

តើ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើនលា ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយរបៀបណា?

ជាទូទៅ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ដែលរំលត់ នូវកាតព្វកិច្ចនានារបស់ភាគីទាំងពីរ ដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលមាន **កំណត់ចំរើនលា** អាចត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយការផុតរលត់(កាលបរិច្ឆេទកំណត់) នៃកិច្ចសន្យា ឬដោយការរំលាយកិច្ចសន្យារបស់ ភាគីទាំងពីរ យោងទៅលើមូលហេតុណាមួយក៏បាន ដែលភាគីនីមួយៗត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ច និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការ បញ្ចប់នេះ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ការបញ្ចប់ដោយ ការផុតរលត់ នៃកិច្ចសន្យាការងារ: យោងតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌ១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ... កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើនលាត្រូវផុតរលត់ តាមធម្មតា នូវពេលដល់កាលកំណត់ ពោលគឺរយៈពេលដែលភាគី នៃកិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងគ្នា បានឈានមកដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់បញ្ចប់ពិតប្រាកដ ហើយដែលកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីទាំងពីរ ត្រូវបានបញ្ចប់ផងដែរ ។

និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តនៃកិច្ចសន្យា ប្រសិនបើនិយោជកមិនចង់ បន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតនោះ ។ មានតែនិយោជកទេ ដែលត្រូវជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ មិនតម្រូវឱ្យជូនដំណឹងទៅនិយោជកនោះទេ ។

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ១ បានចែងថា ...ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំរើនលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបាន គេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុន នេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានចំរើនលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យា ត្រូវបន្តក្នុងចំរើនលាលើសពីមួយឆ្នាំនិងចំរើនលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចំរើនលាពិត ប្រាកដ បើចំរើនលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីចំរើនលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។

ដូច្នេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាត្រូវផុតរលត់ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមអតិភាពការងារ របស់ពួកគេ ព្រមទាំងផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិត្រូវទទួលបានស្របទៅតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។

ការបញ្ចប់ដោយ ការរំលាយ កិច្ចសន្យាការងារ: មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មិន ទាន់ឈានដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់នៅឡើយ ហើយកិច្ចសន្យានោះនៅមានសុពលភាពកំពុងតែអនុវត្ត ប៉ុន្តែមានភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរ សម្រេចរំលាយចោលកិច្ចសន្យានោះមុនកាលកំណត់ ។ ឧទាហរណ៍: កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនលាកំណត់ ដែលមានរយៈពេល ១ឆ្នាំ ។ អនុវត្តបានតែ៨ខែ ត្រូវបានភាគីណាមួយរំលាយចោលមុនកាលកំណត់ ដោយនៅសល់រយៈពេល ៤ខែទៀតទើបដល់ពេលផុតរលត់ ។ ការបញ្ចប់របៀបនេះ ហៅការបញ្ចប់ដោយការរំលាយកិច្ចសន្យា ។

ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចរំលាយកិច្ចសន្យាបានមុនកាលកំណត់ តាមរបៀបមួយ ចំនួនដូចខាងក្រោម :

១. **ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង:** មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ: ...កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុន កាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខា ដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ ១ ខាងលើនេះ ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចយល់ព្រមរំលាយកិច្ចសន្យាមុន កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់បាន ព្រោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាទៅវិញទៅមក ហើយមិនមាន ភាគីណាមួយត្រូវបង់សោហ៊ុយជំរើចិត្តឱ្យភាគីមួយទៀត ចំពោះការបញ្ចប់នេះឡើយ ។

២. **ករណីកំហុសធ្ងន់:** គឺជាទង្វើខុសឆ្គងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដោយភាគីណាមួយ អាចជាហេតុផលដែលបណ្តាលឱ្យភាគីម្ខាងទៀត រំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាល កំណត់បាន ។ ឧទាហរណ៍ : ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការតែបំបាត់ ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើហោរហៅ ឬការវាយដំ ។ល។ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ ។

៣. ករណីប្រធានសក្តិ: គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងក្រៅពីឆន្ទៈ មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុន និងមិនអាចជម្រះបាន ។ តាមន័យមាត្រា៨៥... និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញ ខសន្យាក្នុងករណីដូចតទៅ: ១. ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ ២.មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសំភារៈមិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ... ។ មាត្រា៨៦... កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ ដូចតទៅ: ១- ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច និង ២- ការមានផ្ទុំនាទោស ដាក់ពន្ធនាគារ ។ ករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវាក្យខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណើរមុនបញ្ឈប់ទេ ។ មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌ២...កិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាពិតប្រាកដ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បាន តែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ។

៤. ការរំលាយកិច្ចសន្យាក្រៅពីហេតុផលទាំង ០៣ខាងលើ : យោងមាត្រា៧៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌ ៣ និង ៤ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈតែឯកឯងរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ក្រៅពីមូលហេតុដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ : ១- បើបញ្ឈប់ដោយនិយោជក បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ឬ ២- បើកម្មករនិយោជិកឈប់ដោយខ្លួនឯង បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតដែលខ្លួនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ ។

សរុបសេចក្តីមក កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា អាចត្រូវបានបញ្ចប់ដោយ **ការផុតរលត់** នៃកិច្ចសន្យាដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការបញ្ចប់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ មួយវិញទៀតការបញ្ចប់ ដោយ**ការរំលាយកិច្ចសន្យា** ផ្អែកលើហេតុផលសមស្របតាមច្បាប់ ឬមិនសមស្របតាមច្បាប់ ជាជំរើសដែលភាគីមានសិទ្ធិសម្រេច ហើយវាបង្កើតឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់រវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។