ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

១៩៩៧

LABOR CODE

CODE DU TRAVAIL

1997

អារម្ភកថា

តាមការស្រាវជ្រាវប្រវត្តិសាស្រ្តច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាយើងបានវិវត្តន៍ជា ៥ ដំណាក់កាល គឺ :

១-ដំណាក់កាលមុនបានទទួលឯករាជ្យ

- មានការអនុវត្តវិធានការណ៍សង្គមកិច្ច ដើម្បីលុបបំបាត់ជាលំដាប់នូវទាសភាពតាមបញ្ញត្តិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៨៩៨ ដែលបានប្រកាសថាទាសករទាំងអស់ ត្រូវមានសេរីភាពឡើងវិញ។
- ការបង្កើតឱ្យមានជាលើកដំបូង នូវវិធានគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តក្នុងទំនាក់ទំនង រវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីដែលបានប្រកាសផ្សាយឆ្នាំ១៩២០ បានភ្ជាប់កិច្ចសន្យាការងារទៅនឹងការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការ។
- ឆ្នាំ១៩២៧ មានអនុក្រិត្យ ដែលចែងអំពីបទបញ្ញាលំអិតសំរាប់ការងារជាប់កិច្ចសន្យាដូចជា :

  + ការកំណត់ម៉ោងឱ្យធ្វើការចំនួន ១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

  + ការកំណត់លក្ខខណ្ឌសំភារៈសំរាប់ការរស់នៅ។
- ក្រិត្យរួមមួយសំរាប់អនុវត្តនៅលើទឹកដីឥណ្ឌូចិន ស្ដីពី :

  + ការបង្កើតអធិការដ្ឋានការងារនាឆ្នាំ ១៩២៧។

  + ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការផ្សះផ្សាវិវាទការងាជាបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅឆ្នាំ ១៩៣០ និង ១៩៣២។

ឆ្នាំ ១៩៣៦ រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជាបានសំរេចរៀបចំអត្ថបទច្បាប់ចំនួន ៣ សំរាប់អនុវត្តលើ មនុស្ស ៣ ប្រភេទផ្សេងៗគ្នាក្នុងវិស័យការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។

- ក្រិត្យចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៣៦ អនុវត្តចំពោះជនជាតិឥណ្ឌូចិន និងអ្នកដូចគ្នា។
- ក្រិត្យចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៣៧ អនុវត្តចំពោះជនជាតិអឺរ៉ុប និងអ្នកដូចគ្នា។
- ព្រះរាជបញ្ញត្តិលេខ ៨៤ នស ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៣៨ បានលាតសន្ធឹងដល់អណិកជនកម្ពុជា នូវបញ្ញត្តិថ្មីៗនៃច្បាប់នេះ។

ច្បាប់ទាំង ៣ នេះ បានកំណត់នូវដំណាក់កាលប្រវត្តិសាស្រ្តមួយយ៉ាងសំខាន់នៃច្បាប់ការងារខ្មែរ។

- ឆ្នាំ១៩៤២ បទបញ្ញាស្ដីពីការងារកសិកម្មសេរីបានចូលជាធរមាន។
- ឆ្នាំ១៩៤៧ ព្រះរាជក្រមលេខ ៣៧៥ នស ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៤៧ បានទុកជាមោឃៈនូវព្រះរាជបញ្ញត្តិ (Ordonnance Royale) ឆ្នាំ ១៩៣៨ ហើយដាក់ឱ្យអនុវត្តចំពោះជនជាតិខ្មែរ នូវបទបញ្ញាការងារបារាំងជាធរមាន "ដោយរង់ចាំការតាក់តែងបទបញ្ញាការងាររបស់ខ្មែរ"។

ក្នុងខណៈនោះ គេបានបង្កើត "អធិការដ្ឋានការងារខ្មែរមួយ និងការិយាល័យសង្គមកិច្ចមួយ" ដែលជាចំណែកមួយនៃក្រសួងពតិមាន និងសង្គមកិច្ច ។

- ក្រោយការចុះហត្ថលេខាលើសន្ធិសញ្ញាបារាំង-ខ្មែរ នៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៤៩ អធិការដ្ឋានការងារ បារាំង បានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋាភិបាលខ្មែរ ហើយក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច បានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៥១ តាមព្រះរាជក្រិត្យលេខ ៦៥១ នស ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៥១ ។

២-ពីឯករាជ្យ ដល់ឆ្នាំ ១៩៧០

គិតចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៥៣ មក គេសង្កេតឃើញមានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដូចជា :

- ការផ្ទេរពីបារាំងនូវសមត្ថកិច្ចខាងតុលាការ ជូនមករដ្ឋាភិបាលខ្មែរថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៥៣ ការរៀបចំ និងពង្រីងជាបន្តបន្ទាប់នូវសេវាកម្មខាងការងារ ហើយក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច ក៏បានរៀបចំឡើងវិញជាបន្តបន្ទាប់ ។ មានអត្ថបទច្បាប់ជាច្រើន បានធ្វើឱ្យច្បាប់ការងារកាន់តែសំបូរបែប ។

៣-ពីឆ្នាំ ១៩៧០ ដល់ឆ្នាំ ១៩៧៥

ឆ្នាំ ១៩៧០ ជារយៈពេលមួយយ៉ាងសំខាន់

- ដថាដសថ

មាតិការឿង

ជំពូកទី១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី១ ដែនអនុវត្ត

ផ្នែកទី២ ការមិនរើសអើង

ផ្នែកទី៣ សេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ

ផ្នែកទី៤ ការផ្សព្វផ្សាយ

ផ្នែកទី៥ ការងារដោយបង្ខំ

ជំពូកទី៣ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី១ ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី២ លក្ខខ័ណ្ឌនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី៣ ករណីកិច្ចគ្រូ និងកូនជាង

ផ្នែកទី៤ ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ជំពូកទី ៦ លក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី១ ប្រាក់ឈ្នួល

ក- ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

ខ- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

គ- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ជំពូកទី២ សហគ្រាស និង គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី១ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក បិទ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី២ សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

ផ្នែកទី៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មាត្រា២៥អំពីមោឃៈ មាត្រា២៦ការបាត់សិទ្ធិ

ផ្នែកទី៤ សៀវភៅការងារ

ផ្នែកទី៥ សៀវភៅបើកប្រាក់

ផ្នែកទី៦ អាគារូបដ្ឋាន

ផ្នែកទី៧ កិច្ចធានា

ផ្នែកទី៨ លក្ខណៈការងារនៃការីភារី

ជំពូកទី៤ កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ការចុះនិងការប្រតិបត្តកិច្ចសន្យាការងារ កំហុសធ្ងន់ មាត្រា៨៣

ផ្នែកទី២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា

ខ- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

គ- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

ឃ- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

ច- ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ជំពូកទី៥ អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

ឃ- ការផុតរលត់សិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល
ង- ការធានាឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់
ច- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល
ឆ- ការរឹបអូស ឃាត់ទុកនិងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល
ជ- ប្រាក់ធានានុគ្រោះ
ផ្នែកទី២ ថិរវេលាធ្វើការ
ផ្នែកទី៣ ការងារនៅពេលយប់
ផ្នែកទី៤ ការសំរាក់ប្រចាំសប្ដាហ៍
ផ្នែកទី៥ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល
ផ្នែកទី៦ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
ផ្នែកទី៧ ការឈប់សំរាកពិសេស
ផ្នែកទី៨ ការងារសំរាប់ក្មេង និងស្ត្រី
ក- បទប្បញ្ញាតិរួម
ខ- ការងារសំរាប់ក្មេង
គ- ការងារសំរាប់ស្ត្រី
ផ្នែកទី៩ កម្មករនិយោជិកដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

ជំពូកទី៨ អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ដែនអនុវត្ត
ផ្នែកទី១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ
ផ្នែកទី២ ការត្រួតពិនិត្យ
ផ្នែកទី៣ សេវាពេទ្យការងារ

ជំពូកទី១២ ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១ វិវាទបុគ្គល
ផ្នែកទី២ ការវិវាទការងាររួម
ក- ការផ្សះផ្សា
ខ- ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្ដាល

ជំពូកទី១៤ រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ
ផ្នែកទី២ អធិការកិច្ចការងារ

ជំពូកទី១៥ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

ជំពូកទី១៦ ទោសប្បញ្ញត្តិ

ជំពូកទី៧ លក្ខ័ខ័ណ្ឌការងារដោយឡែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

ផ្នែកទី១ ចំការ
ក- ថិរវេលាធ្វើការ
ខ- ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ
គ- ការផ្ដល់វត្ថុឱ្យសំរាប់គ្រួសារ
ឃ- គេហដ្ឋាន
ង- ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន
ច- ទឹក
ឆ- ការផ្ដល់ភស្ដុភារ
ជ- បង្គន់
ឈ- មរណៈភាពនិងការរំលាយសព
ឆ- កន្លែងផ្ញើក្មេង
ជ- សាលារៀន
ផ្នែកទី២ អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

ជំពូកទី៩ គ្រោះថ្នាក់ការងារ

ជំពូកទី១០ ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី១ ការរកការឱ្យធ្វើ
ផ្នែកទី២ ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

ជំពូកទី១១ សេរីភាពសហជីព និងតំណាង
កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី១ សិទ្ធិបង្កើតសហជីព
ផ្នែកទី២ ការការពារសេរីភាពសហជីព
ផ្នែកទី៣ តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ជំពូកទី១៣ កូដកម្ម-ឡុកអៅ

ផ្នែកទី១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ
ផ្នែកទី២ នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម
ក- ការជូនដំណឹងមុន
ខ- សេវាអប្បបរមា
គ- សេវាជាសារវន្ត
ផ្នែកទី៣ អានុភាពនៃកូដកម្ម
ផ្នែកទី៤ កូដកម្មខុសច្បាប់

ជំពូកទី១៧ តុលាការការងារ

ជំពូកទី១៨ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ជំពូកទី១៩ អវសានប្បញ្ញត្តិ

Annex: ទំនាក់ទំនងពីមាត្រាមួយទៅមាត្រាមួយទៀត

ព្រះរាជក្រម

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ព្រះរាជក្រម/ច្បាប់/ជស.រកម.០៣៩៧.០១/១៣ មីនា ១៩៩៧/ស្តីពីការងារ

