



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីបំភ្លឺ
ស្តីពី

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត
នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកវិសេសកំណត់

ដើម្បីចៀសវាងការបកស្រាយខុស ឬការបំផុសដោយចេតនាផ្ទុយទៅនឹងខ្លឹមសារដើមដោយ បុគ្គលណាមួយចំពោះខ្លឹមសារលិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងសូមធ្វើការបំភ្លឺចំពោះ សាធារណជន ជាពិសេសអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចខាងក្រោម៖

១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកវិសេសកំណត់ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យដំណឹងមុនទៅភាគីម្ខាងទៀត លើកលែងតែ ករណីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ យោងមាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការជូនដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកវិសេសកំណត់ ត្រូវធ្វើឡើង ចំនួន៖

- ៧ថ្ងៃមុន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស តិចជាង៦ខែ
- ១៥ថ្ងៃមុន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ៦ខែ ដល់ ២ឆ្នាំ
- ១ខែមុន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ២ឆ្នាំ ដល់ ៥ឆ្នាំ
- ២ខែមុន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ៥ឆ្នាំ ដល់ ១០ឆ្នាំ
- ៣ខែមុន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ១០ឆ្នាំ។

ក្នុងករណី ដែលនិយោជកបានជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ខាងលើ នោះនិយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចក្នុងការបង់ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ដូចគ្នាដែរ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន មិនត្រូវបានអនុវត្តឡើយ ក្នុងករណីរោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវបានបិទ ដោយចៅកែរត់ចោល ដោយហេតុថាករណីនេះត្រូវអនុវត្តតាមវិធានដោយឡែក។

២. ចំពោះ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងន័យនៃមាត្រា៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតអាច ទទួលបានក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ឬបញ្ចប់ដោយចំពោះ

ដែលមិនមែនជាការបញ្ឈប់ជាលក្ខណៈសកល ហើយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយស សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ឬរងការយល់ ច្រឡំរបស់មហាជន ឬកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតមកលើខ្លួន។ បន្ថែមលើនេះ ក្នុងករណីមានការចម្ងុះនៃសង្វាក់ ផលិតកម្មជាសកល ឬដំណើរឈានឆ្ពោះទៅរកភាពក្ស័យធន ដែលតម្រូវឱ្យរោងចក្រ សហគ្រាស ត្រូវបញ្ឈប់ សង្វាក់ផលិតកម្មណាមួយទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះនៃរោងចក្រ សហគ្រាស នោះគឺមិនមានធាតុផ្សំ ឬគ្រប់ លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្តនោះឡើយ។

៣. ផ្អែកលើស្ថានភាពលំបាកជាសកលដោយសារការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ និងស្របតាម ស្មារតីមាត្រា៨៧ថ្មី និងមាត្រា៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អាចចាត់ទុកជា "ហេតុផលត្រឹមត្រូវ" ដែលនាំឱ្យមាន ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាទូទៅ ក្នុងករណី៖

- ការលុបចោលការបញ្ជាទិញទាំងស្រុង, ការលុបចោលការបញ្ជាទិញផលិតផលជាក់លាក់ណា មួយ ដែលធ្វើឱ្យបិទដល់ខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មណាមួយទាំងស្រុង, ការផ្អាកការទទួលយកនូវ ទំនិញដែលបានផលិតរួចទាំងអស់, និងការដែលមិនទូទាត់តាមកិច្ចសន្យាទិញ-លក់ ទាំងស្រុងដោយម្ចាស់ម៉ាក (រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់)
- បិទដំណើរការរោងចក្រ សហគ្រាសទាំងស្រុង បន្ទាប់ពីបានព្យាយាមដោះស្រាយវិបត្តិផ្នែក សេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈវិធានការស្របច្បាប់នានារួមទាំងការល្អិតល្អនៃកិច្ចសន្យាការងារ និង/ឬការរំលាយ កិច្ចសន្យាការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតរួចមក
- ក្ស័យធន។

ក្រសួងសូមបញ្ជាក់យ៉ាងមុតមាំថា នឹងមិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកណាមួយរំលោភលើស្មារតីមាត្រា៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជាដាច់ខាត។ ទន្ទឹមនឹងនេះក្រសួងក៏សូមធ្វើការអំពាវនាវដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ត្រូវពិនិត្យបន្ថែមទៅលើមាត្រា៤២ មាត្រា៨៧ថ្មី និងមាត្រា៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ ដើម្បីចៀសវាង ការបកស្រាយខុស។

ក្រសួងសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងចូលរួមសហការគ្នាគ្រប់គ្រង និងដោះស្រាយ ផលប៉ះពាល់ដែលបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩ ប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីរក្សាឱ្យបានជាអតិបរមា នូវផលប្រយោជន៍ជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត និងរក្សាបាននូវភាពសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ព្រម ទាំងរក្សាបាននូវភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងការធ្វើពិពិធកម្មឧស្សាហកម្ម និងខ្សែសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។

ថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០

