

### **តើការលាយបំបែកការងារត្រូវគោរពតាមវិធានអ្វីខ្លះ?**

ការលាយបំបែកការងារ សំដៅដល់ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកគោត្តភាគីរបស់ កម្មករនិយោជិត។ ការលាយបំបែកនេះ ភាគច្រើន ប្រើសម្រាប់ទំនាក់ទំនងការងារដែលស្ថិតក្រោម កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់។ តើការលាយបំបែកនេះ ត្រូវគោរពតាមវិធានអ្វីខ្លះ? អត្ថបទនេះពិភាក្សាដោយសង្ខេបអំពីវិធានទាំងនោះ។ ក្នុងករណីដែលពុំបានបញ្ជាក់ច្បាស់ទេ មាត្រាដែលបានយោងគឺជាមាត្រានៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

#### **១. ការជូនដំណឹងមុន**

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៧៤ កថាខណ្ឌទី១ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាម របៀបឲ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឲ្យទៅ ភាគីម្ខាងទៀត។ ហេតុដូច្នេះនេះ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងលាយបំបែកការងារត្រូវជូន ដំណឹងជាមុនឲ្យទៅនិយោជក ហើយការជូនដំណឹងនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ចំណែកនៃការជូនដំណឹងមុននេះ មិនត្រូវតិចជាងចំណែកអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ មាត្រា៧៥ កំណត់ថា ចំណែកដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរ ឆ្នាំ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំ ឆ្នាំ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ ឆ្នាំ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។

#### **២. ការបន្តអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរហូតដល់ថ្ងៃលាយបំបែក**

បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិត បានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការលាយបំបែកសហគ្រាសក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតត្រូវបន្តអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនរហូតដល់ថ្ងៃលាយបំបែកដល់ដែរ។ មាត្រា ៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន និងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន។ ហេតុដូច្នេះនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវ បន្តធ្វើការងាររបស់ខ្លួនជូននិយោជក ហើយបន្ថែមលើកាតព្វកិច្ចចម្បងនេះកម្មករនិយោជិតមាន កាតព្វកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

ទី១ កាតព្វកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ៖ មាត្រា ៦៩ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថានៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។ យោលទៅតាមវិធានខាងលើ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងអំពីការលាលយប់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបន្តធ្វើការជូននិយោជករបស់ខ្លួនឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងដោយយកចិត្តទុកដាក់រហូតដល់ថ្ងៃដែលខ្លួនចាកចេញពីសហគ្រាស។

ទី២ កាតព្វកិច្ចក្នុងការមិនប្រកួតប្រជែងជាមួយនិយោជក៖ កាតព្វកិច្ចនេះមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៩ កថាខណ្ឌទី២ ដែលចែងថា ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។ យោលទៅតាមវិធាននេះ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានអត្ថិភាព កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើសកម្មភាពប្រកួតប្រជែងជាមួយនិយោជកបានឡើយ ហេតុដូច្នេះនេះ ក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុននេះ កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនេះផងដែរ។

ទី៣ កាតព្វកិច្ចរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ៖ មាត្រា ៨៣ ខ ចំណុច ២ បានកំណត់ថាការផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈគឺជាកំហុសធ្ងន់។ យោលទៅតាមវិធាននេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈនេះ បើទោះបីជាស្ថិតក្នុងថិរវេលានៃការជូនដំណឹងក៏ដោយ។ កាតព្វកិច្ចរក្សាការសម្ងាត់នេះ អាចត្រូវបន្តមានអានុភាពចំពោះកម្មករនិយោជិតផងដែរ នៅក្រោយពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់។

៣. តើកម្មករនិយោជិតអាចដកពាក្យលាលយប់ពីការងាររបស់ខ្លួនបានដែរឬទេ ?

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត បានឱ្យដំណឹងមុនអំពីការលាលយប់របស់ខ្លួនឱ្យទៅនិយោជករួចហើយ ប៉ុន្តែមុននឹងកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមកដល់ កម្មករនិយោជិតនោះបានជូនដំណឹងមកនិយោជក សុំដកពាក្យលាលយប់នោះវិញ។ តើក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតនោះមានសិទ្ធិដកពាក្យលាលយប់របស់ខ្លួនបានដែរឬទេ? យោលទៅតាមមាត្រា ៤០៩ ចំណុច ២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដែលចែងថា ការបង្ហាញឆន្ទៈរំលាយកិច្ចសន្យា មិនអាចដកវិញបានទេ នោះជាវិបាក កម្មករនិយោជិតមិនអាចសុំដកពាក្យលាលយប់ពីការងារជាឯកតោភាគីបានឡើយ។

សូមបញ្ជាក់ជូនថា អត្ថបទនេះមិនមែនជាការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ ឬការផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ ប្រសិនបើលោកអ្នកជួបបញ្ហាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ សូមស្វែងរកការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ពីមេធាវី។