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍

និករោត្តម ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានឃើញ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសំរួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គម កិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី ១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ៖

ជំពូកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ដែនអនុវត្តន៍

ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា១: មានទាក់ទងមាត្រា២២៨ មាត្រា២៣៨ មាត្រា២៤៣

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើង នៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬឯកជន ក្រៅសាសនា ឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ ឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការ ឬ លក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈ ដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ :

ក- ចៅក្រមខាងតុលាការ ។

ខ- ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

ឃ- បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និង នាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ ។

ង- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។ អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា៧:

រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើត សហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិន បានជាប់លាប់ក៏ដោយ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយ ក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯង គ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេ នោះគេទុកថាជាសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង។

មាត្រា៨:

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ច សន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិត ពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ ។

មាត្រា៩:

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ។

មាត្រា៩:

និយោជិត ឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា៦:

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោល ទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា៧:

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើរបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯង ទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តី ឬប្រពន្ធ និងសមាជិក នានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករ ឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំង មូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា៨:

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែល បានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការ ឱ្យនិយោជកតែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា៩:

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន:

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។

- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា១០:

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិត ជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា១១:

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ :

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ឬមួយខែ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬម៉ៅការ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកំរៃជើងសា ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការមិនរើសអើង

មាត្រា១២:

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយក បញ្ហា :

- ពូជសាសន៍

- ពណ៌សម្បុរ

- ភេទ

- ជំនឿ
- សាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ជាតិកំណើត
- ដើមកំណើតសង្គម
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ។

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី :

- ការជួល
- ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការតំលើងថ្នាក់
- ការតំលើងឋានន្តរសក្តិ
- ការផ្តល់កំរៃ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម
- វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។

ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណសម្បត្តិជាកំណត់សំរាប់មុខរបរ ណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា១៣:

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជា ឯកតោភាគីក្តី

ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរព អត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយ បាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំង ឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យ កម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុមដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយ ក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញា កណ្តាលណាមួយក្តី ។

ផ្នែកទី ៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា១៤:

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សំរាប់សេចក្តីត្រូវការនៃ កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយជាពិសេសសំរាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដូច មានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៥

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា១៥: អាមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៣៩ និង មាត្រា៣៦៩ បើករណីមានវិវាទ

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញា លេខ ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬដោយកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការពារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៦៩ ។

មាត្រានេះត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ ហើយនិងកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា១៦:

ការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់ ។

ជំពូកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក ឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា១៧: មានទាក់ទង មាត្រា២២ មាត្រា៣៩

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅ ថាសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅមុនពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

និយោជកដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់តិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

មាត្រា១៨:

ចំពោះការបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ ។

មាត្រា១៩:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់អំពីបែបបទ និងនីតិវិធីនៃការធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និងបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានតាមករណីនីមួយៗ។

មាត្រា២០:

និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាន និងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំ គ្រឹះស្ថានមួយដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀង និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះ នឹងមានចែងក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា២១: មានទាក់ទងមាត្រា២៥៨

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវ ធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពី ថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ :

- ការងារម្តងម្កាល ដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាមសិបថ្ងៃ។
- ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសំរាប់ការងារនេះមិនលើសពីបីខែក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា២២:

និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៧ខាងលើនេះ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយជាដរាប ។

មាត្រា២៣:

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និង អនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្ដីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានពេលមកនេះ ជាអាទិ៍គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិត និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកំរៃបន្ទាប់បន្សំ តាវកាលិក ជាវត្ថុពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាក និងការឈប់សំរាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការ អនាម័យ និងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតំរូវ លើកម្មករ និយោជិត ។

មាត្រា២៤:

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹង តំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកើតរួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ។

ទិដ្ឋាការនេះ ត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។

មាត្រា២៥:

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីដែល ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬរឹតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសិទ្ធិ ទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រម ព្រៀងរួមដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

អធិការការងារ ត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្នែកទៅលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។ ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២៦: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិ ដេញចោលនោះហើយ ។ ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២៧: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទា ក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។

មាត្រា២៨: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៧ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗ តែមួយ ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថាវិធានការទាំងឡាយ ដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ ។

មាត្រា២៩: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយ និងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យអាចចូលទៅមើលបាន ដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប ។

មាត្រា៣០:

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ។

មាត្រា៣១: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណា ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្ដីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយ គ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមាន ឬ គ្មានការជូនដំណឹងជាមុន ដោយផ្អែកតាមទំងន់នៃកំហុសរបស់សាមីខ្លួន។

ផ្នែកទី ៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សៀវភៅការងារ

មាត្រា៣២:

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅ ការងារ។ ជនណាក៏ដោយ មិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិតដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះបានទេ។

មាត្រា៣៣:

ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចំការ អាចមានសៀវភៅការងារ ឬគ្មាន ក៏បាន។

មាត្រា៣៤:

សៀវភៅការងារសំរាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅប្រើប្រាស់ខុសពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅ នេះទេ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វី លើសៀវភៅការងារនេះទេ។

មាត្រា៣៥:

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារ និងចេញឱ្យតាមសេចក្តីសុំរបស់កម្មករនិយោជិតដែល បង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញឱ្យ ហើយនិងវិញ្ញាបនបត្រមុខរបរ ដែលនិយោជកខ្លួនចេញឱ្យ។

មាត្រា៣៦:

ការចេញសៀវភៅការងារ ត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិនូវអាករដែលមានអត្រា និងរបៀបទទួល ប្រាក់ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៣៧:

ការទទួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការតំលើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា៣៨:

ការបាត់សៀវភៅការងារត្រូវតែប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញ ឱ្យបានក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ។

ផ្នែកទី ៥

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា៣៩:

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា១៧ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាបនូវ សៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូនិងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការ ការងារ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីនឹង បានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជកត្រូវទុកថែរក្សាឱ្យ គង់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ។

អធិការការងារអាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា។

មាត្រា៤០:

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា :

ក- ពតិមានស្ដីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។

ខ- លក្ខណៈសំគាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងការឈប់សំរាក។

មាត្រា៤១:

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះពតិមាន និងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន។

ផ្នែកទី ៦

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា៤២:

អាគារូបដ្ឋានគឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួយនូវ គ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះ ដើម្បីសេចក្ដីត្រូវការ ផ្ទាល់ខ្លួន។

អាគារូបដ្ឋាននឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ :

១- មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យទិញតែនៅទីនោះឡើយ ។

២- មិនត្រូវឱ្យនិយោជក ឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ ។

៣- គណនេយ្យសំរាប់អាគារូបដ្ឋាននីមួយៗ ត្រូវឱ្យធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។

៤- ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយឱ្យគេឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា៩៣:

ការបើកអាគារូបដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ អធិការការងារត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារូបដ្ឋាន ដែលកម្មករនិយោជិតមានតំណាងជ្រើសរើស នៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង ។ អធិការការងារអាចបង្ខំឱ្យបិទអាគារូបដ្ឋាន ជាបណ្ដោះអាសន្នរហូតដល់មានសេចក្ដីសំរេចជាស្ថាពរពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៧

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

កិច្ចធានា

មាត្រា៩៤:

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតំរូវឱ្យ មានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ ។

ផ្នែកទី ៨

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី

មាត្រា៩៥:

ការិយភារី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិនជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាម ត្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬផ្ដល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

មាត្រា៩៦:

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីហត្ថពលិក ឬការវាយបន្ថោកថ្លៃដោយការិយភារីត្រូវហាម ឃាត់ ។

មាត្រា៩៧:

ការិយភារីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតា ហើយក្នុង ករណីនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។

មាត្រា៩៨:

ក្នុងករណីដែលការិយភារីគ្មានប្រាក់ចេញឱ្យ ឬក្នុងករណីដែលការិយភារីមិនបានបំពេញ កាតព្វកិច្ច សព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះ ដើម្បីបំពេញ កាតព្វកិច្ច ចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្ដឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹង សហគ្រិន តែម្ដង ។

មាត្រា៩៩:

ការិយភារីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណា ដែលគេងាយអាចអានបាន ក្នុងរោងជាង ភណ្ឌាគារ ឬការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗ នូវឋានៈរបស់ខ្លួន និងនាមអាសយដ្ឋាននៃសហគ្រិន ។

មាត្រា១០០:

សហគ្រិនត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមការិយភារី ដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យា ជាមួយ ។ បញ្ជីនេះដែលមានបញ្ជាក់នាម អាសយដ្ឋាន និងឋានៈនៃការិយភារី ព្រមទាំងស្ថានភាពនៃ ទីកន្លែងធ្វើការ នីមួយៗ ត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួល ការិយភារីនេះ ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម ។

ជំពូកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ប្រភេទ និងទំរង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា៥១:

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងថិរវេលា ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ ថិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ ។

មាត្រា៥២:

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយលិខិតយថាភូត ឬ ដោយលិខិតឯកជន ក្នុងអឡ្សមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេ នឹងទុកជា មោឃៈ ។

មាត្រា៥៣:

កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារ ធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ :

១- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ ។

២- គោត្តនាម បកតិនាម និងអាសយដ្ឋានកូនជាង ។

៣- គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និង លំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាល ឬជនដែលបាន អនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា ។

៤- កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥- ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមានអាហារ លំនៅហើយ និងវត្ថុឯទៀត ដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦- មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧- ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨- កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះអាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ ។ អធិការការងារ ត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានោះផង ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា៥៤:

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះ មានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំយ៉ាងតិចក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាប័ត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ ។

មាត្រា៥៥:

និយោជក គ្រូដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាង ស្រីដែលជាអនីតិជនទេ ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង :

១- ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ។

២- ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ។

៣- ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួចឆបោក គៃបំបាត់ អំពើពុករលួយ ។

មាត្រា៥៦:

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់មុខរបរ និងប្រភេទការងារទាំងឡាយដែលឱ្យ ក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចូលធ្វើជាកូនជាង ។

កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ ។

មាត្រា៥៧:

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ នឹងត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសំភារៈ ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ អាចនឹងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្តីសំរេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករ នឹងមានចែងដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ករណីយកិច្ចនៃគ្រូ និងកូនជាង

មាត្រា៥៨:

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារគឺ : ឃ្លាំមើលចរិយា និង កិរិយាមារយាទ ទោះក្នុងផ្ទះក្តី ក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬ ប្រព្រឹត្ត

លំអៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្ដាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្ដាយកូនជាងឱ្យបានដឹង។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ ឪពុកម្ដាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជំងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឱ្យឪពុក ម្ដាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឱ្យយឺតយូរឡើយ។

គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនឱ្យហួសកំលាំង ហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណា ដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា៥៩:

គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងឱ្យបានរីកចំរើន ហើយឱ្យបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុ នៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាង ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំ វិជ្ជាជីវៈ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនបត្រ បញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគីសមត្ថភាព វិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រលងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ។

មាត្រា៦០:

កូនជាងត្រូវស្ដាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារ តាមសមត្ថភាព និងកំលាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា៦១:

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ ឱ្យផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវ ទទួលពិន័យឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល។ ប្រាក់បំណាច់នោះមិនត្រូវឱ្យលើសពីតំលៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ។

ផ្នែកទី ៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា៦២:

របៀបត្រួតពិនិត្យ ការហ្វឹកហ្វឺន ដូចជាការកំណត់កម្មវិធី តាមវគ្គនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យ ក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រលង។ល។ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺនដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្តី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬការពិសោធដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន។

ផ្នែកទី ៥

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា៦៣:

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ :

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាង ត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម

៤- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា៦៤:

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោល តាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះ កិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈ ពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ។

កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថា មានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ៊ឹកហ៊ើនកួនជាង ដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។

ជំពូកទី ៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះ និងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា៦៥:

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាម ទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាម ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។

មាត្រា៦៦:

ជនម្នាក់ៗអាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តីចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី។

មាត្រា៦៧: អាចមានទាក់ទង កថាខ័ណ្ឌ៤ នៃមាត្រា៧៣ មាត្រា៩២ ក្នុងករណីមានវិវាទ

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។

២- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

៣- ជួនកាល កិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី ៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់ អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា។

៥- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសាឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដង ហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ។

៦- ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសំរាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។

៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

៨- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀតស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

មាត្រា៦៨:

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់ឱ្យ និយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាក ល្បងការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង មួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅ ធម្មតាត្រូវនៅក្នុង បន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា៦៩:

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ ខ្លួនដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះ ដោយខ្លួនឯងនិងដោយយកចិត្តទុកដាក់។

ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែង នឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។

មាត្រា៧០:

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់នូវខណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា៧១:

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១- ការបិទគ្រឹះស្ថានដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជា កាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការ បានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូន ព្រមទាំងមានជំងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន ។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរវៀងខ្លួន ។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំង ចិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង ។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០- ប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបី ខែ ។

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

មាត្រា៧២:

១- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ជាអាទិ៍គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសំងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។

២- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣- លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសំរាប់គណនា អតីតភាពការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៧៣:

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុង ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការ

ព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ អាច រំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីតែមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី ២នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។ (ត្រឡប់ទៅមាត្រា៦៧ មាត្រ៩២)

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូន ដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលា ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោកជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារដល់ខ្លួន។

ខ- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៧៤: ទាក់ទងមាត្រា៧៨ មាត្រា៧៩ មាត្រា៨៩កថាខ័ណ្ឌ១ និង ផ្នែកឃ

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមាន បំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ។

មាត្រា៧៥:

ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកំរិតដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៧៦:

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុនតិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវ ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

មាត្រា៧៧:

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិន គោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត មានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុង រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា៧៨:

ការឱ្យដំណឹងមុន ជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្ត ក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានចែងក្នុង មាត្រា១នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់ បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផល ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេល ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។ ទៅមាត្រា៧៨វិញ

មាត្រា៧៩:

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមាន របៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។ ទៅមាត្រា៧៨វិញ

មាត្រា៨០:

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាច បោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា៨១:

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ច ទាំងឡាយ ដែលតំរូវលើខ្លួន ។

មាត្រា៨២:

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ :

១- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។

២- ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។

៣- ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។

មាត្រា៨៣: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក- កំហុសរបស់និយោជក :

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើ ដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។ (អាចជាប់នឹង មាត្រា១១៣ ១១៤ ១១៦ និង ទោសមាត្រា៣៦៥ បើមានវិវាទ)

៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥- ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាម បរិមាណផលិតផល ។

៦- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។ ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត :

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់ ។

២- អំពើក្លែងក្លាយបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថិកំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។
៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។
៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។
៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។
៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។ ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៨៤:

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាកតិត្រូវមានភារៈវាយតំលៃទំងន់ កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា៨៥:

តាមន័យនៃមាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណី ជាអាទិ៍ដូចតទៅ :
១- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតំរូវឱ្យបិទ ។
២- មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសំភារៈមិនអាចឱ្យ បន្តការងារ បានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ។

មាត្រា៨៦:

តាមន័យនៃមាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុង ករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :
១- ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។
២- ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យ ដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ។

មាត្រា៨៧:

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និង កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានចាស់។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទំរង់ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់។ ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុង ផ្នែកទី ៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ ធនក្ស័យ និងការជំរះបញ្ជី ជាផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវ ចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ។

មាត្រា៨៨:

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមវេន ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិន អាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេ និងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវឱ្យដំណឹងពីការ បញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំ សំរាប់ចូលការដ្ឋាន ហើយនិងនៅលើនាវានីមួយៗប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ។

គ- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៨៩:

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុង ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រ

យោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ ចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ចំពោះរយៈពេលធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។

បើចំពោះរយៈពេលធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចំពោះរយៈពេលធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើ នឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

មាត្រា៩០:

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករ និយោជិតនោះ ក៏អាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះ បានជំរុញ ដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនឱ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញើកញាប់លើ "ខ"ខ្លះ នៃកិច្ច សន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៩១:

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

មាត្រា៩២: (អាចមានទាក់ទង កថាខ័ណ្ឌ៤ នៃមាត្រា៧៣ មាត្រា៦៧ ក្នុងករណីមានវិវាទ)

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យា ការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថា និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ។

មាត្រា៩៣:

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅ ពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនបត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទ ដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនិងប្រភពនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់ កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រ តំរូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។ វិញ្ញាបនបត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៊ី និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះគ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម្យ៉ាងដែលតំរូវឱ្យបង់ អាករតាមសមាមាត្រ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀតដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយ ត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា។

សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា៩៤:

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា៩១ ខាងលើ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវ ឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែល និយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៨៩ ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសំរាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅតាមគ្រប់ កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ទៅមាត្រា៧៤វិញ

ង- ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៩៥:

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុង ដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាព ក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពី ជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតំលើងមួយឆ្នាំសំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ ហើយនិងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូនទីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនេះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួល ឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង ។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវពតិមានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាង កម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាស ឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង ។

ជំពូកទី ៥

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា៩៦: មានទាក់ទង កថាខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៣៩២

១- អនុសញ្ញារួមមានគោលបំណងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។ អនុសញ្ញារួមក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ ទៅដល់អង្គការសហជីព ហើយនិងធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិតទល់នឹងហានិភ័យសង្គម ។

២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១។ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង :
ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើន តំណាងឱ្យនិយោជក។
ខ- មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើន តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ខាងលើ ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលដែលគ្មានអង្គការសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នា រវាងនិយោជក និង ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី១១។
៣- អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយ ក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ ធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួមក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតំលៃជាថរមាន។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រម ព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះ អនុសញ្ញារួមបែបនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមាន តំលៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ។ ការប្តឹងបដិសេធ អនុសញ្ញារួម មិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតំកល់អនុសញ្ញារួមនោះ សំរាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែល បានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។
៤- អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុម រោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬក៏សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែក ឬច្រើនផ្នែក។

មាត្រា៩៧:

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជន ដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ។

មាត្រា៩៨:

១- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម មិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ។

២- បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយឱ្យផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ។

៣- អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន អាចសំរបសំរួលទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញា ដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិនិងប្រការថ្មីៗ ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះត្រូវសំរបសំរួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ។

មាត្រា៩៩:

តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ដែលជាតំណាង នៅក្នុងដែនអនុវត្តពាក់ព័ន្ធ ឬតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសំរុះសំរួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះ ឬ ទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ។

មាត្រា១០០:

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាសដាក់លក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាព អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

មាត្រា១០១:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់ :

ក- បណ្តាលក្ខខណ្ឌ និងទំរង់បែបបទ ដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្ត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៩៩ ។

ខ- បណ្តាលក្ខខណ្ឌ និងទំរង់បែបបទ ដាក់ឱ្យអនុវត្តនៃនីតិវិធីបទបញ្ជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១០០ ។

គ- បណ្តាទំរង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតំកល់ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម ។

ឃ- បណ្តាទំរង់បែបបទ នៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនោះ ក្នុងករណីចាំបាច់ ។

ជំពូកទី ៦

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១

ប្រាក់ឈ្នួល

ក- ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១០២:

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ ដោយមានន័យថាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏រិតបានដោយការព្រមព្រៀង គ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី ។

មាត្រា១០៣:

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តំលៃអត្ថប្រយោជន៏ជាវត្ថុ
- វិភាជន៏គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៏សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែ មាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៏គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- អត្ថប្រយោជន៏ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។

ខ- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១០៤:

ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ពោលគឺរ៉ាប់រង កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ឱ្យមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ មនុស្ស ។

មាត្រា១០៥:

អនុសញ្ញារួមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណាដែលតំរូវឱ្យឈ្នួលទៅ កម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មាន ផលអ្វីឡើយ ។

មាត្រា១០៦:

ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើ បានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា១០៧:

១- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគ តាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ចដែលសំរាប់កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបន្ទាប់ពី បានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះត្រូវកែសំរួលទៅតាម ដំណាក់កាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតំលៃជីវភាពរស់នៅ ។

៣- ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនាសំរាប់កំណត់កំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ :

ក- សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារដោយផ្អែកលើកំរិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេស តំលៃជីវភាពរស់នៅតាវកាលិកផ្អែកសន្តិសុខសង្គម និងកំរិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅក្រុម មួយ ។

ខ- កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងតំរូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចផលិតភាព និងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសំរេចឱ្យបាន និងរក្សាឱ្យបាននូវកំរិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ ។

មាត្រា១០៨:

ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅ ក៏ដោយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការជាធម្មតាបានទទួល

ក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា១០៩:

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ ធ្វើការក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ ។

មាត្រា១១០:

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កំរៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនជាមានក្នុងការគិតប្រាក់ ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ក្នុងករណីដែល ត្រូវដេញចោល ហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាម ប្រាក់កំរៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការ មិនហួសពីដប់ពីរខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សំរាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា១១១:

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណសញ្ញាការងារគឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ ដែលចុះក្នុងនាមរាជការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវឱ្យមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែល មានប្រយោជន៍ដើម្បីរ៉ាប់រងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ។

មាត្រា១១២:

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ :

ក-   អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ   មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ-   អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសំរាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ   កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

គ- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១១៣:

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែ កម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជា ក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិថែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ ។ ទៅមាត្រា៨៣ ផ្នែក ក ចំណុចទី៣ វិញ

មាត្រា១១៤:

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ   ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករ   និយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ ។ ទៅមាត្រា៨៣ ផ្នែក ក ចំណុចទី៣ វិញ

មាត្រា១១៥:

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជក កាលណា ការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលឱ្យទោស មិនត្រូវឱ្យមានជាដាច់ខាត ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ។ ម្យ៉ាងទៀតការបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើក្នុងតៀមលក់ គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយ និងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុង គ្រឹះស្ថានទាំងនេះ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការ បើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា១១៦:

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះ ពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។

ប្រាក់កំរៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្តង។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើក ប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្តង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។ ទៅមាត្រា៨៣ ផ្នែក ក ចំណុចទី៣ វិញ

មាត្រា១១៧:

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរ ដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិត ដល់និយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករ ឬនិយោជិតដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើក ប្រាក់ឈ្នួលនោះ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកំរិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាច ចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាល បណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។

បន្ទាប់មកអធិការការងារ អាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករ និងនិយោជិតខ្លួន។

មាត្រា១១៨:

ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

ភស្តុតាងនេះអាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត មិនចេះអក្សរបានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក ។

មាត្រា១១៩:

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា "ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ" ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យដូចគ្នា ហើយដែលមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្តី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្តី ហើយតាមការបញ្ជាក់នេះ កម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា មិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ឬ មួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបាន តាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យានោះឡើយ ។

ឃ- ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១២០:

សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ ឈ្នួល ។

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។

ង- ការធានា និងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១២១:

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការ មិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បាន ឡើយ ដែលនាំឱ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឱ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សំភារៈសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់ ។

មាត្រា១២៧:

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិតគិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិ លើសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមនៃកូនបំណុល ក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការ ជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក ។

អ្នកដើរទាក់ទង ហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម មានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្គស់នូវប្រាក់កំរៃ ជើងសា និងកំរៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបាន សំរាប់ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

មាត្រា១២៨:

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១២២ខាងលើ ត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅ និងឯកសិទ្ធិពិសេសដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង ។

ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈ បានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុល ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅ ពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា១២៩:

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទេយ្យនានា នូវឥណទេយ្យ មួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួល សាមសិបថ្ងៃ

របស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាស ធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត មុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃចាប់ ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យ ឬជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយដែលមានដីកាបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែ ប៉ុណ្ណោះកាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះ ត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់ ។

មាត្រា១២៥:

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១២៤ ខាងលើនេះ ត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា១០៣ នៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ឱ្យជាយថាហេតុអំពីការផ្ដាច់កិច្ចសន្យា ផង ។

ច- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១២៦:

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើ ទោះបីដោយ ចំពោះក្ដី ឬមិនចំពោះក្ដី ឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារ ទទួលជ្រើសរើសសហគ្គពលករជាដើមត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា១២៧:

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជក រវាង ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជក ចំពោះការផ្ដល់សំភារៈផ្សេងៗ ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ :

១- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ ។
២- វត្ថុធាតុ និងសំភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់ ។
៣- ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ ។
៤- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន ។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សំរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ ។

មាត្រា១២៧:

និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសំរាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈសំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់នោះ អាចឱ្យ សងវិញបាន តែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូស បាន ។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះមិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចរឹបអូសដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ឡើយ ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនតតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់ ។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១៦ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន ។

មាត្រា១២៨:

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅពីករណីទាំងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់វិភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា ។

ឆ- ការរឹបអូស ឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១៣០:

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន តែក្នុងករិតដូចតទៅ :

១- ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាង ឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវវិធានានោះមិនអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានឡើយ ។

២- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដង ដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវវិធានានោះ អាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែម្ភៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៣- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីបីដងដល់ដប់ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវវិធានានោះ អាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៤- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវវិធានានោះ អាចរឹបអូស ឬផ្ទេរ បានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

មាត្រា១៣១:

ករិតដែលមានចែង ក្នុងមាត្រា១៣០ខាងលើនេះ មិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ សំរាប់យកទៅចិញ្ចឹម សមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំខែធម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះ ត្រូវវង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន ។

មាត្រា១៣២:

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារមិនអាចរឹបអូស និងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះ ទុកសំរាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ ។

មាត្រា១៣៣:

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

ជ- ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការត្រួតពិនិត្យ និងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា១៣៤:

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកំរៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានខ្លះ ដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជក បានទទួលជាភាគរយ ដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសំគាល់ថា"សំរាប់សេវា" ។

ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះ ត្រូវនិយោជកប្រមូល ហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញ ទាំងអស់ ។

មាត្រា១៣៥:

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ អំពីការទទួលនិងការប្រគល់ឱ្យបុគ្គលិក នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា១៣៦:

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះ ត្រូវកំរិតតាមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានទេ ត្រូវកំរិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ថិរវេលាធ្វើការ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា១៣៧:

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំង ពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។

មាត្រា១៣៨:

របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំរិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ តាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន។

កាលណាការចែកពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា

ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ បាន តែពីរវគ្គប៉ុណ្ណោះ គឺព្រឹកមួយវគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ។

មាត្រា១៣៩: អាមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤០ មាត្រា១៤១ មាត្រា១៤២ អាចមានទោសតាមមាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅ ម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតំលើងហាសិបភាគរយ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៏ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រា តំលើងមួយរយភាគរយ។

មាត្រា១៤០: អាមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤១ មាត្រា១៤២ អាចមានទោសតាមមាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានសក្តិជាអាទិ៍ៈ អាកាសធាតុ មិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យារថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ តាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោម នេះ :

ក- ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសង ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការឡើងវិញ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យ ដល់មួយខែ។

ខ- ការពន្យារថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

គ- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

មាត្រា១៩១: អាមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤០ មាត្រា១៤២ អាចមានទោសតាមមាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ ៤៨ម៉ោង ដើម្បីឱ្យបានសំរាកនៅពេល រសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតាមិនត្រូវឱ្យលើសពី មួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

២- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្តាហ៍ កុំឱ្យតែថិរវេលាធ្វើការងារជាមធ្យមគិតតាម ចំនួនសប្តាហ៍លើសពី ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ កុំឱ្យថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោង ហើយកុំឱ្យពេលពន្យារនោះលើសពីមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

៣- បដិប្បញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបានចំពោះការរៀបចំផ្ដើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកំរិតសំរាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថាន ឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់។

៤- បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និង ឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

ក- ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ ឬជាបន្ទាន់ ប្រធានសក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ ដើម្បីជៀសវាងកុំឱ្យមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស។

ខ- ដើម្បីបង្ការកុំឱ្យខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬជៀសវាងកុំឱ្យខូច លទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ។

គ- ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបាន ដូចជាការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការ ការដាក់ កំណត់កាលវេលា ការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។

ឃ- ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារ ដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈ ប្លែកៗដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត។

៥- វិធានការត្រួតពិនិត្យម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសំរាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញ ព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ។

៦- ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ។

មាត្រា១៩២: អាមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤០ មាត្រា១៤១ អាចមានទោសតាមមាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកំរិតថិរវេលានៃវត្ថុមាន និងពេលដែលបាន ធ្វើការពិតប្រាកដ ឱ្យបានសមស្របគ្នាសំរាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ ។

មាត្រា១៩៣:

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះអាចត្រូវព្យួរការអនុវត្តបាន ក្នុងករណីមានសង្គ្រាម ឬ ព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ ។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា១៩៤:

ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថារយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ភ្លឺផង ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដែលកំរិតក្នុងមាត្រា១៣៩ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ មានទាក់ទងដល់មាត្រា៣៦២

មាត្រា១៩៥:

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដែល មានចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះស្រាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិ ពិសេសចាត់ចែងការឈប់សំរាករបស់គេដោយឡែក ។

មាត្រា១៤៦:

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិត កម្មករតែម្នាក់ដដែល១លើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុង មួយសប្តាហ៍ទេ ។

មាត្រា១៤៧:

ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

មាត្រា១៤៨:

កាលណាឃើញថា ការឈប់សំរាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៃថ្ងៃអាទិត្យតែម្តងនាំឱ្យខូច ប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសំរាកនេះត្រូវធ្វើ ដូចតទៅនេះ :

ក- ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សំរាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។

ខ- សំរាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ ។

គ- សំរាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៤៩:

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់ នូវការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយវិធីដាក់វេនគ្នាចំពោះសហគ្រាស ដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ :

១- គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសំរាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ ។

២- សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន ។

៣- ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ ។

៤- មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសំរាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឱសថស្ថាន ។

៥- គ្រឹះស្ថានងូតទឹក ។

៦- សហគ្រាសារពត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរ និងពិពណ៌ ។

៧- សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល ។

៨- សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និងថាមពលសំរាប់គ្រឿងចក្រ ។

៩- សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន ។

១០- រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច ។

១១-រោងឧស្សាហកម្មដែលព្យួរការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែល កំពុងធ្វើ ។

១២- រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសំរាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អ ឬ សាធារណៈប្រយោជន៍ ។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្មដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថាន ឯទៀតដែលមានសិទ្ធិឱ្យសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៥០:

បែបបទអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្នុងរោងចក្រ ដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរ ឬដើរជាប់រហូត ហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិត ឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៥១:

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសំភារៈ បំបនភ័ណ្ឌ ឬអាគារនៃ គ្រឹះស្ថានការឱ្យ សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សំរាប់ធ្វើការប្រញាប់ នោះ ។

សិទ្ធិព្យួរការសំរាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស ដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀត ដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍ នៃសហគ្រាសនោះផង។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី២នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវ បានឈប់សំរាក ដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានឹងពេលសំរាក ដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាស ប្រភេទ ទី១ ដែលគេឱ្យថែទាំ និងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះមិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ។

មាត្រា១៥២:

ឆ្នាំ និងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឱ្យឈប់ សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា។

មាត្រា១៥៣:

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចនឹងឱ្យមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យ ទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃច័ន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សំរាក មួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយសប្តាហ៍។

មាត្រា១៥៤:

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចលុបបានដោយមាន សេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សំរាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលខានបានឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ។

មាត្រា១៥៥:

ប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃ ដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចឱ្យបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា១៥៦:

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ដែលអាច នឹងខូចបាន ឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរការអនុវត្តជា ពិសេសបាន ដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ ។

មាត្រា១៥៧:

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុង ប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៥៥ និងមាត្រា១៥៦ ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិ ឱ្យមានការឈប់សំរាកដោយទូទាត់ផងនោះ នឹងត្រូវធ្វើដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការ ងារ ។

មាត្រា១៥៨:

កាលណាមានការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាស បញ្ជាក់ថ្ងៃ និងម៉ោងឈប់សំរាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចឱ្យគេចូលមើលបានឃើញ ច្បាស់ ។

មាត្រា១៥៩:

កាលណាមានការឈប់សំរាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់នាមកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែក ហើយនឹងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ផងអំពីរបៀបឈប់នេះ ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀតទាត់ជានិច្ច ទុកសំរាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យការងារចុះទិដ្ឋាការ នៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ ។

មាត្រា១៦០:

ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំ សប្តាហ៍ ត្រូវសុំ សេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតំរូវឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំ សប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលានៃការព្យួរនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវ អាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ផង ។ កាលណា អធិការ ការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះ ត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅ នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះ ក្នុងរយៈពេល៤ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួល ពាក្យសុំ ។ ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការ ឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។

ផ្នែកទី ៥

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១៦១:

រៀងរាល់ឆ្នាំក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវ ឈប់មាន ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យ ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំ ឆ្នាំនោះដែរ ។

មាត្រា១៦២:

ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សំរាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវបាន ឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ។

ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាហេតុនាំឱ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំ សប្តាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា១៦៣:

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវមានសិទ្ធិបាន ប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៦១ ខាងលើ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក។

មាត្រា១៦៤:

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តំរូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៦៥:

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឱ្យធ្វើការ សងវិញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។ ម៉ោងដែលត្រូវឱ្យធ្វើការសងនោះត្រូវទុកដូច ម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

ផ្នែកទី ៦

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១៦៦:

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុង រយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែល បានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ ។

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។

ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

មាត្រា១៦៧:

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវ សងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា១៦៦ ខាងលើ ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជា មោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សំរាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាមិន ត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ ។ ការពន្យារការឈប់សំរាកនេះមិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នា បានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សំរាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា១៦៨:

និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំង

តំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យ ផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមក ហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុន ថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។

មាត្រា១៦៩:

ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៦៦ ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវ ព្យួរដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល តាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ :

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ
- ការឈប់សំរាលកូន
- រយៈពេលឈប់ "ប្រចាំឆ្នាំ និងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់"
- ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត។

ផ្ទុយទៅវិញការឈប់សំរាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែល អាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ។

មាត្រា១៧០:

តាមគោលការណ៍ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ។

ផ្នែកទី ៧

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា១៧១:

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សំរាកជាពិសេស ក្នុងឱកាស មានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជក អាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បាន។

ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ របស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់ កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សំរាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូច មានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ៨

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការងារសំរាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី

ក- បទប្បញ្ញត្តិរួម

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១៧២:

និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យ ធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមាយាទល្អ ហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង ។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹងចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់ ។

មាត្រា១៧៣:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើត គ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកំលាំង ហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីឱ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុង គ្រឹះស្ថាន ណាដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឱ្យខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ ។

មាត្រា១៧៤:

អនីតិជនអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការនៅអណ្តូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬ យកថ្មក្នុងដីឡើយ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារ និងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈ ដល់អនីតិជនអាយុពី ១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម ១៨ឆ្នាំ សំរាប់ធ្វើការក្រោមដី ។

មាត្រា១៧៥:

ក្មេង និយោជិត កម្មករ ឬកូនជាងមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យ ធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាស ដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះទេ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេសបានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ :

ក- ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរាប់រៀបខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរឥតឈប់ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃតាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតំរូវ :

- រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប

- រោងចក្រធ្វើកែវ
- រោងចក្រធ្វើក្រដាស
- រោងចក្រធ្វើស្ករ
- រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ- កាលណាមានករណីជៀសមិនរួចជាឧបសគ្គរាំងមិនឱ្យគ្រឹះស្ថានមានដំណើរការជាធម្មតា។

មាត្រា១៧៦:

ការសំរាកពេលយប់សំរាប់ក្មេងភេទណាក៏ដោយ ត្រូវឱ្យមានថិរវេលាជាអប្បបរមា ១១ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

ខ- ការងារសំរាប់ក្មេង

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១៧៧:

១- អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមដប់ប្រាំឆ្នាំ។

២- អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែ ល័ក្ខខ័ណ្ឌ ឬប្រភេទរបស់មុខរបរ និងការងារទាំងនោះបង្កឡើង។ បែបផែននៃមុខរបរ ឬការងារដែល មានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបាន ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

៣- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌទី ២ ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរ ឬការងារសំរាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខ និងសីលធម៌របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការ អប់រំពិសេស និងត្រឹមត្រូវ ឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។

៤- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពីដប់ពីរដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍនៃចិត្ត និងកាយរបស់កុមារ ។

ខ- ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតំរង់ ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ។

៥- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបាន ដោយផ្អែកតាមកថាខ័ណ្ឌទី ៤ ខាងលើ ។

៦- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកចេញមិនឱ្យអនុវត្តមាត្រានេះ មួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារជាកំណត់ ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តមាត្រានេះចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឱ្យមានការលំបាកខ្លាំង ។

មាត្រា១៧៨:

អធិការការងារ អាចសុំឱ្យគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយ មកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារដែលគេដាក់ ឱ្យធ្វើនោះមិនលើសកំលាំងទេ ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្ខំឱ្យប្តូរ ការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថាន ដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែល គ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ ។

មាត្រា១៧៩:

និយោជកទាំងឡាយត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែល ខ្លួនយកមកប្រើ ដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង ។ សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារ ចុះទិដ្ឋាការធ្វើសេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីព្រមាន ។

មាត្រា១៨០:

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សា ការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅ ឱ្យហួសពីបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសំរាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេង ព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សំរាក និងពេលបាយ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតផង។

មាត្រា១៨១:

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយដែលមិនទាន់ផុតពីការ គ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាល អាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រម អំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោម ការគ្រប់គ្រងនោះទេ។

គ- ការងារសំរាប់ស្ត្រី

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១៨២:

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមាន សិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន។

ក្រោយពីឈប់សំរាកកូនមក ក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។

មាត្រា១៨៣:

ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបាន តែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។

មាត្រា១៨៤:

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបាន ពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែក ជាពីរវគ្គដែលមាន ៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀង ជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាល ពេលនៃរយៈពេល ម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ ។

មាត្រា១៨៥:

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតា ដែលមាន ចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ ស្រុកដែល កម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់ ។

មាត្រា១៨៦:

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំ បន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើស ពីដប់ ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជក ជា អ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

មាត្រា១៨៧:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌសំរាប់រៀបចំឱ្យមាន អនាម័យ និងត្រួត ពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ ។

ផ្នែកទី ៩

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា១៨៨:

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជក ទទួលបន្ទុកដឹកនាំឱ្យមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សំរាកត្រូវមាន សិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះត្រូវនិយោជកចេញឱ្យ តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលដោយមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាស ឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង ។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករ និយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិត បានបំរើនៅក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា១៨៩:

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះ អាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួននូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញ តែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ មួយឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជកនេះ ។

មាត្រា១៩០:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ៧

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា១៩១:

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ។

មាត្រា១៩២:

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ ខាង :

- ចំការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម "ដាំដំណាំ និងចិញ្ចឹមសត្វ"
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ
- អាជីវកម្មនេសាទ ។

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ចំការ

មាត្រា១៩៣:

ពាក្យថាចំការក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថាអាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើ ការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សំរាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្តែកដី ថ្នាំជក់ ក្រូច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និងដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចំការដែលមានទំហំតូចយកផលសំរាប់តែ ផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ ។

ក- ថិរវេលាធ្វើការ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១៩៤:

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចំការត្រូវបានកំរិតត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយ ថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចឱ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួន ម៉ោងក្នុងមួយ ថ្ងៃក៏បានដែរចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឱ្យលើសពីសែសិបប្រាំបី ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា១៩៥:

សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ ដើម្បីចេញពីផ្ទះសំបែងទៅទីធ្វើការ ហើយត្រឡប់មកវិញត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែល លើសពីមួយម៉ោង ។ សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ធ្វើការម្តងម្កាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ។

មាត្រា១៩៦:

ចំពោះមុខរបរខ្លះអាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោងដែលសំរាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករ និយោជិត មិនអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី ។

មាត្រា១៩៧:

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាម៉ោង បន្ថែម ។ គេ មិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ ។

ខ- ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១៩៨:

ការឱ្យភាគឈ្នួលជាវត្ថុអាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានឱ្យឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទ្បើងទាត់ម្នាក់ៗនូវអង្ករចំនួន ៩០០ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវ បានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

