្តីពីតារាងកាលិកហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

- ប្រកាសលេខ៨០ សកបយ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅចិរវេលាធ្វើការធម្មតា ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩
- ប្រកាសរួមលេខ១១០ កប/ប្រ.ក ស្តីពីការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨
- សេចក្តីប្រកាសលេខ៤៨៤ ស្តីពីពន្លឺ និង ការបំភ្លឺ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣
- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករ និយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០
- សារាចរលេខ១៨៥ កប/ស.រ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ ឆ្នាំ២០០៧
- សេចក្តីណែនាំ ការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
- សេចក្តីណែនាំលេខ០១៤/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យា ការចុះឈ្មោះចូលរៀនជំនាញទន់ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស. សម្រាប់វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងការបូបដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកង្វះខាតវត្ថុធាតុដើមដោយសារជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមធ្ងន់ធ្ងរខូវីដ-១៩
- សេចក្តីណែនាំលេខ០៥០/២៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ក.ប.ក ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១១
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២

**ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តអន្តរជាតិ**

- អនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១០៣០
- អនុសញ្ញាលេខ១០៥ ស្តីពីការធ្វើនិរាក្រឹត្យនៃការងារដោយបង្ខំ ចុះ២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៥៧
- ក្រមទាសកម្មករ / Krâm Téasa Kamokar, នៅក្នុង Adahémard Leclère, Les codes cambodgiens, tome 1, Paris Emest Leroux éditeur, 1898, p.387.

## សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ០៤៧/១៩-ហ៊ឹង ជីង ថេកស្លាយ ហ្វេកធើរី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ០០៤/០១៩-អេវើហ្គ្រីន អឹកែរឹល(ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ០០៤/០១៩-អេវើហ្គ្រីន អឹកែរឹល(ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ០០៨/០១៧-ថបវើយដ៍ ហ្គាមិន(ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ៨៨ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ១៩៣/១២-គ្រូពីកាណារីស្សេត អែន កាស៊ីណូ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ០៨/០៤-វ៉ស ខន់សេប អ៊ីនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៤

## សៀវភៅ និងអត្ថបទផ្សេងៗ

- សៀវភៅនីតិការងារ និងនិរភ័យសង្គម របស់សាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា ឆ្នាំ២០១៩
- សៀវភៅនីតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ ២០០៥
- អត្ថបទសិក្ខាសាលាស្តីពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់បណ្ឌិត ណុប កញ្ញារិទ្ធិ ឆ្នាំ២០១៣
- សន្ធានុក្រម ច្បាប់ភូមិបាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០១

## គេហទំព័រ

- http://www.mlvt.gov.kh/index.php
- https://www.arbitrationcouncil.org/arbitral-decision/arbitral-award/?lang=km
- http://www.nssf.gov.kh/default
- https://www.jica.go.jp/project/english/cambodia/0701047/materials/c8h0vm000000zsb2-att/clause06_k.pdf
- https://ciclg.com/kh/article/191
- https://m.easylaw.go.kr/MOM/SubCsmOvRetrieve.laf?langCd=700112&csmSeq=1227&ccfNo=1&cciNo=2&cnpClsNo=2
- http://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang-en/index.htm
- http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm
- https://ilostat.ilo.org/topics
- https://www.kampucheathmey.com
- http://m.freshnewsasia.com/index.php/en/localnews

# ឧបសម្ព័ន្ធ

# បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

១. **ឧបសម្ព័ន្ធទី១** ៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

២. **ឧបសម្ព័ន្ធទី២** ៖ ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
- ខ. របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩
- គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ
- ឃ. សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
- ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព
- ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់ចំណាច់អតីតភាពការងារ
- ឆ. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសចិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់។

៣. **ឧបសម្ព័ន្ធទី៣** ៖ ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

- ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាការងារ

៤. **ឧបសម្ព័ន្ធទី៤** ៖ នីតិវិធីនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់

- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានភារកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់
- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់
- ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត

