

កិច្ចសន្យាការងារ៖ ករណី ប្រទេសកម្ពុជា និងជប៉ុន

វាក្នុង៖

បណ្ឌិត លុប កញ្ញារិទ្ធិ

អ្នកសម្របសម្រួល៖

បណ្ឌិត ហាប់ ផល្លី

ថ្ងៃទី ១៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

មាតិកា

1. និយមន័យ
2. ការបង្កើត និង ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាការងារ
3. សិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ចក្រោមកិច្ចសន្យាការងារ
4. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ
5. ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ
6. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
7. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

សូមចាប់អារម្មណ៍

- ព័ត៌មានសង្ខេបពីច្បាប់ និង បទដ្ឋាននៅប្រទេសជប៉ុន
 - មិនមានក្រមការងារទេ
 - ច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ៖ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ និងច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារជាដើម។ល។
 - តួនាទីចម្បងរបស់យុត្តិសាស្ត្រ (ជាក់ស្តែងមានការអនុវត្តនូវគោលការណ៍ Stare Decisis)
 - បែបបទនៃការធ្វើបទបង្ហាញ៖ លើកតែពីចំណុចខុសគ្នា ឬដែលគួរកត់សម្គាល់ មកធ្វើការប្រៀបធៀប

១. និយមន័យ

១.១ កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្នុងប្រភេទកិច្ចសន្យាដែលមានកម្មវត្ថុជាការផ្តល់សេវាកម្ម ឬ ពលកម្ម ហើយដែលស្រដៀងនឹង **កិច្ចសន្យាមេរៀន** (ម. ៦៥២ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី) និង **អាណត្តិ** (ម. ៦៣៧ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី)

១. និយមន័យ

១.២ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី (ម.៦៦៤)៖

កិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយការសន្យារបស់
កម្មករនិយោជិត ថាធ្វើពលកម្មឱ្យនិយោជក ជា
មុននឹងប្រាក់ឈ្នួល សន្យាផ្តល់ដោយនិយោជក
ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។

(ដូចគ្នានឹងមាត្រា ៦២៣ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីជប៉ុន)

១. និយមន័យ

១.៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ (ម.២)៖

និយោជក៖ រូបវន្តបុគ្គល ឬ នីតិបុគ្គល ដែលប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ក្រោម **ការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំ**របស់ខ្លួន។

១. និយមន័យ

១.៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ (ម.៣)៖

កម្មករនិយោជិត៖ ជនគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកម្រៃ ក្រោម *ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ* របស់បុគ្គល ម្នាក់។

១. និយមន័យ

១.៥ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ៖

សេចក្តីបង្គាប់ ១៥៤/០៩៖

- (១) ការជ្រើសរើសចូលធ្វើការ
- (២) ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល
- (៣) ការកំណត់ម៉ោងធ្វើការ
- (៤) ការកំណត់ពីការឈប់សម្រាក
- (៥) ការកំណត់ពីកំហុស
- (៦) ការបញ្ឈប់ពីការងារជាដើម ។ល។

ក្រៅពីនេះ អាចមានដូចជាការផ្តល់នូវ
មធ្យោបាយសម្រាប់បំពេញការងារជា
ដើម ។ល។

២. ការបង្កើត និងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

២.១ គោលការណ៍នៃការព្រមព្រៀង

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៦៥ (មាត្រា ៦ ច្បាប់កិច្ចសន្យា ការងាររបស់ជប៉ុន)

២.២ គោលការណ៍សេរីភាពនៃកិច្ចសន្យា៖

- សិទ្ធិជ្រើសរើសគូភាគី
- សិទ្ធិបង្កើតកិច្ចសន្យា
- សិទ្ធិកំណត់ខ្លឹមសារ

២. ការបង្កើត និង ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា

២.២ ទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាការងារ (ម.៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)៖

- ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ផ្ទាល់មាត់
- អាស្រ័យលើការព្រមព្រៀង ឬ តាមទម្លាប់ស្រុក
- មិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតពីសហជីព អង្គការនិយោជក អាជ្ញាធរ ឬ ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាលអ្វីឡើយ
- ខ្លឹមសារ៖ ភាគី តួនាទី ម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកជាដើម ។ល។

