



មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

COMMUNITY LEGAL EDUCATION CENTER

ទីស្នាក់ការលេខ ៥៤ ផ្លូវលេខ ៣០៦ សង្កាត់បឹងកេងកងទី១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ: ០២៣ ២១៥ ៥៩០ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ០២៣ ២១១ ៧២៣ ប្រអប់ប្រៃសណីយ៍ ១១២០ ភ្នំពេញ

54, St. 306, P. Penh, Cambodia. Tel: (855) 23 215 590, Tel/Fax: (855) 23 211 723, P.O. Box 1120; e-mail: admin@clec.org.kh; www.clec.org.kh

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ សំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ

ចាប់តាំងពីវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកកើតមានឡើង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក៏ទទួលរងនូវ ផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិនេះផងដែរ ។ មានរោងចក្រសហគ្រាសមួយចំនួនបានបិទទ្វារជាស្ថាពរ និងមួយចំនួនទៀតផ្អាកដំណើរការសកម្មភាព មួយរយៈ (ព្យួរការងារ) ។

តាមរយៈអត្ថបទនេះ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ នឹងពិភាក្សា តែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌ១ ចំនុច (១១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលផ្តល់សិទ្ធិអោយ និយោជកធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ សំភារៈ ធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ការលំបាកពិសេសណាមួយ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយនិយោជកត្រូវតែគោរពយ៉ាងតឹងរឹងនូវលក្ខខណ្ឌ និងដំណើរការ នៃការព្យួរ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដើម្បីថា នាថា សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគោរព ។

តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងលក្ខខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវគោរពទៅតាមនីតិវិធីដូចម្តេចខ្លះ ?

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌ១ ចំនុច១១ ចែងថា:...ពេលណាដែល សហគ្រាសជួបលំបាក ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ០២ខែ ។ ការព្យួរ សកម្មភាព នេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ...។

មានន័យថា និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានតែក្នុងករណី : (១) ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅ ក្នុងស្ថានភាពលំបាក ដូចរៀបរាប់ខាងលើមែន (២) ការព្យួរនេះមានរយៈពេលមិនលើសពី ពីរខែ និង (៣) ការព្យួរនេះត្រូវស្ថិត នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។ (ស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ) នោះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមជាមុនពីអធិការការងារ។

មានសេចក្តីបង្គាប់ជាច្រើនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តួយ៉ាងដូចជាសេចក្តីបង្គាប់លេខ១៥/០៩ ឆ្នាំ២០០៩ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ២០០៩ ត្រង់ចំនុចវិវាទទី១មានការគាំទ្រចំពោះការបកស្រាយនេះ ។ មុនពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ អាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ក្រុមហ៊ុនត្រូវដាក់លិខិតសុំទៅអធិការការងារជាមុនសិន ដោយបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់ ។ អធិការ ការងារត្រូវធ្វើអធិការកិច្ច និងផ្តល់យោបល់ដល់ក្រុមហ៊ុនថា តើខ្លួនអនុញ្ញាត ឬមិនអនុញ្ញាត អោយធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមានហេតុផលសមរម្យ ផ្អែកទៅលើស្ថានភាពពិតប្រាកដ នៃការលំបាកសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីជៀសវាង ផលប៉ះពាល់មិនល្អ ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ។

តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើបានក្នុងរយៈពេលលើសពី២ខែ និង មានចំនួនអ្វីនូវនាវា?

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿង ១០៧/០៦- នូវខប ថ្ងៃទី ០៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦ ចំនុចបញ្ជាក់ទី១ បានបកស្រាយថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលមិនលើសពី២ខែនេះ ធ្វើឡើងបានតែម្តង ។ នៅក្នុងមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌ ១ ចំនុច ១១ នេះមិនបានបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជក ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បាន ច្រើនដងនោះទេ ។

គួរកត់សំគាល់ថាយោងតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា៧២៖ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ។

សរុបសេចក្តីមក ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ត្រូវតែមានហេតុផលជាក់ស្តែង និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្តីអំពីការព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនោះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ ព្រមទាំងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ។