# លក្ខណៈពិសេសនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

អត្ថបទមុនៗបានពិភាក្សារួចហើយអំពីទំនាក់ទំនងរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណី។ អត្ថបទទាំងនោះបង្ហាញថារដ្ឋធម្មនុញ្ញក្តី ក្រមរដ្ឋប្បវេណីក្តីត្រូវបានចាត់ទុកថាជានីតិរួម ឬជាច្បាប់គោល រីឯច្បាប់ស្តីពីការងារវិញជាច្បាប់ពិសេសដែលគ្រប់គ្រងវិស័យការងារ ឬទំនាក់ទំនងការងារ។ ដោយឡែក អត្ថបទនេះនឹងពិភាក្សាអំពីតួនាទី ឬលក្ខណៈពិសេសនៃច្បាប់ស្តីពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ តើច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានអ្វីខ្លះដែលគួរឲ្យគត់សម្គាល់? តើច្បាប់ស្តីពីការងារខុសពីច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ ឬវិស័យការងារនៅកម្ពុជាយ៉ាងដូចម្តេច?

១. ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនមែនជាក្រមការងារៈ

បើយើងពិនិត្យប្រវត្តិសាស្ត្រ កម្ពុជាមាន “ក្រមការងារ” ជាលើកដំបូងនៅឆ្នាំ១៩៧២ ក្នុងរបបសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរ។ ក្រោយមកទៀត នៅក្នុងរបបរដ្ឋកម្ពុជា មាន “ក្រមការងារ” ដែលបានប្រកាសឲ្យប្រើនៅឆ្នាំ១៩៩២។ នៅឆ្នាំ១៩៩៧ កម្ពុជាបានអនុម័ត និងប្រកាសឲ្យប្រើ “ច្បាប់ស្តីពីការងារ” សម្រាប់គ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារឲ្យស្របនឹងគោលការណ៍ដែលមានក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៣។ ប៉ុន្តែ ច្បាប់ដែលគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារនេះមិនត្រូវបានហៅថា “ក្រមការងារ” ដូចមុនទៀតឡើយ។ ការមិនដាក់ឈ្មោះថា “ក្រមការងារ” តែបែរមកជាដាក់ឈ្មោះថា “ច្បាប់ស្តីពីការងារ” អាចមកពីគោលគំនិត ឬការយល់ឃើញរបស់អ្នកច្បាប់កម្ពុជាថា ច្បាប់ដែលគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ ឬវិស័យការងារមិនមែនកម្រិតត្រឹមតែច្បាប់ស្តីពីការងារប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏អាចមានច្បាប់ផ្សេងៗទៀតបន្ថែមលើច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

ជាក់ស្តែង បន្ទាប់ពីច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារត្រូវបានអនុម័តជាបន្តបន្ទាប់ដូចជា ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានប្រកាសឲ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០០២ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលបានប្រកាសឲ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៦ និងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានប្រកាសឲ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៨។ ថ្វីត្បិតតែច្បាប់ស្តីពីការងារមិនមែនជាក្រមការងារក៏ដោយ ប្រសិនបើយើងប្រៀបធៀបច្បាប់នេះជាមួយនឹងច្បាប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ យើងអាចនិយាយថាច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាច្បាប់រួមចំណែកឯច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាដើម គឺជាច្បាប់ដោយឡែក ឬច្បាប់ពិសេស ដោយហេតុថាច្បាប់ទាំងនោះភាគច្រើនគឺជាការកែប្រែ ការបន្ថែមលើច្បាប់ស្តីពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

២. ច្បាប់ស្តីពីការងារមានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ៖

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។

៣. ច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារបុគ្គល និងរួម៖

លក្ខណៈពិសេសនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺវិសាលភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់លើទំនាក់ទំនងការងារបុគ្គលផង និងទំនាក់ទំនងការងាររួមផង។ ទំនាក់ទំនងការងារបុគ្គលសំដៅលើទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃច្បាប់ការងារជាដើម។ ចំណែកទំនាក់ទំនងការងាររួមវិញ គឺជាទំនាក់ទំនងការងាររវាងម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនមួយចំនួន ឬជាទំនាក់ទំនងក្នុងរវាងនិយោជកមួយចំនួន ឬជាទំនាក់ទំនងក្នុងរវាងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីតាមច្បាប់ ផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត តំណាងកម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការចរចារួម អនុសញ្ញារួម ការធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅជាដើម។

៤. ច្បាប់ការងារមានលក្ខណៈជាច្បាប់ឯកជន និងសាធារណៈ៖

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារខ្លះមានលក្ខណៈជាច្បាប់ឯកជន ពោលគឺភាគីដែលត្រូវគេបំពានសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ត្រូវចាត់វិធានការដោយខ្លួនឯងតាមរយៈការស្វែងរកមធ្យោបាយដោះស្រាយវិវាទនៅកាន់តុលាការ ឬស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយវិវាទ។ មាត្រា ៧៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឲ្យនិយោជិតជូនដំណឹងជាមុន និងត្រូវមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ គឺជាបទប្បញ្ញត្តិ

នៃច្បាប់ឯកជន។ ចំណែកបទប្បញ្ញត្តិខ្លះទៀតមានលក្ខណៈជាច្បាប់សាធារណៈដែលតម្រូវឲ្យមានអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារធ្វើការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងដាក់ពិន័យចំពោះការបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។ មាត្រា ២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលតម្រូវឲ្យនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨ នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងមាត្រា១០៦ ដែលតម្រូវឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិត ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា គឺជាបទប្បញ្ញត្តិដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់សាធារណៈ។