៣. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចក្រោមកិច្ចសន្យាការងារ

៣.១ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក

- សិទ្ធិទាមទារឱ្យបំពេញការងារ និងកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់
- សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រង (ម.២ ច្បាប់ស្តីពីការងារ) និងកាតព្វកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត (ម.៦៦៦ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី)

ជម្រុះ៖ ម.៥ ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ ស្តីពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត

៣. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចក្រោមកិច្ចសន្យាការងារ

៣.២ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត

- សិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល និង កាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម
- សិទ្ធិទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ពីសុវត្ថិភាព និងកាតព្វកិច្ចគោរពតាមការដឹកនាំ និង ចាត់ចែងរបស់និយោជក (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម.២ និង ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ម.៥ និង ម. ៦៦៦)
- កាតព្វកិច្ចអនុវត្តការងារដោយខ្លួនឯង ដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងមិនប្រកួតប្រជែងជាមួយនិយោជក (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៦៩)
- កាតព្វកិច្ចស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាស (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧២)

៤. ប្រតិទិនកិច្ចសន្យាការងារ

៤.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណេញកំណត់

➢ លក្ខខណ្ឌ(ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៦៧)៖

(១) កំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់

(២) ធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

(៣) ចំណេញសរុបមិនលើសពី ០២ ឆ្នាំ

➢ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណេញកំណត់ តែមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ៖

(១) រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន

(២) ការងាររយៈពេលមួយរយៈ

(៣) កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស

៤. ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

៤.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់

➤ កិច្ចសន្យាសាកល្បង ជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ (ច្បាប់
ការងារ ម. ៦៨ សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
១១៣/០៤ និង ៥៣/០៦)

➤ គោលបំណង៖

(១) ទំនាក់ទំនងការងារមិនអចិន្ត្រៃយ៍ មានកំណត់រយៈពេល

(២) ការងារមិនទៀងទាត់ ជាលក្ខណៈរដូវកាល

(៣) ផ្សំកិច្ចការនិយោជិតចំពោះការងារណាមួយ

- ករណីប្រទេសជប៉ុន (ម. ១៤ ច្បាប់ស្តង់ដារ ការងារ)៖

- រយៈពេលមិនលើសពី ៣ ឆ្នាំ

- អាចដល់ ៥ ឆ្នាំ ក្នុងករណី៖

- អ្នកជំនាញដែលតម្រូវឱ្យធ្វើការណាដែលទាមទារ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ខ្ពស់

- បុគ្គលដែលមានអាយុចាប់ពី៦០ឆ្នាំ

❖ អាចបន្តសារជាថ្មីច្រើនដងបាន

៤. ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

៤.១ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់

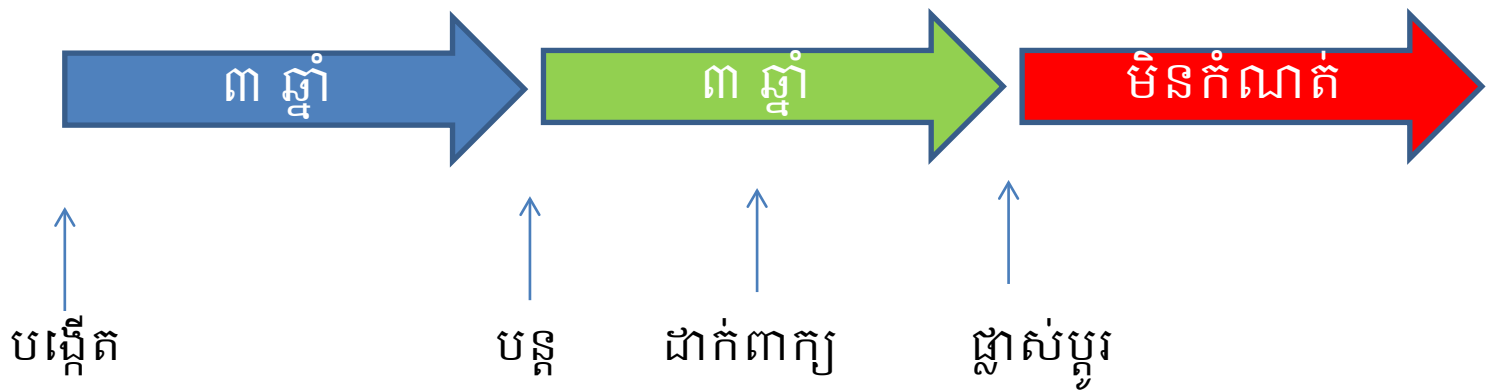
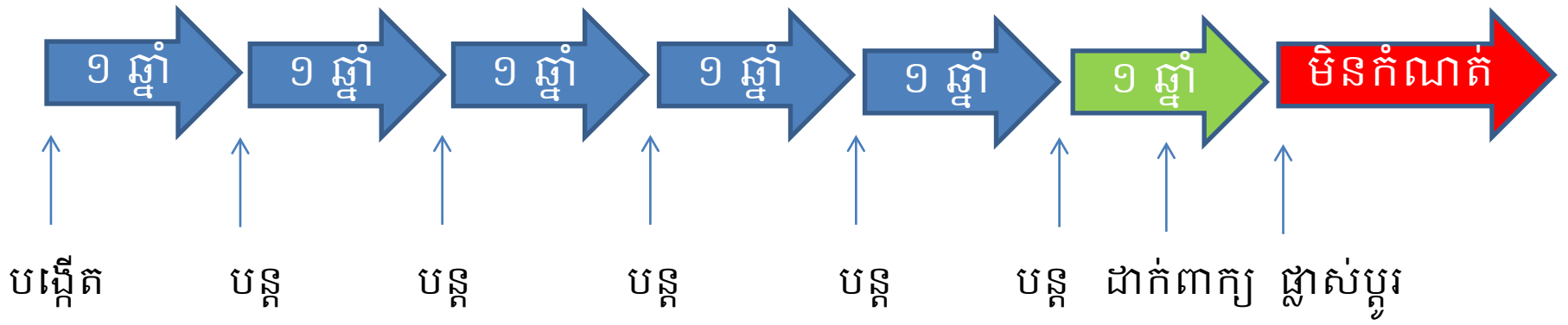
- លទ្ធភាពនៃការប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ (បង្ការការប្រើសិទ្ធិដោយបំពានរបស់និយោជក៖ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៦៧ និង ម.៧៣(៥) សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៣/០៣)
- ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់មកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់មិនមាន លក្ខណៈស្របច្បាប់ នឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៧/០៤)

៤. ប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

ករណីប្រទេសជប៉ុន៖

លទ្ធភាពនៃការប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់៖

- គ្មាន
- មាន (វិសោធនកម្មច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ម.១៨)
 - រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា៥ឆ្នាំ
 - កម្មករនិយោជិតជាក់ពាក់ព័ន្ធសុំក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាបន្ត ហើយនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាបន្តនេះ។



៤. ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

៤.២ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណេញមិនកំណត់

- មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទដែលបញ្ចប់
- គោលបំណង៖ ទំនាក់ទំនងការងារយូរអង្វែង និង អចិន្ត្រៃយ៍
- ជំរុញការប្តេជ្ញាក្នុងបំពេញការងារអស់ពីសមត្ថភាព ដោយ យកចិត្តទុកដាក់ និងស្មោះត្រង់ ជាមួយនិង ស្ថិរភាពនៃ ការងារ

៥. ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ

៥.១ គោលការណ៍នៃការព្រមព្រៀង (ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ម.៣១១)

- កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មាន ឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។

ប្រទេសជប៉ុន៖ ម.៨ ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ ទាមទារឱ្យមានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ហើយបើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ម.៩ ហាមមិនឱ្យមានការកែប្រែកិច្ចសន្យា ដោយកាត់ បន្ថយប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត លើកលែងករណីមានចែងក្នុងម.១០។

៥.២ ការកែប្រែដោយនិយោជកជាឯកតោភាគី

- សិទ្ធិចាត់ចែង និង គ្រប់គ្រងស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ២)៖
ជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ប៉ុន្តែហាមការកែប្រែដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ ឈ្នួល ទឹកនៃការងារ វេនការងារ និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសំខាន់ៗ (ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៧/០៣&១៨/០៣)

