



# 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

## វិធានការអប់រំច្បាប់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេលខ្លី បីខែ ឬប្រាំមួយខែ កំពុងត្រូវបានអនុវត្ត នៅស្ទើរគ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឯកជននានា ។ ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលមានលក្ខណៈបែបនេះ អាចធ្វើឱ្យមានវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ ពេលនេះយើងខ្ញុំ សូមលើកយក **“វិធានការអប់រំច្បាប់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា”** មកពិភាក្សា ដូចបានសន្យា នៅក្នុងអត្ថបទដែលបានចេញផ្សាយលេខមុន (លេខ ៦៥៨៧ ថ្ងៃពុធ ទី ២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងលេខ ៤៨៣១ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩) ។

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ: ៣៦/០៦ ចំណុចវិវាទទី២ និងសេចក្តីបង្គាប់លេខ: ១០/០៣ ចំណុចវិវាទទី១ ដែលបានសម្រេច ដោយផ្អែកទៅលើមាត្រា៦៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា និងសេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ឆ្នាំ១៩៨២ លេខ ១៦៦ បានបង្ហាញថា គេមិនគួរប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលាសំរាប់ការងាររយៈពេលវែងនោះទេ ។ ជាទូទៅកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា មានភាពអនុគ្រោះចំពោះការងាររយៈពេលខ្លី ដូចជា ការងារជំនួស ការងារម្តងម្កាល ការងារតាមរដូវ ឬការងារមិនជាប់លាប់ តែប៉ុណ្ណោះ ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាមិនគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ចំពោះការងាររយៈពេលវែង ឬការងារជាប់លាប់នោះទេ ។

### តើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា ចំពោះការងាររយៈពេលវែង ឬការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ អាចនឹងមានផលលំបាកអ្វីខ្លះ ?

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា អាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ **ស្ថេរភាព និងសន្តិសុខការងាររបស់កម្មករនិយោជិត** ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត អាចនឹងមានអារម្មណ៍ថា ការងាររបស់ពួកគាត់អាចនឹងត្រូវបញ្ចប់នៅពេលកិច្ចសន្យានោះផុតកំណត់ ហើយម្យ៉ាងទៀតគាត់មានអារម្មណ៍គិតថា ពួកគាត់ នៅតែជាបុគ្គលិកមិនទាន់ពេញសិទ្ធិជារៀងរហូត លើសពីនេះទៅទៀតពួកគាត់គិតថា ការងាររបស់ពួកគាត់ មិនមានភាពស្ថិតស្ថេរយូរអង្វែងឡើយ ។ ស្ថិតក្នុង ស្ថានភាពបែបនេះ និងដោយមូលហេតុខ្លះភាពកក់ក្តៅ និងការលើកទឹកចិត្តបែបនេះ អាចធ្វើឱ្យផលិតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសនោះ មិនមានលក្ខណៈ ល្អប្រសើរទេ ។

ជាងនេះទៅទៀត ការអនុវត្តនៃការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំរើរវេលាដោយមិនប្រក្រតីបែបនេះទំនងជាមិនអាចឆ្លើយតបឱ្យបាន ពេញលេញទៅនឹងបទដ្ឋានទាំងឡាយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយរដ្ឋធុនក្នុងនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ ព្រមទាំងបទដ្ឋានអន្តរជាតិនានាផងដែរ ។

ទី១ យោងតាមមាត្រា ៣៦នៃរដ្ឋធុនកម្ពុជា នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា: ...ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរ សមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម... ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពី សិទ្ធិមនុស្ស មាត្រា២៣ បញ្ជាក់ថា: ...មនុស្សគ្រប់រូបមាន សិទ្ធិធ្វើការងារ ជ្រើសរើសការងារដោយសេរី និងធ្វើការងារក្នុងលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ និងពេញចិត្ត ព្រមទាំងការពារប្រឆាំង នឹងភាពអត់ការងារធ្វើ... ។

កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពី សិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ មាត្រា ៧ បញ្ជាក់ថា: រដ្ឋភាគីនៃកតិកាសញ្ញានេះ ទទួលស្គាល់សិទ្ធិ របស់បុគ្គលគ្រប់រូប ដើម្បីទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវ និងប្រកបដោយអំណោយផល... ។

ដោយសារកិច្ចសន្យាការងារ មានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេលនេះ កម្មករនិយោជិត អាចនឹងមិនហ៊ានចូលរួមបង្កើត ឬចូលជា សមាជិកសហជីព ឬធ្វើសកម្មភាពសហជីពទេ ពីព្រោះពួកគាត់ខ្លាចក្រែងនិយោជក អាចនឹងមិនបន្ត កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លីនេះ នៅពេលកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យា ផុតរលត់ ឬបញ្ចប់ ។ ជាពិសេស ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មី អាចនឹងកើតមានចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ ឬសកម្មជនសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬកម្មករ និយោជិតណាដែលក្រោកឈរ ទាមទារ តវ៉ាប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារនានា ដែលនេះអាចជាហេតុធ្វើឱ្យ **សេរីភាពក្នុងការចូលរួមចូលនា**

សមាគមន៍ ឬសហជីព ថយចុះ ។

មាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញចែងថា: ...ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលរួមជាសមាជិកសហជីពនេះ... ។ សេចក្តីផ្តើម  
ការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស មាត្រា២០ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ មាត្រា២២ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិ  
សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ និងមាត្រា៨នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានផ្តល់សិទ្ធិពេញលេញជូនប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប  
ក្នុងការបង្កើតសមាគមន៍ ឬសហជីព និងក្នុងការចូលរួមសកម្មភាព សមាគមន៍ ឬសហជីព ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា មាត្រា ២៦៦-២៧១  
ក៏បានបញ្ជាក់ទៀតថា កម្មករនិយោជិតមាន សិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមជាសមាជិកសហជីព តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

ដូចនេះការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ សំរាប់ការងាររយៈពេលវែង ឬការងារជាប់លាប់ អាចជាឧបសគ្គចម្បងចំពោះ  
**សិទ្ធិសេរីភាពសហជីព** របស់កម្មករនិយោជិត ដែលសិទ្ធិនេះត្រូវបានធានាដោយបទបញ្ញត្តិខាងលើ ។

ទី២ កិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលតិចជាង**មួយឆ្នាំ** អាចធ្វើឱ្យអត្ថប្រយោជន៍ផ្លូវច្បាប់ផ្សេងៗ ដែលកើតចេញពីអតិថិភាព ការងារ ដូចជា  
**ការលំហែមាតុភាព ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការសម្រាកពេលមានជម្ងឺ ជាដើម** ត្រូវបាត់បង់ ។ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះងាយប្រឈមនឹង  
ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬបាត់បង់ការងារក្នុងកំឡុងពេលដែលខ្លួនមានផ្ទៃពោះ ។ ចំណុចនេះបង្ហាញឱ្យឃើញ ពីលទ្ធភាពដ៏លើសលុបរបស់និយោជក  
និងពុំមានតុល្យភាពណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឡើយ ព្រោះនិយោជកអាចយកប្រៀបលើការទាមទារតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិត  
នៅពេលដែលខ្លួនពុំបានគោរពត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌការងារដែលច្បាប់ការពារ ។

តាមមាត្រា៤៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញបញ្ជាក់ថា: ...ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យមានការបញ្ឈប់នារីពីការងារដោយមូលហេតុមានគភ៌... ។ នារីមានសិទ្ធិឈប់  
សំរាក នៅពេលសម្រាលកូនដោយទទួលបានប្រាក់បៀវត្ស ... ។ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ **មាត្រា១១**  
**កថាខណ្ឌ២ ចំណុចក ចែងថា:** ហាមឃាត់ការដាក់ទណ្ឌកម្មនូវការបណ្តេញចេញពីការងារ ដោយមូលហេតុមានគភ៌ ឬការឈប់សំរាកមាតុភាព... ។  
ច្បាប់ការងារ មាត្រា១៨២ និង១៨៣បញ្ជាក់ថា: ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រី នៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយ  
ក្នុងពេលសំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ... ។ ដូចនេះការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់សំរាប់ការងាររយៈពេលវែង  
ឬការងារជាប់លាប់ មិនបានធានានូវផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់កម្មករ ដែលបានកំណត់ដោយបទបញ្ញត្តិខាងលើនេះឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិយាល័យសម្រាប់ការងារដែលមិនមែនជាការងារម្តងម្កាល ការងារតាមរដូវ  
ឬការងារជំនួស អាចមិនសមស្របតាមស្មារតីនៃច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដែលរដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានអនុម័ត និងផ្តល់សច្ចាប័ននោះទេ ។  
ជាលទ្ធផល ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិយាល័យ ត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងទូលំទូលាយនោះ វាអាចនាំឱ្យស្ថេរភាព សន្តិសុខការងារ សេរីភាព  
ក្នុងការចូលរួមសហជីព សមាគមន៍ និងការទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតថយចុះ ។ ទីបំផុត គោលបំណងឱ្យមាន  
ភាពសុខដុមរមនានៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីទទួលបានផលិតភាពខ្ពស់ មិនអាចបំពេញបានឡើយ ។