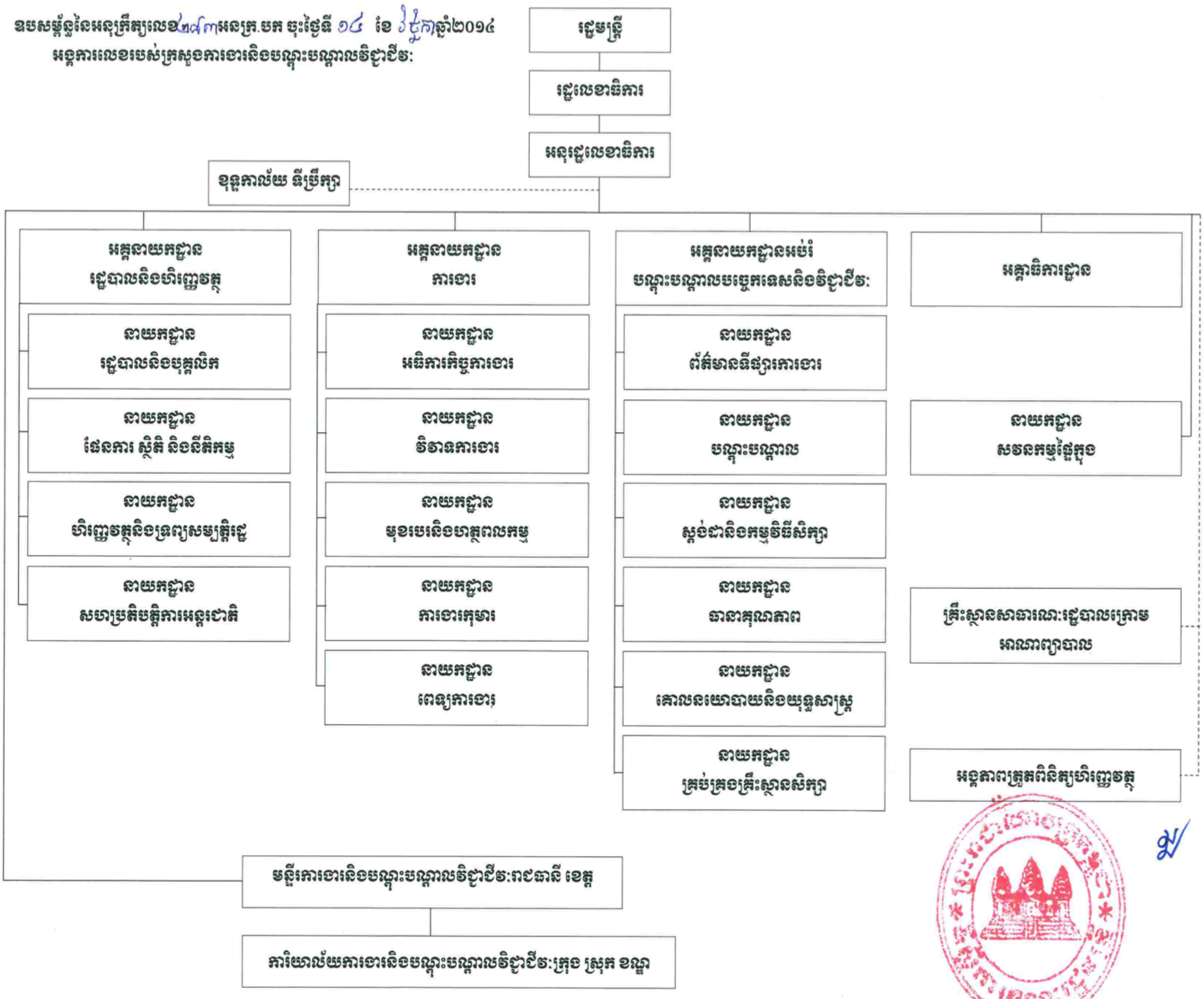
៥. **ឧបសម្ព័ន្ធទី៥** ៖ នីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

- លិខិតស្នើសុំព្យួរនៅរាជធានីភ្នំពេញ
- លិខិតស្នើសុំព្យួរនៅខេត្ត
- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅរាជធានីភ្នំពេញ
- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅខេត្ត
- លិខិតជូនដំណឹងផ្អាកការបង់ភាគទាន ប.ស.ស.

៦. **ឧបសម្ព័ន្ធទី៦** ៖ សេចក្តីណែនាំស្តីពី ការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

# ឧបសម្ព័ន្ធទី១
# រចនាសម្ព័ន្ធរបស់
# ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យលេខ២៤៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤
អង្គការលេខរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



# ឧបសម្ព័ន្ធទី២

# ការអនុវត្តភាគព្វកិច្ច

# ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

## ៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ខ. របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩
គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ
ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត
ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព
ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ឆ. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់





### *ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ*

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

## ខ.របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

*ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ*

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ = (ផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ នៅក្នុងរយៈពេល ដែលត្រូវទទួលបានការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ) / (ចំនួនខែសរុប ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវទទួលបាន ការរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ)

*ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ*

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ = (ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ) / (២៦ថ្ងៃ)

- *ដូច្នេះ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ គឺ៖*

ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុង១ឆ្នាំ = ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ x ១៥





## គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ

*ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ*

ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ = (ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស) / (៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង)

*ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ*

ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ = (ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ) / (២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ (អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ))

- *ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖*

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ = ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ x ៧,៥

## ៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ត)

### ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

❖ *មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*

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

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤៧/១៩ និង លេខ ០៤៨/១៩*

- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៦ខែ
- កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត តែនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ
- បើមិនមានការព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច

❖ *មាត្រា ៩២ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*

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



## ៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ត)

### ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព

❖ ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទទួលបានក្នុងពេលឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលកូន ត្រូវយកមកគិតដើម្បីគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំផងដែរ។

## ៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ត)

### ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

*(សេចក្តីណែនាំលេខ០០២ សហវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)*

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

*ក- លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានទឹកប្រាក់មិនលើស ៤ ០០០ ០០០ រៀលក្នុងមួយឆ្នាំ*

*ខ- [...]*



## ៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ត)

### ឆ. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់

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

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

# ឧបសម្ព័ន្ធទី៣

# ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

# កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើង និង មានសុពលភាពគិតចាប់ពីថ្ងៃទី ........ ខែ..... ឆ្នាំ ២០១.... នេះតទៅដោយមានភាគី:

ក្រុមហ៊ុន-សហគ្រាស .................. តំណាងដោយឈ្មោះ ..................... ភេទ.......... អាយុ............. តួនាទីជា.............................. ហៅកាត់ថាភាគី " ក " ( និយោជក ) ។

និង

ឈ្មោះ ................ ភេទ .......... អាយុ ........ ឆ្នាំ សញ្ជាតិ ........ កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ ................ចុះថ្ងៃទី .......ខែ ..... ឆ្នាំ ២០១... កាន់លិខិតឆ្លងដែនលេខ...................... ចុះថ្ងៃទី ....... ខែ .... ឆ្នាំ ២០១.... ផុតកំណត់ថ្ងៃទី...... ខែ...... ឆ្នាំ២០១.... ហៅកាត់ថាភាគី " ខ " ( និយោជិក )។

បុព្វកថា

ដោយហេតុថា និយោជក ភាគី " ក " និង និយោជិក ភាគី " ខ " បានយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដូចមានខចែងក្នុងប្រការខាងក្រោមនេះ៖

ប្រការ១: រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ

១.១: កិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់រយៈពេល ............... ខែឬឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដំបូងនៃការចូលបម្រើការងារដែលនឹងគិតចាប់ពីថ្ងៃទី..........ខែ.........ឆ្នាំ២០១.........រហូតដល់ថ្ងៃទី...........ខែ..........ឆ្នាំ២០១........ ។ ការធ្វើកិច្ចសន្យាថ្មីនឹងធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមដោយភាគីទាំងពីរ។ យ៉ាងហោចណាស់ភាគីនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល១ខែមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ។ ក្នុងករណី និយោជកខកខានមិនបានជូនដំណឹងអំពីការបន្ត ឬ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានរយៈ

ពេល១ខែមុនអាណត្តិកិច្ចសន្យានេះ មានន័យថានិយោជិក និងនិយោជកបាន
យល់ព្រមបន្តកិច្ចសន្យាថ្មី រយៈពេល.....................ខែឬឆ្នាំទៀតដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ប្រការ២: ការសាកល្បងការងារ

២.១: និយោជិក ត្រូវស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ រយៈពេលបី (៣) ខែ ដោយគិតចាប់ ពីថ្ងៃទី.......... ខែ.......... ឆ្នាំ២០១...... នៃការចាប់ផ្តើមចូលបម្រើការងារនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនេះ ប្រសិនបើពិនិត្យឃើញថា ភាគី " ខ " ពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារ នោះភាគី " ក " មានសិទ្ធិបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយភាគី " ខ " ឬ អនុញ្ញាតឱ្យភាគី " ខ " បន្តការសាកល្បងបន្ថែមទៀត។ ប៉ុន្តែក្រោយពេលអនុញ្ញាតឱ្យបន្តការសាកល្បងភាគី " ខ " នៅតែពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចនោះ ភាគី " ក " នឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះទាំងស្រុងតែម្តង។ ក្នុងរយៈពេលសាកល្បងនេះមានតែភាគីនិយោជក ប៉ុណ្ណោះដែលអាចបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបាន ដោយជូនដំណឹងរយៈពេល១ សប្តាហ៍ ហើយធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ខែបង្គ្រប់១ខែ ដល់ភាគីនិយោជិកផ្អែកលើមូលហេតុសមត្ថភាព និងចរិកលក្ខណៈបំពេញការងារ។

ប្រការ៣: តួនាទីការងារ

៣.១: ភាគី " ក " ជួល ភាគី " ខ " ឱ្យធ្វើការហើយភាគី " ខ " ត្រូវធ្វើការដោយស្មោះត្រង់ និងអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តក្នុងកាបំពេញការងារដល់ភាគី " ក " ក្នុងមុខងារជា ..............................នៅក្នុងផ្នែក.................ចាប់ពីថ្ងៃទី.........ខែ.........ឆ្នាំ២០១......។

ប្រការ៤: ប្រាក់បៀវត្ស និង ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្ស

៤.១: និយោជិក ត្រូវចាប់ផ្តើមការងារដោយមានប្រាក់ខែជាមូលដ្ឋានស្មើនឹង................ គិតជាដុល្លារអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលសាកល្បងភាគី " ខ " នឹងត្រូវបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់បៀវត្សចំនួនតែ...............................គិតជាដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ។

៤.២: ការបង់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សគឺជា ការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីនិយោជិក ប៉ុន្តែភាគីនិយោជក អាចដើរតួនាទីជាបង់ពន្ធជំនួសទៅតាមតម្លៃពន្ធដែលរដ្ឋបានកំណត់ ហើយការបង់ពន្ធនេះទៀតសោតត្រូវកាត់ពីប្រាក់ខែរបស់និយោជិក។

ប្រការ៥: ការតំឡើងឋានៈ

៥.១: ក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និយោជកត្រូវតំឡើងប្រាក់ខែជូនដល់និយោជិករយៈពេល៣ខែម្តង ត្រូវតំឡើង.........% (ប្រាំភាគរយ) នៃចំនួនប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលត្រូវតំឡើង និងទៅតាមប្រភេទមុខដំណែងការងារ។

៥.២: ក្នុងករណីមានពុំមានការតំឡើងតាមប្រការ៥.១: ខាងលើនេះ ភាគីនិយោជិកមានសិទ្ធិក្នុងការតវ៉ាដើម្បីឱ្យនិយោជកតំឡើងប្រាក់ខែជូន។

ប្រការ៦: ប្រាក់ខែទី១៣ និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ

៦.១: ប្រាក់បន្ថែមលើការអនុវត្តការងារសម្រាប់បំណាច់ឆ្នាំ គឺជាការសម្រេចទាំងស្រុងរបស់ភាគីនិយោជក ហើយវាអាស្រ័យទៅលើដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅទាំងមូលរបស់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស និងនិយោជិក។

៦.២: ភាគីនិយោជិកត្រូវទទួលបានប្រាក់ខែទី១៣ នៃចំនួនប្រាក់ខែចុងក្រោយ នៃបំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រការ៧: ម៉ោងធ្វើការ និងការងារបន្ថែមម៉ោង

៧.១: ក្នុងរយៈពេលបំពេញការងាររបស់ខ្លួន និយោជិកត្រូវធ្វើការរយៈពេល៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ និង៥ថ្ងៃក្នុង១សប្តាហ៍។

៧.២: ដោយឡែក ការងារបន្ថែមម៉ោងភាគីនិយោជិកត្រូវទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអាស្រ័យទៅតាមប្រភេទការងារបន្ថែម ដែលកំណត់ដោយភាគីនិយោជក ការថែមម៉ោងនេះទៀតសោតមិនឱ្យលើសពី៣ម៉ោងជាដាច់ខាត។

ប្រការ៨: ការឈប់សម្រាក

៨.១: ភាគីនិយោជិក អាចឈប់សម្រាកទៅតាមថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ហើយនិងអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ផ្សេងៗទៀតនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

៨.២: ភាគីនិយោជិក អាចឈប់សម្រាកក្នុងពេលមានជម្ងឺ ឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន បងប្អូនបង្កើត បុណ្យសពសាច់ញាត្តិ ជាដើម។

ប្រការ៩: ការលំហែមាតុភាព

៩.១: ភាគីនិយោជិក (ស្ត្រី) អាចឈប់សម្រាក់ក្នុងពេលសម្រាលកូន ក្នុងរយៈពេល៣ (បី) ខែបាន ហើយត្រូវចូលបម្រើការងារវិញតាមការកំណត់របស់ភាគីនិយោជក។

ប្រការ១០: ការលាឈប់មុនកិច្ចសន្យា

១០.១: ភាគីនិយោជិកអាចលាឈប់មុនការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះបាន ដោយត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីនិយោជកក្នុងរយៈពេល១ (មួយ) ខែ ចំពោះ និយោជិកដែលបំពេញការងារក្រោម៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ។

១០.២: និយោជិក ដែលបំពេញការងារលើសពី៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងយ៉ាងតិច៦ (ប្រាំមួយ) ខែ ទៅភាគីនិយោជក។

ប្រការ១១: ការធានាសុវត្ថិភាពក្នុងពេលបំពេញការងារ

១១.១: នៅក្នុងពេលបំពេញការងារ ភាគីនិយោជកត្រូវធានានូវសុវត្ថិភាពជូនដល់ភាគីនិយោជិក។

ប្រការ១២: ការគោរពវិន័យ

១២.១: ភាគីនិយោជិក ត្រូវគោរពទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស។

ប្រការ១៣: ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

១៣.១: ក្នុងករណីដែលមានវិវាទកើតឡើងភាគីនិយោជក និងភាគីនិយោជិកយកការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១៣.២: ករណី ដែលការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមិនត្រូវរូវគ្នាទេនោះ ភាគីទាំងពីរយកការដោះស្រាយតាមផ្លូវតុលាការហើយព្រមទទួលយកតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ។