- ករណីលើកលែង = មានហេតុផលសមរម្យ៖
- ប្រសិនបើប៉ះពាល់ដល់ជំនាញ និងយោជកត្រូវបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មីនេះដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរជាមុនសិន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតនេះអាចទៅធ្វើការងារថ្មីនេះបាន។

- ប្រសិនបើប៉ះពាល់ដល់ទឹកនៃឯងធ្វើការ (សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៦១/០៩)

ការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតពីភ្នំពេញទៅខេត្តព្រះសីហនុ មានចម្ងាយឆ្ងាយ ជាង ២០០ គម។ ទោះបីជាមានចម្ងាយឆ្ងាយក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ និយោជកចាត់វិធានការមានលក្ខណៈសមរម្យ ឬទេ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរកន្លែង ការងារបណ្តោះអាសន្ន ៦ ខែនេះ។

កម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ពីហេតុផលមិនព្រមទៅធ្វើការនៅខេត្តព្រះសីហនុថា ដោយសារប៉ះពាល់ដល់ស្ថានភាពគ្រួសារ ព្រោះពួកគេមានកូន និង ប្រពន្ធនៅភ្នំពេញ និងការ ផ្លាស់ប្តូរនេះជាការរើសអើងសហជីព។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា ការផ្លាស់ពួកគេទៅ ធ្វើការនៅខេត្តព្រះសីហនុនេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅមក ផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ និងឧបត្ថម្ភប្រាក់បៀវត្សបន្ថែម ហើយផ្លាស់ប្តូរតែក្នុងរយៈពេល ៦ ខែ ដើម្បីទៅធ្វើជាបុគ្គលិកគំរូ ហើយឱ្យពួកគាត់អាចទៅធ្វើការសាកល្បងរយៈពេល ២ សប្តាហ៍សិន ប្រសិនបើមិនចូលចិត្ត អាចធ្វើការពិភាក្សាគ្នាបាន ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះ មិនមែនជាការរើសអើងសហជីពទេ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងថា ពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំ ឬ សកម្មជនសហជីពទេ។

៥. ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ

៥.២ ការកែប្រែដោយនិយោជកជាឯកតោភាគី

→ ខ្សឹបពីអំណាចក្នុងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ៖

ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ម. ៤ ហេតុផលសមហេតុផល??

(ឧ. ក្នុងករណីផ្ទេរ ត្រូវពិចារណាលើភាពចាំបាច់នៃការផ្ទេរ ស្ថានភាពទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត និង ស្ថានភាពផ្សេងទៀត។)

៥. ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ

៥.២ ការកែប្រែដោយនិយោជកជាឯកតោភាគី

➔ ការកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

- ខ្លឹមសារ៖ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីកម្ពុជា ម. ៤ ភាពសមរម្យក្នុងការបើកប្រាស់សិទ្ធិកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ម.២៥ មោឃៈ ភាពនៃប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលលុបចោល ឬ កម្រិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុង ច្បាប់ និងបទដ្ឋានទាំងឡាយ ឬ អនុសញ្ញា ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងរួមក្នុងគ្រឹះស្ថាន។
- នីតិវិធីនៃការកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង៖ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ១៦ សីហា ២០០២ (សកបយ)

ករណីប្រទេសជប៉ុន៖ ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារឆ្នាំ២០០៧ ម. ១០៖

ក្នុងករណីដែលនិយោជកផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារតាមរយៈការការប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ប្រសិនបើនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលបានកែប្រែនេះ ហើយប្រសិនបើការកែប្រែលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ **សមហេតុផល** ដោយគិតពីទំហំនៃផលវិបាកដែលកើតចំពោះកម្មករនិយោជិត ភាពចាំបាច់ក្នុងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារ ភាពសមរម្យនៃខ្លឹមសាររបស់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ស្ថានភាពនៃការចរចាជាមួយសហជីព ឬ តំណាងកម្មករនិយោជិត ឬកាលៈទេសៈណា មួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង លក្ខខណ្ឌការងារដែលបង្កើតជាខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ប៉ុន្តែបញ្ញត្តិនេះមិនអនុវត្តចំពោះផ្នែកណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារណាដែលកម្មករនិយោជិត និង និយោជកបានព្រមព្រៀងថា ជាលក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដោយការកែប្រែនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

៦. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

៦.១ អនុភាព (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧២)

- រក្សាទំនាក់ទំនងការងារ
- ប៉ះពាល់កាតព្វកិច្ចសំខាន់ តែកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដូចជាការផ្តល់កន្លែងស្នាក់ កាតព្វកិច្ចស្មោះត្រង់ និង រក្សាការសម្ងាត់បន្ត
- មិនព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ
- ចិរវេលានៃការព្យួរត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនាអតីតភាពការងារ

៦. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

៦.២ មូលហេតុ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧១)៖

១. ការបិទគ្រឹះស្ថាន ដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ ឬ ក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា។
២. អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និង ក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា។
៣. អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស។

៦. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

៦.២ មូលហេតុ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧១)៖

៤. ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ មានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

៥. ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្រ្តីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និង សម្រាលកូល ព្រមទាំងមានជំងឺបណ្តាលមកពីសម្រាលកូន។

៦. អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬ ការយល់ព្រម រៀងខ្លួន។

៧. ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

៦. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

៦.២ មូលហេតុ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧១)៖

៨. អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងឪកាសឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាហេតុផង។

៩. ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ។

១០. ប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយ បំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ។

១១. ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ អធិការការងារ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង។

៦. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ប្រទេសជប៉ុន៖

- មូលហេតុមានកំណត់ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចជា ជំងឺកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ឬ ការណ៍ដែលមិនអាចជៀសវាងបាន។
- ការបណ្តេញចេញដោយកំហុសរបស់និយោជក ក៏ជាមូលហេតុនាំឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- អត្ថប្រយោជន៍៖ ៦០% នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដើម្បីធានាជីវភាពអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីការព្យួរជាកំហុសរបស់និយោជក (ម.៥៣៦(២) ក្រមរដ្ឋប្បវេណី និង ម.២៦ ច្បាប់ស្តង់ដារការងារជប៉ុន)

៧. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.១ កិច្ចសន្យាដែលមានចំណេញកំណត់ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧៣)៖

- ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់
- រំលាយមុនកាលកំណត់
 - ការព្រមព្រៀងលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះមុខអធិការការងារ
 - កំហុសធ្ងន់របស់ភាគី
 - ប្រធានសក្តិ

៧. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.១ កិច្ចសន្យាដែលមានចំណែកកំណត់ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧៣)៖

➔ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិត៖

បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

➔ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជក៖

(១) បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជិតត្រូវទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

(២) ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចំណែកនៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយ (៥%) នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

➔ វិញ្ញាបនប័ត្រការងារ

- ករណីជប៉ុន

ម. ៦២៨ ក្រុមរដ្ឋប្បវេណីថា ក្នុងករណីដែលភាគី
កំណត់រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រសិនបើមាន
ហេតុផលដែលមិនអាចជៀសវាងបាន ភាគីណាមួយ
អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាភ្លាមៗ។

ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើហេតុផលកើតចេញពី
កំហុសរបស់ភាគីណាមួយនៃភាគីទាំងពីរ ភាគីនេះត្រូវ
ទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតនៃភាគី ម្ខាងទៀត។

- ម. ១៧ ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារថា និយោជក មិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅមុនពេល នៃការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន ចំណេញកំណត់បានឡើយ ប្រសិនបើគ្មាន ករណីដែលមិនអាចជៀសវាងបាន។

៧. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.២ កិច្ចសន្យាដែលមានចំណុចលម្អិតកំណត់៖

➔ កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៧៥)

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា	រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន
តិចជាង ៦ ខែ	៧ ថ្ងៃ
៦ខែ ដល់ ២ ឆ្នាំ	១៥ ថ្ងៃ
២ ឆ្នាំ ដល់ ៥ ឆ្នាំ	១ ខែ
៥ ឆ្នាំ ដល់ ១០ ឆ្នាំ	២ ខែ
លើសពី ១០ ឆ្នាំ	៣ ខែ

៧. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.២ កិច្ចសន្យាដែលមានចំណុចចំណាត់ចែង៖

- ហាមឃាត់ការកាត់បន្ថយចំណូលឱ្យដំណឹងមុន តិចជាងចំណូលក្នុងមាត្រា ៧៥ (ម. ៧៦)
- សំណងលើការមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន (ម.៧៧)
- សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតឈប់០២ថ្ងៃក្នុង ០១សប្តាហ៍ដើម្បីរកការធ្វើ (ម. ៧៩)
- ការគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត (ម. ៨១)
- ករណីដែលភាគីរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម.៨២)

- ការជូនដំណឹងនៅជប៉ុន (ម. ២០ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ)៖

- មួយខែមុនការបណ្តេញចេញ ឬ អាចសងប្រាក់ជួសការឱ្យដំណឹងមុននេះ ដោយគិតជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមនៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវជូនដំណឹងមុន
- ករណីលើកលែង៖ គ្រោះធម្មជាតិ ឬ ការណ៍ដែលមិនអាចជៀសវាងបាន និង ដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត

៧. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.២ កិច្ចសន្យាដែលមានចំណុចលំអិតកំណត់



អត្ថិភាពនៃហេតុផលសមរម្យ (ម. ៧៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)

ទី១) សម្បទា៖ កង្វះសមត្ថភាព ឬ បាត់បង់លទ្ធភាពធ្វើការ (អវត្តមានពីការងារ ៦ ខែ)

ទី២) ឥរិយា៖ កំហុសធ្ងន់ (ម. ៨៣ ៣២៦ ៣២៨ ៣៣០ និង ៣៣៧)

ទី៣) ភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស៖ ការចាំបាច់ក្នុងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ដោយសារវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ឬការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុនដែលនាំឱ្យបិទផ្នែកណាមួយនៃសហគ្រាស។

៧. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

៧.២ កិច្ចសន្យាដែលមានចរិយាមិនកំណត់

- ការគោរពតាមនីតិវិធីចំពោះការបញ្ឈប់រួម (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម.៩៥)
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៨៩)
- សំណងជំងឺចិត្ត (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៩១)
- ក្រៅពីនេះ មានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ចុងក្រោយ ការទូទាត់សងចំពោះថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- វិញ្ញាបនប័ត្រការងារ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ ម. ៩៣)

ករណីប្រទេសជប៉ុន៖

- ការហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិបណ្តេញចេញដោយបំពាន ផ្អែកលើ ម.១ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី
- យុត្តិសាស្ត្រ (ក្រមរដ្ឋប្បវេណី)៖ អត្ថិភាពនៃហេតុផលសមរម្យ និង ភាពសមស្របនៃការបណ្តេញចេញ
- ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ ម.១៨(២) (រដ្ឋបាល)
- ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ ម.១៦(ស៊ីវិល)

• វិធាននៃការហាមឃាត់ការប្រើសិទ្ធិបណ្តេញចេញដោយបំពាន៖

➤ បណ្តេញចេញជាសិទ្ធិធម្មជាតិរបស់និយោជក តែមិនអាចប្រើសិទ្ធិនេះដោយបំពានឡើយ

• វិធាននៃអត្ថិភាពនៃហេតុផលសមរម្យ៖

➤ សិទ្ធិបណ្តេញចេញទាល់តែមានហេតុផលសមរម្យ (គ្មានហេតុផលសមរម្យ=គ្មានសិទ្ធិបណ្តេញចេញ)

- ផលវិបាកនៃការប្រើប្រាស់សិទ្ធិបណ្តេញចេញដោយ
បំពាន៖
 - មោឃភាពនៃការបណ្តេញចេញ ដូចដែលជាលទ្ធភាព
នៃការប្រើសិទ្ធិដោយបំពាន
 - តុលាការបញ្ជាឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករចូលធ្វើ
ការវិញ ដោយបង់ប្រាក់រំព្យក
 - **និយោជកនៅជប៉ុនពិបាកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ជាង
នៅកម្ពុជា??**

សូមអរគុណ!!!
សំណួរ និងចម្លើយ