

បាវកថា៖

សំណួរ-ចម្លើយស្តីពី

កិច្ចសន្យាការងារ

មេធាវី ណាម កញ្ញារិទ្ធី (មេធាវីនៃក្រុមមេធាវីកម្ពុជាបាយ័ន និងក្រុមច្រៀងច្បាប់)
ថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

2

មាតិកា

១. ការណែនាំខ្លួនរបស់វាគ្គិន

២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៤. សេចក្តីបញ្ចប់

3

១. ការណែនាំខ្លួនរបស់វាឌីន

១.១. ការសិក្សា

១.២. ការបង្រៀន

១.៣. ការស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយ

១. ការណែនាំខ្លួនរបស់វាគ្មិន

១.១. ការសិក្សា៖

- ២០០២៖ វិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ
- ២០០៦៖ បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
- ២០០៧៖ បរិញ្ញាបត្រអប់រំភាសាអង់គ្លេស វិទ្យាស្ថានភាសាបរទេស សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
- ឆ្នាំ២០០៧-២០០៨៖ និស្សិតស្រាវជ្រាវ (Research Student) សាកលវិទ្យាល័យណាហ្គាយ៉ា
- ២០១០៖ អនុបណ្ឌិតច្បាប់ សាកលវិទ្យាល័យណាហ្គាយ៉ា
- ២០១៣៖ បណ្ឌិតច្បាប់ សាកលវិទ្យាល័យណាហ្គាយ៉ា ប្រទេសជប៉ុន

5

១. ការណែនាំខ្លួនរបស់វាត្តិន

១.២. ការបង្រៀន

- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន៖ គ្រូបង្រៀនច្បាប់នៅសាលាករិទ្យាល័យក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ
- មុខវិជ្ជាបង្រៀន៖ នីតិការងារប្រៀបធៀប ច្បាប់កិច្ចសន្យាទូទៅ បច្ចេកទេសអនុវត្តក្នុងកិច្ចសន្យាពិសេស ច្បាប់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ពាណិជ្ជកម្ម

6

១. ការណែនាំខ្លួនរបស់វាគ្គិន

១.៣. ការស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយ

- A Comparative Study on Dismissal Rules in Cambodia and Japan: A Focus on the Rules of Justified Dismissal, Nagoya University, Center for Asian Legal Exchange Book 5, 2014;
- Free Flow of Skilled Labor in ASEAN by 2015: Its Implications on the Rules Regulating Foreign Workers in Cambodia, published in KLRI Journal of Law and Legislation Vol. 5 Number 1, 2015
- Overview of Labor Legal Issues in Cambodia, published in Japan Labor Issues, Vol. 1, Number 3, November-December 2017

១. ការណែនាំខ្លួនរបស់វាគ្គិន

១.៣. ការស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយ (ត)

- Employment Contract in Cambodia: A Focus on Rules Transforming Fixed-duration to Undetermined Duration Contract, published in Japan Labor Issues, Vol. 2, Number 8, August-September 2018
- អត្ថបទស្រាវជ្រាវខ្លីៗនៅលើគេហទំព័រ noplegal.com

8

២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញ (១៩៩៣)

២.២. ក្រមរដ្ឋប្បវេណី (២០០៧)

២.៣. ច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧)

២.៤. ច្បាប់ស្តីពីសហជីព (២០១៦)

២.៥. ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (២០១៨)

២.៦. ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម (២០១៩)

9

២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញ (១៩៩៣)

- វិសោធនកម្មចំនួន ៩ លើក (ទី១នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ទី២នៅឆ្នាំ១៩៩៩ ទី៣នៅឆ្នាំ២០០១ ទី៤នៅឆ្នាំ២០០៥ ទី៥នៅឆ្នាំ២០០៦ ទី៦នៅឆ្នាំ២០០៨ ទី៧នៅឆ្នាំ២០១៤ ទី៨នៅឆ្នាំ២០១៨ និងទី៩នៅឆ្នាំ២០២១)
- ច្បាប់កំពូល៖ ច្បាប់ និងសេចក្តីសម្រេចទាំងឡាយនៃស្ថាប័ននានារបស់រដ្ឋត្រូវស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ (ម. ១៥២ ថ្មី (ពីរ មាត្រា ១៥០ ថ្មី))

២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញ (១៩៩៣)

- ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបត្រូវគោរពរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងគោរពច្បាប់។ (ម. ៤៩)
- ជនគ្រប់រូបមានសិទ្ធិរស់រានមានជីវិត។ (ម.៣២)
- ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម។ (ម.៣៦)
- ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។ ការងារមេផ្ទះមានតម្លៃស្មើគ្នានឹងកម្រៃដែលបានមកពីការងារធ្វើនៅក្រៅផ្ទះ។ (ម.៣៦ កថា ខណ្ឌទី ២)



២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញ (១៩៩៣)

- ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ។ (ម.៣៦ កថាខណ្ឌទី៣)
- សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃច្បាប់។ (ម.៣៧)
- ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ត្រូវបំបាត់ចោល។ (ម.៤៥)
- ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យមានការបញ្ឈប់នារីពីការងារ ដោយមូលហេតុមានគភ៌។ (ម.៤៦)
- នារីមានសិទ្ធិឈប់សំរាកនៅពេលសំរាលកូនដោយទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងដោយមានការធានារក្សាសិទ្ធិអតីតភាពក្នុងការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សង្គមផ្សេងៗទៀត។ (ម.៤៥)



២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.២. ក្រមរដ្ឋប្បវេណី (២០០៧)

- គោលការណ៍ទូទៅ (គោលការណ៍ស្វ័យភាពនៃបុគ្គលឯកជន ម.៣ ការហាមឃាត់មិនឲ្យប្រើប្រាស់សិទ្ធិដោយបំពាន ម.៤ និងគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងភាពស្មោះត្រង់ ម.៥)
- វិធានទូទៅនៃកិច្ចសន្យា (គន្ថីទី៤ កាតព្វកិច្ច)
- វិធានពិសេសនៃកិច្ចសន្យា (គន្ថីទី ៥ កិច្ចសន្យាសំខាន់ៗ និងអំពីអនីត្យានុកូល)
- កិច្ចសន្យាការងារ (ម.៦៦៤ ដល់ម.៦៦៨ និយមន័យ ការបង្ហាញលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់លើការងារ ករណីយកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ដល់សុវត្ថិភាព ភាពផ្តាច់មុខលើបុគ្គលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការអនុវត្តច្បាប់ការងារ)

២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.៣. ច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧)

- វិសោធនកម្មចំនួន ៣ លើក (ទី១នៅឆ្នាំ២០០៧ ទី២នៅឆ្នាំ២០១៨ និងទី៣នៅឆ្នាំ២០២១)
- មិនមែនជាក្រមការងារ
- មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ
- គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារបុគ្គល និងការងាររួម
- មានលក្ខណៈជាច្បាប់ឯកជន និងសាធារណៈ

២. ច្បាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ

២.៤. ច្បាប់ស្តីពីសហជីព (២០១៦)

- ទំនាក់ទំនងការងាររួម
- វិសោធនកម្ម ១ លើក នៅឆ្នាំ២០២០

២.៥. ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (២០១៨)

- យន្តការក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

២.៦. ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម (២០១៩)

- របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន ផ្នែកថែទាំសុខភាព ផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកនិកម្មភាពការងារ

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

- ៣.១. តើគូភាគីគួរសរសេរអ្វីខ្លះក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ?
- ៣.២. តើគូភាគីអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ?
- ៣.៣. តើកិច្ចសន្យាការងារមានប៉ុន្មានប្រភេទ? ដូចគ្នា ឬខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច?
- ៣.៤. តើថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ គិតរាប់ពីពេលណា?
- ៣.៥. តើនិយោជកអាចកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាងកតោភាគីបានដែរឬទេ?
- ៣.៦. តើរយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវបានគិតបញ្ចូលក្នុងរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដែរឬទេ?
- ៣.៧. តើខសន្យាដែលផ្តល់សិទ្ធិឲ្យភាគីម្ខាងរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់មានអានុភាពដែរឬទេ?
- ៣.៨. តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចអ្វីខ្លះក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា?

16

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.១. តើគូភាគីគួរសរសេរអ្វីខ្លះក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ?

- ចំណងជើង
- ភាគី
- តួនាទី និងការពិពណ៌នាការងារ
- ទីកន្លែងការងារ
- ប្រាក់ឈ្នួល

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.១. តើគូភាគីគួរសរសេរអ្វីខ្លះក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ?

- កម្មសិទ្ធិបញ្ញា
- ការរក្សាការសម្ងាត់
- ការមិនប្រកួតប្រជែង
- ការធានារ៉ាប់រង
- វិន័យ
- ការរំលាយកិច្ចសន្យា

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.២. តើគូភាគីអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ ?