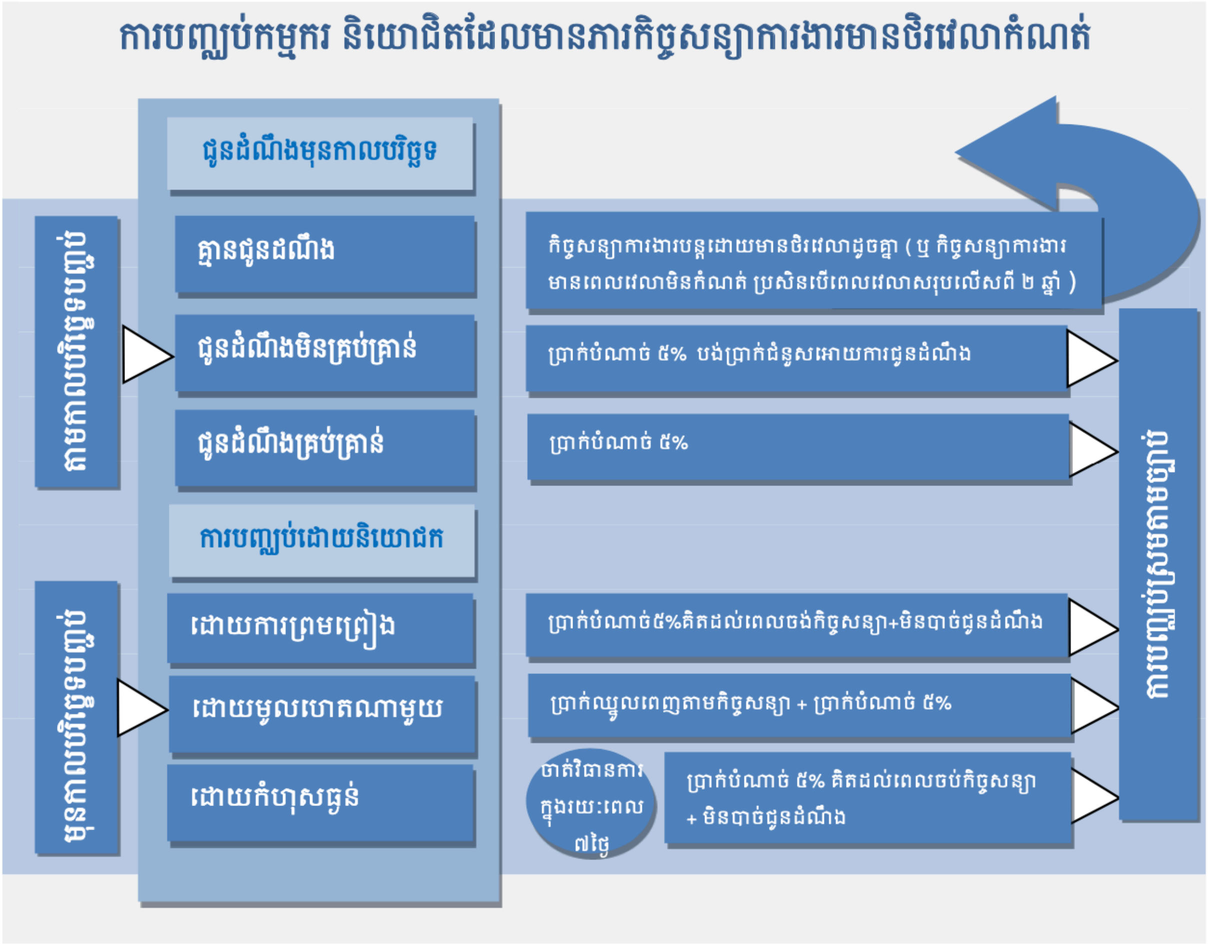
ប្រការ១៤: បញ្ញត្តិផ្សេងៗ

១៤.១: ភាគីនិយោជិក យល់ព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យានេះទាំងស្រុង ហើយបានអានចប់សព្វគ្រប់នូវខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យានេះ។

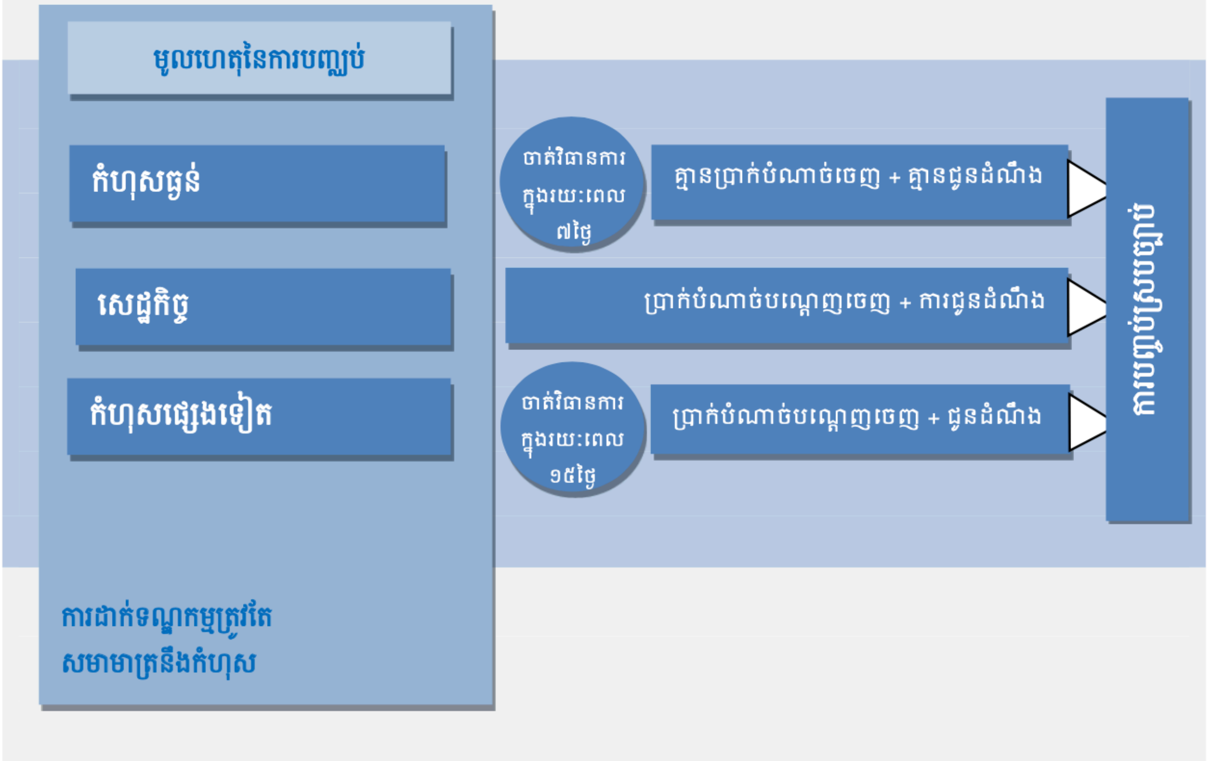
១៤.២: កិច្ចសន្យានេះ ធ្វើឡើងជាភាសារខ្មែរ មានចំនួន ..............ច្បាប់ ។

ហត្ថលេខា និងត្រា (ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស)          ហត្ថលេខា និងឈ្មោះ (និយោជិក)

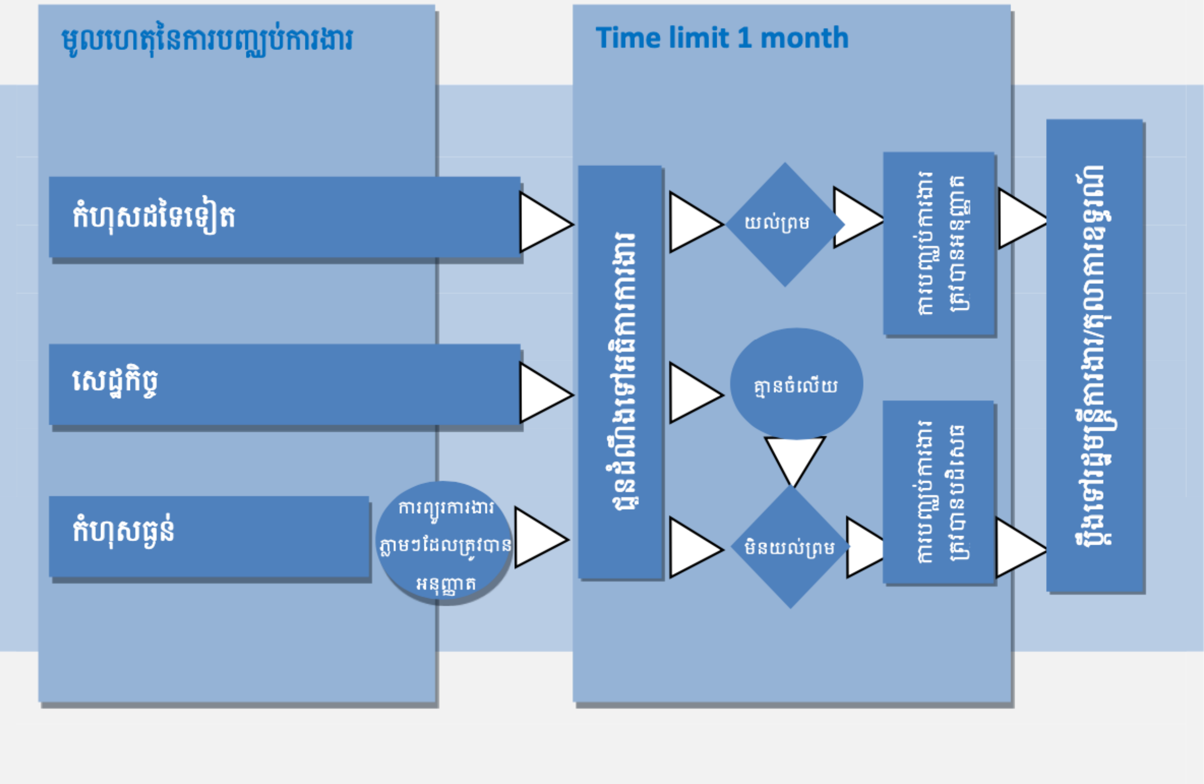
# ឧបសម្ព័ន្ធទី៤
# នីតិវិធីនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
# និងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត
# ស្របតាមច្បាប់


ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដែលមានភារកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់
ជូនដំណឹងមុនកាលបរិច្ឆេទ
តាមកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់
គ្មានជូនដណឹង
ជូនដំណឹងមិនគ្រប់គ្រាន់
ជូនដំណឹងគ្រប់គ្រាន់
កិច្ចសន្យាការងារបន្តដោយមានថិរវេលាដូចគ្នា ( ឬ កិច្ចសន្យាការងារ មានពេលវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើពេលវេលាសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ )
ប្រាក់បំណាច់ ៥% បង់ប្រាក់ជំនួសអោយការជូនដំណឹង
ប្រាក់បំណាច់ ៥%
ការបញ្ឈប់ដោយនិយោជក
មុនកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់
ដោយការព្រមព្រៀង
ដោយមូលហេតុណាមួយ
ដោយកំហុសធ្ងន់
ប្រាក់បំណាច់៥%គិតដល់ពេលចង់កិច្ចសន្យា+មិនបាច់ជូនដំណឹង
ប្រាក់ឈ្នួលពេញតាមកិច្ចសន្យា + ប្រាក់បំណាច់ ៥%
ចាត់វិធានការ ក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ
ប្រាក់បំណាច់ ៥% គិតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា + មិនបាច់ជូនដំណឹង
ការបញ្ឈប់ស្របតាមច្បាប់

## ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់




## ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត



# ឧបសម្ព័ន្ធទី៥

# នីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

*លិខិតស្នើសុំព្យួរនៅរាជធានីភ្នំពេញ*

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**នាយកក្រុមហ៊ុន** ..................................................................................................
លេខបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម៖ ..............................................................................................
លេខអត្តសញ្ញាណសហគ្រាសក្នុង ប.ស.ស.៖ ..........................................................................
អាសយដ្ឋាន ៖..........................................................................................................
ទូរសព្ទលេខ៖ ....................................... Email៖ ...........................................................។

**សូមគោរពជូន**
**លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ**

**កម្មវត្ថុ៖** សំណើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន.............នាក់រយៈពេល .........ខែ។
**យោង៖** មាត្រា៧១និងមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុនិងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោកប្រធាន** មេត្តាជ្រាបថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំខ្វះសម្ភារវត្ថុធាតុដើមសម្រាប់ផលិត..................។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន........នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន.......នាក់ រយៈពេល ........ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី........... ខែ....... រហូតដល់ថ្ងៃទី....... ខែ.......ឆ្នាំ២០២..............។ ក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន .......ដុល្លារអាមេរិក ។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **លោកប្រធាន** មេត្តាពិនិត្យ និងសម្រេច។

សូម **លោកប្រធាន** មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពអំពីខ្ញុំ។

.......... ថ្ងៃទី ..........ខែ ............ ឆ្នាំ២០២...
ហត្ថលេខា និងត្រា
នាយក

**សូមភ្ជាប់មកជាមួយ:**
- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតជាមួយនិយោជកចំនួន ៣ច្បាប់
- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ ច្បាប់ និងជា Soft Copy (Ms Excel)
- វិញ្ញាបនបត្រពាណិជ្ជកម្ម (ច្បាប់ថតចម្លង) ចំនួន ៣ច្បាប់
- បណ្ណពន្ធប៉ាតង់ (ច្បាប់ថតចម្លង) ចំនួន ៣ច្បាប់
- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុង ប.ស.ស. ចំនួន ៣ច្បាប់

*លិខិតស្នើសុំព្យួរនៅខេត្ត*

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**នាយកក្រុមហ៊ុន** ..........................................................................................................
លេខបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម៖ ....................................................................................................
លេខអត្តសញ្ញាណសហគ្រាសក្នុង ប.ស.ស.៖ ............................................................................
អាសយដ្ឋាន ៖...............................................................................................................
ទូរសព្ទលេខ៖ ........................................ Email៖ ..............................................................។

**សូមគោរពជូន**
**លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត**..................

**កម្មវត្ថុ៖** សំណើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន.............នាក់រយៈពេល .........ខែ។
**យោង៖** មាត្រា៧១និងមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុនិងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោកប្រធាន** មេត្តាជ្រាបថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំខ្វះសម្ភារវត្ថុធាតុដើមសម្រាប់ផលិត......................។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន............នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន............នាក់ រយៈពេល .............ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី .......... ខែ.......... រហូតដល់ថ្ងៃទី ....... ខែ.......ឆ្នាំ២០២....។ ក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន .........ដុល្លារអាមេរិក ។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **លោកប្រធាន** មេត្តាពិនិត្យ និងសម្រេច។

សូម **លោកប្រធាន** មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពអំពីខ្ញុំ។

.......... ថ្ងៃទី ..........ខែ ............. ឆ្នាំ២០២...
ហត្ថលេខា និងត្រា
នាយក

**សូមភ្ជាប់មកជាមួយ:**
- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតជាមួយនិយោជកចំនួន ៣ច្បាប់
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ច្បាប់
- វិញ្ញាបនបត្រពាណិជ្ជកម្ម (ច្បាប់ថតចម្លង) ចំនួន ៣ច្បាប់
- បណ្ណពន្ធប៉ាតង់ (ច្បាប់ថតចម្លង) ចំនួន ៣ច្បាប់
- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុង ប.ស.ស. ចំនួន ៣ច្បាប់

*បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ*

## បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

**ក្រុមហ៊ុន**.......................................................

រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី....ខែ.....ឆ្នាំ២០២០ដល់ថ្ងៃទី...ខែ...ឆ្នាំ២០២០

| ល.រ | ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត | ភេទ | ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត | បម្រើការនៅផ្នែក | លេខបណ្ណសមាជិក ប.ស.ស | លេខសៀវភៅការងារ | លេខទូរស័ព្ទ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

បានបញ្ចប់ត្រឹមលេខរៀងទី ....

ថ្ងៃទី ...... ខែ ........ ឆ្នាំ ..........

ហត្ថលេខា និងត្រា

នាយកក្រុមហ៊ុន

**សម្គាល់៖**

-ក្រុមហ៊ុនត្រូវវាយត្រានៅគ្រប់ទំព័រលើបញ្ជីឈ្មោះនេះ

-ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្ញើបញ្ជីឈ្មោះនេះជា Excel File មក Email: info@nea.gov.kh

*លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ*
*នៅរាជធានីភ្នំពេញ*

**អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ**
**នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ**
លេខ:.......................កប/អក/អធក.

**ជម្រាបមក**
**លោកនាយកក្រុមហ៊ុន** ............................................

**កម្មវត្ថុ៖** ការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
**យោង៖** លិខិតលេខ....... ចុះថ្ងៃទី..... ខែ....... ឆ្នាំ២០... របស់ ............។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប **លោកនាយក** ថា បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យលើការស្នើសុំ និងការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារសម្រេចអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន............នាក់ ក្នុងចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប................នាក់ រយៈពេលចំនួន ........ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី....... ខែ........ រហូតដល់ថ្ងៃទី........ ខែ......... ឆ្នាំ២០២...។ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ **លោកនាយក** ត្រូវអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការព្រមព្រៀង។

អាស្រ័យដូចនេះ សូម **លោកនាយក** បិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។ សូម **លោកនាយក** ទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រអំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ព.ស២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២....
**ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ**

**ចម្លងជូន:**
- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
- ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម
- អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ
- អគ្គនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករកម្ពុជា
- បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម
- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ
- រដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញ

*លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅខេត្ត*

**មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត.........**

លេខ: ..........................................

**ជម្រាបមក**

**លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ..............................................**

**កម្មវត្ថុ៖** ការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

**យោង៖** លិខិតលេខ....... ចុះថ្ងៃទី..... ខែ....... ឆ្នាំ២០... របស់ ............។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាប **លោកនាយក** ថា បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យលើការស្នើសុំ និងការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក មន្ទីរសម្រេចអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន.......នាក់ ក្នុងចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប........នាក់ រយៈពេលចំនួន ........ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី....... ខែ........ រហូតដល់ថ្ងៃទី........ ខែ......... ឆ្នាំ២០២...។ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ **លោកនាយក** ត្រូវអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមការព្រមព្រៀង។។

អាស្រ័យដូចនេះ សូម **លោកនាយក** បិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។

សូម **លោកនាយក** ទទួលនូវសេចក្តីរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រអំពីខ្ញុំ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ព.ស២៥៦....

..................... ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២.....

**ប្រធានមន្ទីរ**

**ចម្លងជូន:**

- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
- ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម
- អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ
- អគ្គនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករកម្ពុជា
- បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម
- ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ
- នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
- រដ្ឋបាលខេត្ត.............

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**នាយកក្រុមហ៊ុន** ......................................................................................................................
លេខបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម៖ ..............................................................................................................
លេខអត្តសញ្ញាណសហគ្រាសក្នុង ប.ស.ស.៖ ................................................................................
អាសយដ្ឋាន ៖.................................................................................................................................
ទូរសព្ទលេខ៖ ....................................... Email៖ ..................................................................។

**សូមគោរពជូន**
**ឯកឧត្តមប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាលទទួលបន្ទុកជានាយកបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម**

**កម្មវត្ថុ៖** ការជូនដំណឹងអំពីការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស.។
**យោង៖** លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារលេខ............... ចុះថ្ងៃទី ...... ខែ......ឆ្នាំ ....... របស់ ...........។

សេចក្តីដូចមានចែងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **ឯកឧត្តមប្រតិភូ** មេត្តាជ្រាបថា ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំខ្វះសម្ភារវត្ថុធាតុដើមសម្រាប់ផលិត................. ខ្ញុំបានស្នើសុំ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន........នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន....... នាក់ រយៈពេល ......ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី...... ខែ....... រហូតដល់ថ្ងៃទី....... ខែ.......ឆ្នាំ២០២០។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ ខ្ញុំសូមជូនដំណឹងដល់ **ឯកឧត្តមប្រតិភូ** អំពីការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស. ក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមស្មារតីសម្រេចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។

សូម **ឯកឧត្តមប្រតិភូ** មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពអំពីខ្ញុំ។

.......... ថ្ងៃទី ..........ខែ ............. ឆ្នាំ២០២០
ហត្ថលេខា និងត្រា
នាយក

**សូមភ្ជាប់មកជាមួយ:**
- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
(ច្បាប់ថតចម្លង)

# ឧបសម្ព័ន្ធទី៦

# សេចក្តីណែនាំស្តីពី

# ការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

**ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

លេខ :.........០៤៥០/១៩.........ក.ប/ស.ណ.ន.ក.ប.ក

## សេចក្តីណែនាំ

## ស្តីពី

## ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

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

### ១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ថិរវេលាមួយជាក់ណាត់។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានការបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចនឹងមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់មិនច្បាស់លាស់បាន លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យានោះនឹងត្រូវបញ្ចប់៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។



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

ខ. ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងវគ្គមាស។

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

ឧទាហរណ៍៖

ទី១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់៦ខែ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។

ទី២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់១ឆ្នាំ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៣ឆ្នាំ។

ទី៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់២ឆ្នាំ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចមានថិរវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

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

## ២. រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង សំដៅដល់រយៈពេលមួយដែលនិយោជកអាចវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាពជំនាញ ទេពកោសល្យ និងឆន្ទៈក្នុងការប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏ជារយៈពេល

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលផ្តល់ដោយនិយោជក។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងរំឡុងពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បង រយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះឡើយ។

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

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

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

**អ៊ិត សំហេង**

**កន្លែងទទួល៖**

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

  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