- គោលការណ៍សេរីភាពនៃកិច្ចសន្យា៖ គូភាគីមានសិទ្ធិកំណត់អំពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន (ឧ. មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី)
- មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ “កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរតតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។...”

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.២. តើគូភាគីអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ ?

- មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ “បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរៀងតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។
- រៀបរៀងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបទប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជក ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។”

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.២. តើគូភាគីអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ ?

- គូភាគីអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ប្រសិនបើការសន្យានោះផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ច្រើនជាងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ ឬកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៣. តើកិច្ចសន្យាការងារមានប៉ុន្មានប្រភេទ ? ដូចគ្នា ឬខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច ?

- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកមិនកំណត់
- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ (ម.៦៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)
 - ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
 - ត្រូវមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
 - មានរយៈពេលដំបូងមិនលើសពី ពីរ ឆ្នាំ អាចបន្តសារថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីមានចំណែកអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៣. តើកិច្ចសន្យាការងារមានប៉ុន្មានប្រភេទ ? ដូចគ្នា ឬខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច ?

- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ (មានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ)
 - ដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមាន ជាបណ្តោះអាសន្ន
 - ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
 - កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស
 - កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោង សំរាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លីដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអង្គុយមាស (ពីរសប្តាហ៍) ។
- (កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញ ដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ)

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៣. តើកិច្ចសន្យាការងារមានប៉ុន្មានប្រភេទ ? ដូចគ្នា ឬខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច ?

- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកមិនកំណត់
 - ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់
 - មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា
 - ប្រើសម្រាប់ទំនាក់ទំនងការងារយូរអង្វែង

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៤. តើថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់គិតរាប់ពីពេលណា ?

- ឧទាហរណ៍ កិច្ចសន្យាចុះថ្ងៃ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ប៉ុន្តែការចាប់ផ្តើមបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។ តាមមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេលដំបូងមិនលើសពី ២ ឆ្នាំឡើយ។ តើថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់គួរគិតចាប់ពីពេលណា ?
- មាត្រា ៣៤០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី៖ “កិច្ចសន្យាត្រូវកើតឡើងនៅពេលដែលដំណឹងអំពីស្វ័យការបានមកដល់អ្នកស្នើ។” ហេតុដូច្នេះនេះ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់គួរគិតចាប់រាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យា ឬកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះហត្ថលេខា។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៤. តើថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់គិតរាប់ពីពេលណា ?

- មាត្រា ៣២៩ កថាខណ្ឌទី១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី៖ “ក្នុងករណីដែលមានកំណត់ពេលចាប់ផ្តើម ចំពោះ អានុភាពនៃកិច្ចសន្យា អានុភាពនោះមិនត្រូវកើតឡើង រហូតដល់ពេលកំណត់នោះមកដល់។ ក្នុង ករណីដែលមានកំណត់ពេលចាប់ផ្តើម ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ម្ចាស់បំណុលមិនអាចទាមទារឲ្យ កូនបំណុលអនុវត្តកាតព្វកិច្ច មុនពេលកំណត់នោះបានឡើយ។”
- ដូច្នេះ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យា នេះ លើកលែងតែគូភាគីបានបង្ហាញឆន្ទៈយ៉ាងច្បាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃអានុភាពកិច្ចសន្យា ឬការអនុវត្តកិច្ចសន្យា។ (ឧ. កម្មករនិយោជិតត្រូវបានជួលសម្រាប់រយៈពេលច្បាស់លាស់)

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៥. តើនិយោជកអាចកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាងកតោភាគីបានដែរឬទេ ?

- មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី៖ កិច្ចសន្យាគឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។
- គោលការណ៍នៃការព្រមព្រៀង៖ ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារត្រូវធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀង
- “ខ” ឬប្រការនៃកិច្ចសន្យា អនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកធ្វើការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាងកតោភាគី ? ? ?
- មាត្រា ៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី៖ ការហាមឃាត់មិនឲ្យប្រើប្រាស់សិទ្ធិដោយបំពាន
- មាត្រា ៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី៖ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៥. តើនិយោជកអាចកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគីបានដែរឬទេ ?

- ករណីដែលមិនមាន “ខ” ឬប្រការនៃកិច្ចសន្យាដែលអនុញ្ញាតឲ្យមានការកែប្រែជាឯកតោភាគី និយោជកអាចកែប្រែខ្លឹមសារដែលមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌចម្បងនៃកិច្ចសន្យាការងារ តាមរយៈការប្រើប្រាស់សិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងសហគ្រាស (ម.២ និងម.៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ? ? ?
- អ្វីទៅជាលក្ខខណ្ឌការងារចម្បងៗនៃកិច្ចសន្យា ?

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៥. តើនិយោជកអាចកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគីបានដែរឬទេ ?

- មាត្រា ៦៦៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី (ការបង្ហាញលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់លើការងារ) ៖

១. នៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវបង្ហាញជាក់លាក់ នូវប្រាក់ឈ្នួល ពេលម៉ោងធ្វើការពលកម្ម និងលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើពលកម្មផ្សេងទៀតចំពោះកម្មករនិយោជិត។

២. ក្នុងករណីដែលលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើពលកម្មដែលត្រូវបានបង្ហាញជាក់លាក់តាមបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ ខុសពីការពិត កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនោះភ្លាមៗបាន។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៥. តើនិយោជកអាចកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគីបានដែរឬទេ ?

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថាក្នុងករណីដែលនិយោជក (១) កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ឬ(២) ប្តូរកន្លែងការងារ ទៅឆ្ងាយពីកន្លែងការងារមុន ឬ(៣) ប្តូរវេនពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ ឬ(៤) ផ្លាស់ប្តូរជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតខ្លាំងពេក គឺជាការរំលោភលើកិច្ចសន្យាការងារ។ (១៧/០៣ & ១៨/០៣)
- ហេតុនេះ ការកែប្រែកិច្ចសន្យាត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍នៃការព្រមព្រៀង។ ដរាបណាការកែប្រែមិនប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌការងារសំខាន់ទេ និយោជកអាចកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគីបាន។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៦. តើរយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវបានគិតបញ្ចូលក្នុងរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដែរឬទេ ?

ឧ. កិច្ចសន្យាត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ កម្មករនិយោជិតមានជំងឺ និងបានឈប់សំរាកព្យាបាលអស់រយៈពេល ៣ ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។ តើរយៈពេល ៣ ខែនេះ ត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាដែរឬទេ ?



៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៦. តើរយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវបានគិតបញ្ចូលក្នុងរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដែរឬទេ ?

- យោងមាត្រា ៧១ ចំណុច ៣ អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ គឺជាមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យា។
- មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី ៣ ចែងថា៖ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ចំណេញនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនាអតីតភាពការងារ។
- ដូច្នេះ រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនារយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៧. តើខសន្យាដែលផ្តល់សិទ្ធិឲ្យភាគីម្ខាងរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់មានអានុភាពដែរឬទេ ?

- មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រមនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។
- ខសន្យាដែលផ្តល់សិទ្ធិឲ្យនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់មិនមានអានុភាពឡើយ ដោយហេតុថាការព្រមព្រៀងអំពីការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរ។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៨. តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចអ្វីខ្លះក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា?

មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណាយចំណាយកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅទាមរបៀបឲ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឲ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៨. តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចអ្វីខ្លះក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា?

- មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ ចំរើន ដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ៖
 - ៧ ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជា ៦ ខែ។
 - ១៥ ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពី ៦ ខែ រហូតដល់ ២ ឆ្នាំ។
 - ១ ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពី ២ ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ ឆ្នាំ។
 - ២ ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពី ៥ ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ ឆ្នាំ។
 - ៣ ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពី ១០ ឆ្នាំ។

៣. សំណួរ-ចម្លើយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ

៣.៨. តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចអ្វីខ្លះក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា?

- មាត្រា ៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ ក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន។
- មាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ ក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការ ពីរ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត។ ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតាកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង។

36

៤. សេចក្តីបញ្ចប់

- សំណួរជាទូទៅ
- ការផ្តល់ចម្លើយផ្អែកតាមការបកស្រាយច្បាប់ ការកំណត់យកបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលអាចដោះស្រាយសំណួរ
- ការផ្តល់ចម្លើយ ឬដំណោះស្រាយដោយសង្ខេប មិនមែនជាការផ្តល់យោបល់ច្បាប់
- សំណួរ ពីអ្នកចូលរួម
- សូមអរគុណ