មាត្រា១៩៩:

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើអាច ឱ្យជាប្រាក់វិញបាន។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយតំលៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគូរឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសំរាប់ការនេះ។

គ- ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសំរាប់គ្រួសារ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២០០:

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទ្បើងទាត់ក្នុងចំការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិត្រូវបានសំរាប់ប្រពន្ធខ្លួន និង សំរាប់កូនខ្លួន ដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា អាយុតិចជាង ១៦ ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃ តាមចំនួនកំរិតដូចតទៅនេះ :

- ៨០០ក្រាម សំរាប់ប្រពន្ធ
- ២០០ក្រាម សំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង ២ឆ្នាំ
- ៤០០ក្រាម សំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ២ឆ្នាំ ទៅ ៦ឆ្នាំ
- ៦០០ក្រាម សំរាប់កូនម្នាក់ដែលអាយុពី ៦ឆ្នាំ ទៅ ១០ឆ្នាំ
- ៧៥០ក្រាម សំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ១០ឆ្នាំ ទៅ ១៦ឆ្នាំ

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ រាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួល ឬក្នុងករណីព្យួរការងារបណ្តាលមកពីការដេកពេទ្យ ឬការមានជំងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈខាងមធ្យមសិក្សាឬឧត្តមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្តមសិក្សាដែលបានអនុញ្ញាត

ត្រឹមត្រូវ ឬកូនដែលគេដាក់ឱ្យរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្ដល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ឆ្នាំ ដែរ។

ដើម្បីឱ្យបានវត្ថុផ្ដល់សំរាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ។

ខ- ត្រូវនៅជាមួយប្ដីខ្លួនក្នុងចំការ ប្រសិនបើប្ដីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចំការ ឬនៅក្នុងផ្ទះ ឬលំនៅធម្មតារបស់ប្ដីនៅក្រៅចំការ ប្រសិនបើប្ដីមិននៅក្នុងចំការទេ។

ដើម្បីឱ្យមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ឱ្យគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារ ក្នុងចំការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតស្នាក់នៅចំការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬផ្ទះ សំបែងធម្មតាក្រៅចំការ កាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចំការ។ ក៏ប៉ុន្តែកូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលា ឆ្ងាយ ឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតា ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ កាលបើបង្ហាញលិខិត បញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះ ជាសាលាឯកជន ត្រូវឱ្យមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចលើហត្ថលេខា នាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង។

មាត្រា២០១:

ការផ្ដល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូល ធ្វើការក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភស្ដុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន។

មាត្រា២០២:

លិខិតភស្ដុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្ដល់ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះមានដូចតទៅ:

ក- សំរង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍

ខ- សំរង់លិខិតកំណើតនៃកូនទីមួយៗ

គ- សេចក្ដីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថា ប្រពន្ធខ្លួនមិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ។

ឃ- លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈជាយថាហេតុដែលចែងក្នុងមាត្រា២០០។

មាត្រា២០៣:

កាលបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋានដូចបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ក និង ខ នៃមាត្រា២០២ ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រម ឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែល មានទំរង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជាជាធរមានក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន។

ឃ- គេហដ្ឋាន

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២០៤:

ម្ចកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាននៅ ដោយឥតចេញថ្លៃ "គេហដ្ឋានធំ និងសាខា" ដែលនិយោជកផ្តល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា២០៥:

គេហដ្ឋាន "តួផ្ទះធំ" ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមានប្តី ប្រពន្ធ រស់នៅ ជួបជុំគ្រួសារ ត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមាមានទំហំម្ភៃប្អូនម៉ែត្រទ្វេគុណ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះនឹងផ្តល់ឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវ ភេទដូចគ្នាចំនួន ៤នាក់ យ៉ាងច្រើនរស់នៅក្នុងផ្ទះ នីមួយៗ។

មាត្រា២០៦:

គេហដ្ឋានទាំងនេះត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរាជការ មានសមត្ថកិច្ចបានចេញឱ្យ។ ដើម្បីឱ្យបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូន ប្លង់ និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយ ឬច្រើនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ដែលក្រសួងនេះត្រូវឱ្យយោបល់ផ្ទាល់ រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចខេត្ត-ក្រុងមានសមត្ថកិច្ច។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុង រយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគំរោង ដែលបានជូនមក។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មី សហគ្រាសអាច

សុំអនុញ្ញាតពិសេសសង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ននេះមិនត្រូវ ប្រើប្រាស់ឱ្យលើស ពីបីឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវឱ្យបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យ និងសុខភាព ដែលកំរិតដោយរាជការមាន សមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា២០៧:

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលគេហដ្ឋានមកនៅរួចហើយ មិន ឱ្យទទួល មនុស្សឯទៀតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះ និយោជក មកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក ។

មាត្រា២០៨:

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួន ព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាន នេះឱ្យ ស្អាតជានិច្ច ។

អ្នកទាំងនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួន ទៅលើ គេហដ្ឋាន ដែលគេប្រគល់ឱ្យខ្លួនស្នាក់នៅ ។

ង- ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២០៩:

កាលណាចំការមិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុឱ្យកម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ជាប់លាប់ មួយកន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែ តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានក្នុងប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយយោលទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សា ការងារ ។

ច- ទឹក

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២១០:

ការផ្តល់ទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង ឱ្យមានគ្រប់រដូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត ។

មាត្រា២១១:

ដើមកំណើតទឹកត្រូវរកឱ្យឃើញ ហើយការពារឱ្យគង់ ព្រមទាំងចែកចាយឱ្យ ប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់ ។

មាត្រា២១២:

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរឱ្យសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវ ចាត់វិធានការចាំបាច់ ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសំអាតដោយដាំទឹកឱ្យឆ្អិន ឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បីសំអាតទឹកនោះជាដើម) ។

ឆ- ការផ្តល់ភស្តុភារ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២១៣:

ចំពោះចំការ ឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់ គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចបង្កើតនៅក្នុងចំការ ឬការដ្ឋានខ្លួននូវអាគាររូបដ្ឋានមួយ ដែលមានភស្តុភារ ចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើរ អំបិល តែ ។ល។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមាន កំណត់ក្នុងមាត្រា៤២ និងមាត្រា៤៣ នៃច្បាប់នេះ ។

ជ- បង្គន់

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២១៤:

នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យដោយចំនួនយ៉ាង តិចស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន។ បង្គន់អនាម័យនោះត្រូវសង់ឱ្យបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋាន ហើយឱ្យមានជំបូល

ព្រមទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំឱ្យធុំ ក្លិនមកក្រៅ ហើយថែទាំឱ្យ មានអនាម័យជានិច្ច ។

មាត្រា២១៥:

សំរាមផ្ទះបាយ និងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្តៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុប ជិតរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល ។

មាត្រា២១៦:

ខ្ទោចសត្វត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្តូង ពីអាង និងផ្ទះសំបែង ។

ឈ- មរណភាព និងការរំលាយសព

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២១៧:

កាលបើមានមរណភាព ត្រូវឱ្យមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ច ហើយការ រំលាយសពក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា២១៨:

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជក ត្រូវផ្តល់នូវ :

- ក្តារម្ឈូស
- សំពត់ស
- មធ្យោបាយដឹកនាំក្តារម្ឈូសទៅដល់ទីសមសាន្ត ឬបាំឆា
- ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀត នូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសព កម្មករនិយោជិតនេះទេ ។

៣- កន្លែងផ្ញើក្មេង

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២១៩:

កាលបើចំការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ភេទស្រី មានលំនៅក្នុងចំការចំនួនពី ១០០នាក់ ឡើងទៅ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ រៀបចំឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេង មួយនៅជិតគេហដ្ឋានតាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យ និងអភិបាលខេត្ត-ក្រុង ។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មាំស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ ឬច្រើន នាក់តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្តល់ភស្តុភារចាំបាច់ជាទីកដោះ និងអង្ករ ។

ចំពោះក្មេងអាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចំការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករនូវអាហារមួយចំនួន ផង ។

ចំនួនអាហារសំរាប់ម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស ។

មាត្រា២២០:

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើនប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ។

មាត្រា២២១:

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌក៏រិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេង ដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ១០នាក់យ៉ាងតិច ។

ង- សាលារៀន

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា២២២:

កាលណាក្នុងចំការមានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ចំនួនយ៉ាងតិច ២០នាក់ ជាកូនកម្មករ និយោជិតជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចំការ និយោជកត្រូវសង់ ហើយថែទាំឱ្យមានសាលាបឋមសិក្សា នៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ ។

មាត្រា២២៣:

និយោជកត្រូវផ្ដល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះនូវសង្ហារឹម និងសំភារៈសំរាប់បង្រៀន ដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា២២៤:

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ ។

មាត្រា២២៥:

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជក ត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ការពារកំដៅថ្ងៃ និង ទឹកភ្លៀងផង ។

មាត្រា២២៦:

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែលមានលំនៅក្រៅពីចំការ អាចចូលរៀនក្នុង សាលារៀននៃចំការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា២២៧:

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការ ត្រូវកំរិត ដោយឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ អំពីគណៈកម្មការ ប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ៩

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ដែនអនុវត្ត

មាត្រា២២៧: មានទាក់ទងមាត្រា២៤៣

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដូចបានចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ។

ក៏ប៉ុន្តែ មិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិក នៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែ ការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយ ឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនី ឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាច មានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព។

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា២២៨: (មានទាក់ទងមាត្រា២៣០ អាចមានទោសតាមមាត្រា៣៧៥)

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់ សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តមាត្រានេះសំរាប់អាចឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសំអាត
- ឋបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសំរាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ

- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

មាត្រា២៣០:

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាព របស់កម្មករនិយោជិត ។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសំរាប់ការបញ្ជូន ឧបករណ៍តូច ធំ និងម៉ាស៊ីន ត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារះ ឧបករណ៍តូច ធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួច ត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់ កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២២៩ ក៏កំណត់ផងដែរនូវវិធានការសំរាប់អនុវត្តមាត្រានេះពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
- ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
- ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមាន ក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គិភ័យ ។

មាត្រា២៣១:

ដោយមិនគិតដល់ បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុង មាត្រា២២៩ មាត្រា២៣០ និងបទបញ្ជាសំរាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តបណ្តើរៗទៅឃើញថា មានការចាំបាច់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀតដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ដូចគ្នា ចំពោះអាជ្ញាយុកាលដោយឡែកសំរាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួន ឬសំរាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន ។

មាត្រា២៣៧:

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២២៩ ដល់មាត្រា២៣១ ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា២៣៨:

ការចុះទៅធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាន និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និង បទបញ្ជាទាក់ទងនឹងអនាម័យ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារ និង អភិបាលការងារ ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារត្រូវសហការគ្នាបំពេញ បេសកកម្មនេះ ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យ បើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុចដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៨ របស់ច្បាប់ការងារ និងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ ។

មាត្រា២៣៩:

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មុននឹងធ្វើកំណត់ហេតុ ត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានឱ្យ គោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសអនុវត្តមាត្រា២២៩ ដល់មាត្រា២៣១ កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែប នេះ ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុពេលណាដែល សំគាល់ឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិតដោយ មិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន ។

មាត្រា២៣៥:

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិត ក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានកត់សំគាល់ ហើយដែលបណ្តាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់។

មាត្រា២៣៦:

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្តី ដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្តីបញ្ជាក់ទទួលក្តី ឬដោយលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខា ថាបានទទួលហើយក្តី។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទហើយចុះហត្ថលេខា ដែលមានបញ្ជាក់ បទល្មើស ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញ និងកំរិតរយៈពេលដែលបទល្មើស និងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ដែលត្រូវតែលុបបំបាត់។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់ អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារអាច ធ្វើកំណត់ហេតុ។

មាត្រា២៣៧:

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់នឹងការដាក់កំហិតទេ។ រដ្ឋមន្ត្រីចេញសេចក្តីសំរេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេល សាមសិបថ្ងៃដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពី សេចក្តីសំរេចនេះក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា២៣៨: មានទាក់ទងមាត្រា២៤២

សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

មាត្រា២៣៩:

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារ ដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាលកុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការ ដែលបណ្តាលមកពីការងារ របស់គេពិសេស ឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជំងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបានគឺជាឯកសារសំងាត់ ហើយពតិមានក្នុងសំណុំរឿងនេះមិនអាចផ្តល់ឱ្យនិយោជក សហជីព ឬតតីយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សំគាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារ ឬអំពីសុខភាពសាធារណៈ បំរាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដោយមិនបញ្ចេញ ឈ្មោះសាមីជន ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្តល់ពតិមានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ ។

មាត្រា២៤០:

ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេសសំរាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យ ការងារមួយសំរាប់សហគ្រាសច្រើនប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស ។

សោហ៊ុយចំណាយការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក ។ ក្នុង ករណីដែលក្រុមមួយបំរើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ ។

មាត្រា២៤១:

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង ក្រសួងសុខាភិបាលទៅ ត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់ ។

មាត្រា២៤២: មានទាក់ទងមាត្រា២៤៧

សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា២៣៨ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើ កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលាន ដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។

គិលានដ្ឋាននេះត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាម ប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីព្យាយាមកម្មករនិយោជិត ជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារ នេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា២៤៣:

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា២២៨ មានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើន ដែលមានប្រើ កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចំងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រពី ការដ្ឋានធំ និយោជក ត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ ឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះ និង ព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ ដូចជាបុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងថ្នាំ ព្យាបាល ។

មាត្រា២៤៤:

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាងពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំ ព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសំរាប់ឱ្យអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសំរាក មុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬសំរាប់ដាក់អ្នក ជំងឺឱ្យសំរាកនៅឆ្ងាយពីគេកាលបើត្រូវការ ។ ទីកន្លែងទាំងនេះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់ អ្នកជំងឺសំរាកឱ្យបាន ពីរភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន ។

ការព្យាបាលថែទាំ និងអាហារនៃអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសំរាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុង បន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា២៤៥:

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញ សោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ :

១- ក្រុមគីមីបង្ការរោគនៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២- ការចាក់ថ្នាំការពារជំងឺឆ្លងទាំងឡាយ ។

ក្នុងពេលមានជំងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាលអាចតំរូវឱ្យមានចាត់វិធានការការពារជាពិសេសនៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់ ។

មាត្រា២៤៦:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញប្រកាសរួមកំណត់ :

ក- ល័ក្ខខ័ណ្ឌរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ

ខ- រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបំរើបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថាន ដែលច្បាប់បានចង្អុលស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិក និងប្រភេទនៃសកម្មភាព ព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់ ។

គ- ពេលវេលា និងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាស ឬតំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើអំពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ ។

មាត្រា២៤៧:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ :

ក- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

ខ- ចំនួនគុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសំរាប់ប្រើការ ។

គ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ :

១- គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា២៤២ ។

២- បន្ទប់រុំរបួសសំរាប់កម្មករនិយោជិតពីម្ភៃនាក់ ទៅហាសិបនាក់ ។

៣- ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួនតិចជាងម្ភៃនាក់ ហើយជាអាទិ៍ត្រូវគិត ចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃវត្ថុដែលត្រូវការ និងការប្រើវត្ថុទាំងនោះ ដោយយោលទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសកាលណាពិនិត្យសុខភាពត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយ ឬគ្មានក៏ដោយ ។

៤- ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។

ជំពូកទី ៩

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា២៤៨:

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែល ធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម្យ៉ាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតក្នុង ពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតំរូវឱ្យទៅ ។

ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។

មាត្រា២៤៩:

នាយកសហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះមានលក្ខណៈយ៉ាងណា ក៏ដោយ ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តលើ :

- អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជន ចំពោះតែបុគ្គលិកដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ

- ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរី ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើកម្មករនិយោជិតរបស់ជននោះ
- សហគ្រាសសិប្បកម្ម ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនរបស់សិប្បករ
- ម្ចាស់ផ្ទះ ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន
- សហគ្រាសកសិកម្មចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រកបការណាមួយជាប្រាកដ និងម្តងម្កាលឱ្យខ្លួន ត្រូវតែជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវរងគ្រោះក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ។

មាត្រា២៥០:

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បី បង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ។

មាត្រា២៥១:

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតំរូវឱ្យនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិ នៃជំពូកនេះ ព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សំរាប់ការអនុវត្តទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភ័ក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់មក ធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ។

មាត្រា២៥២:

អ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តមានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាស ឬនិយោជកក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួន បណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើត មួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យខាន ធ្វើការលើសពីបួនថ្ងៃទៅ។

បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃ ឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯង មិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច :

- បន្ថយប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃអ្នករងគ្រោះ
- បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ ។

មាត្រា២៥៣:

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ ។

ត្រូវឱ្យប្រាក់បំណាច់បន្ថែមដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណា ដែលតំរូវឱ្យមានមនុស្សដទៃម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច ។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកឱ្យយ៉ាងយូរណាស់នៅថ្ងៃទីប្រាំ ក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា២៥៤:

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យ ព្យាបាលជំងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជំងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់ និង ផ្តល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។

មាត្រា២៥៥:

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារ អាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ។

មាត្រា២៥៦:

ត្រូវមានរបបទូទៅមួយ ខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោមការរ៉ាប់រង របស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ។

មាត្រា២៥៧:

បទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃ ត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាស ឱ្យប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ស្តីពីបទបញ្ជាទាំងឡាយនៃការរ៉ាប់រងខាងសង្គមកិច្ចសំរាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទខ្លះសំរាប់អនុវត្តជំពូកនេះដូចខាងក្រោម ជាអាទិ៍ :

១- បែបបទស្តីពីប្រកាសគ្រោះថ្នាក់ និងការអង្កេត ។

២- ការធានា និងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត ។

៣- អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុល ។

ជំពូកទី ១០

ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការរកការឱ្យធ្វើ

មាត្រា២៥៨:

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ។

និយោជកទាំងអស់ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬ ការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត-ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

និយោជកអាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសំរាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុង មាត្រា២១ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា២៥៩:

និយោជកទាំងឡាយមិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យ រកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះនឹងត្រូវ កំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដោយឡែក ។

មាត្រា២៦០:

ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូប តំរូវឱ្យអ្នក សុំការងារធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួលកំរៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការប្រើប្រាស់ពលកម្មបរទេស

មាត្រា២៦១:

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ ដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារ ដែលចេញឱ្យដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញ បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅ :

ក- និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវ ដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួន នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ- ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង- ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជំងឺឆ្លងណាមួយទេ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាល ដោយមានការឯកភាពពីក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប័ណ្ណការងារមានតំលៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យារពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាព នៃការពន្យារពេលនេះ មិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ ។

មាត្រា២៦២:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ :

ក- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះមិនបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ២ ចំណុច ក, ខ, គ, ឃ, ង, នៃមាត្រា២៦១ ខាងលើ ។

ខ- កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យាររបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានការប្រជែង ជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរ ដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក ។ ការដកហូតនេះអនុវត្តនៅពេល ផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឱ្យ ឬបានពន្យារដល់ជនបរទេសនោះ ។

គ- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស ។

ប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករ នៃការចេញប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារនេះ ។

មាត្រា២៦៣:

សហគ្រាសទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាជ្ញាសាលា សារការីជាអាទិ៍ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែ ហៅរកខេមរជនជាអាទិភាព ។

មាត្រា២៦៤:

ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៦១ ខាងលើ ការកំរិតភាគរយ អតិបរមានៃ ជនបរទេសដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុង មាត្រា២៦៣ ខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមប្រភេទ បុគ្គលិកនីមួយៗដូចតទៅនេះ :

១- បុគ្គលិកការិយាល័យ

២- បុគ្គលិកឯកទេស

៣- បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស។

សហគ្រាសនីមួយៗក្នុងចិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាព ត្រូវតែផ្ដល់ភស្ដុតាងឱ្យឃើញថាប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតជាសញ្ជាតិខ្មែរ តាមកំរិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក។

មាត្រា២៦៥:

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេស ដែលចាំបាច់ដល់ សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសកំរិតដែលមានចែងខាងលើបាន តាមសេចក្ដីអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្ដីស្នើយោបល់នៃអធិការ ការងារផង។

ជំពូកទី ១១

សេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា២៦៦:

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណង សំរាប់តែការសិក្សាលើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលិកដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា "សហជីពកម្មករនិយោជិត"។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក មានឈ្មោះថា "សមាគមនិយោជក"។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា២៦៧:

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ :

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជានោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។
- រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ។

មាត្រា២៦៨:

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នក ទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បី សុំចុះបញ្ជិកា ។

រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង ។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនបានឆ្លើយតបត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចំលងជូនទៅអធិការ ដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចំលងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង ។

ការតំកល់ទុកនេះត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀត នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ ។

មាត្រា២៦៩:

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបំពេញ ល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤- បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ។

មាត្រា២៧០:

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះ ជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា២៧១:

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមាន ភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

មាត្រា២៧២:

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាល អង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា២៦៩ និងមាត្រា២៧០ ខាងលើ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព មានលទ្ធភាពបន្ថយល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍ ទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ។

មាត្រា២៧៣:

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករ និយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែល ខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា។

មាត្រា២៧៤:

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា២៦៦ មានសមត្ថកិច្ចស៊ីវិល។ អង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹម ដោយពុំ បាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្ដី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្ដី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។

មាត្រា២៧៥:

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២៦៦ អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតំកើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ ខាងស្មារតី និងសំភារៈ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ មាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩ និង មាត្រា២៧០ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះ ត្រូវផ្ដល់ឱ្យបានដឹងនូវឈ្មោះ និងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចបានកំ ណត់ក្នុងមាត្រា២៦៨។

មាត្រា២៧៦:

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុង បទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មាន កំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្ដីសំរេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិ សកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយ ទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នា ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិជ័យសង្គម។

មាត្រា២៧៧:

១- ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្រប ខ័ណ្ឌភូមិសាស្រ្ត ឬវិជ្ជាជីវៈ ឬករណីចាំបាច់ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្ម ភាព។ ភាពជាតំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ :

ក- បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៦៨ ខាងលើ។

ខ- មានចំនួនសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ។ សហជីពណាដែលមាន ចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមាន ភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ (៥១%) ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិករបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង បំផុត។

គ- បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយនៃចំនួនសមាជិក។

ឃ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធមិ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់នេះ។

២- ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជា តំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសំរេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ។

៣- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលក្រសួង ទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ បានទទួលស្គាល់ទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា នេះ ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង :

- ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ
- សមត្ថកិច្ចនៃការចរចាជាសមូហភាព
- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយនៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

៤- ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈ នៃភាព ជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងត្រូវតែបដិសេធ ឬត្រូវព្យួរទុករហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាង ដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលុបចោល ឬត្រូវព្យួរទុកដែរ។

មាត្រា២៧៨:

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីប្រាំបីនាក់ ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេ អាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ក្នុង ចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួនទៅអមនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសំរេច និងចុះហត្ថលេខា លើអនុសញ្ញារួមជាមួយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងនាមអង្គការដែលបាន ចាត់តាំងរូបគេ។ ការចាត់តាំងខាងលើមានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា២៧៩:

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់ សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុងការ ជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ។

មាត្រា២៨០:

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់។ តាមន័យនៃមាត្រានេះ ត្រូវចាត់ទុកជា អំពើជ្រៀតជ្រែក ជាអាទិ៍គឺ វិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោម ឥទ្ធិពលរបស់

និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិត តាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀតក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅ ក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក។

មាត្រា២៨១:

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករ និយោជិត។

មាត្រា២៨២:

ប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែង ក្នុងរយៈពេលតិច ជាងប្រាំមួយខែ បានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៩២ មាត្រា២៩៣ និង មាត្រា២៩៤ ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែង ឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក។ ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះ ឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម អធិការការងារ ឬ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវពិនិត្យថាតើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែង ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា២៨៣:

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតា មានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

ដែនអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់ការងារ លើកលែងតែៈ

- កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់នេះ មានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យដោយឡែក។

- បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរផ្លូវសមុទ្រ ក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃ ផ្នែកនេះដែរ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំ តាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ ឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែក។ ដែលឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិក ផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស។

- ផ្នែកទី ៣ នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួន ខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួនពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះទេ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស អំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ដែលតំរូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ ជូនតុលាការការងារ ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ។

មាត្រា២៨៤:

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ :

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជក អំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្ត អំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រម និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ហើយនិងអនុសញ្ញារួមសំរាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

- ជំរាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ

- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ

- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលំអសន្តិសុខ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានក្នុងមាត្រា២៤ នៃច្បាប់ការងារនេះ ឬលើគំរោងនៃការកែសំរួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសំរាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា២៨៥:

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដូចតទៅ :

- កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់
- កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិពីរនាក់ និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់
- កម្មករនិយោជិតលើសពីមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមមួយនាក់ រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត។

មាត្រា២៨៦:

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ហើយដែល បានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត ដូចមានចែងក្នុង ច្បាប់បោះឆ្នោត។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ និងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ។ បន្ថែមលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែល អាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា២៨៧:

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសំងាត់។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នា ដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

មាត្រា២៨៨:

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

អង្គការសហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ។

មាត្រា២៨៩:

បេក្ខជនណាបានទទួលសំលេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជន ច្រើននាក់ទទួលបានសំលេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុច្រើន ជាងគេ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើ នឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

មាត្រា២៩០:

ក្នុងករណីផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា២៨៩ ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមាន ភាពជាតំណាងមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមក គេត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀតដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជន ណាមួយក៏បានទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព។ ការបោះឆ្នោតលើក នេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុបនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា២៩១:

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសំរាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបាន បញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយ នៅក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួយនេះ ត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំង ដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំលេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា២៩២: មានទាក់ទងមាត្រា៣៨០

ការរៀបចំបោះឆ្នោត ជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផង ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយ ឬពីអធិការ ការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំ នោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា២៩៣:

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ និងក្នុងរយៈពេលបីខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គំរោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោម នីតិវិធីនេះដែរ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹង សុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសំរេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីព របស់កម្មករនិយោជិតនោះមានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬកែសំរួលសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹង អំពីសេចក្តីសំរេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល។

មាត្រា២៩៤:

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬផ្នែកជំរះក្តីខាងរដ្ឋបាលរបស់សាលាឧទ្ធរណ៍ បានបដិសេធសេចក្តីសំរេចរដ្ឋបាលស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូ បុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតំលៃស្មើគ្នា ប្រសិនជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីសំរេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែង ក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបាន សិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២៩៣ រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសាជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិក លើកក្រោយ។

មាត្រា២៩៥:

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសំរេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួន ភ្លាមៗបានក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រម ឱ្យបញ្ឈប់

ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈប់ជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា២៩៦:

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា២៩៧:

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិ ដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

មាត្រា២៩៨:

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេ ត្រូវដាក់ ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិដែលមានសមត្ថកិច្ចសំរេចសេចក្តីជាបន្ទាន់ និងជាចុងក្រោយ ។

មាត្រា២៩៩:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះ ពិសេសចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ :

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមលក្ខណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួល ស្គាល់

គ- មធ្យោបាយសំរាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ទៅមាត្រា៣២០

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា៣០០:

វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ឬ អ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬ ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃ អនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គលអាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួនឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។

មាត្រា៣០១:

អធិការការងារក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាង ឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យា ការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង។

ភាគីទាំងឡាយអាចឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចំលងចែកភាគីផង។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេ សិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់។

ផ្នែកទី ២

ការវិវាទការងាររួម

ក- ការផ្សះផ្សា

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៣០២:

វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គល របស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូច សន្តិភាពសង្គម។

មាត្រា៣០៣:

បើក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពី វិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យ ដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម។

មាត្រា៣០៤:

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិប ប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្ដឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯងពីវិវាទការងាររួម។

មាត្រា៣០៥:

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្ដីបង្គាប់ពី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃ ភាគីវិវាទ។

មាត្រា៣០៦:

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះ ត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់ មូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាន នៃជំពូកទី១៦។

មាត្រា៣០៧:

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតំលៃ និងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាង ខ្លួន។

មាត្រា៣០៨:

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយ ដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំ លិខិតទាំងអស់នោះទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិប ប្រាំបីម៉ោងក្រោយ ពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។

ខ- ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្ដាល

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៣០៩:

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ- ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា៣១០:

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា៣០៩ ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួល របាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣០៨ ខាងលើ ពីអ្នកផ្សះផ្សា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង ។

មាត្រា៣១១:

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅបណ្តាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវ ចរិយា និង មានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា៣១២:

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុង កំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និង ស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។
ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយ បានទៀតផង។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយ ដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និង ចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។

មាត្រា៣១៧:

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវបញ្ជូនសេចក្ដីសំរេចរបស់ខ្លួនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម។ ភាគីមានសិទ្ធិប្ដឹងជំទាស់នឹង ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាម សំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោ បាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញ ចាប់ពី ថ្ងៃទទួលដំណឹង។

មាត្រា៣១៨:

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ដែលគ្មានភាគីណាប្ដឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុល និងចុះបញ្ជិកាទៅ តាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា៣១៥:

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលគ្មាននរណាប្ដឹង ជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាសដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យ នៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត-ក្រុង ។

មាត្រា៣១៦:

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា៣១៧:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទ និងការអនុវត្តផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម - ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា៣១៨:

កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយ បានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏ យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡុកអៅ គឺការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជក ក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទ ការងារ។

មាត្រា៣១៩:

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និង ឡុកអៅត្រូវបានធានា។ សិទ្ធិនេះ អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។

មាត្រា៣២០:

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុងជំពូកទី ១២។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីព ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ត្រូវយក សិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។

មាត្រា៣២១:

កាលណា វិវាទការងាររួម កើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្ត ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញ នូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ។

មាត្រា៣២២:

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា៣២៣:

កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះ ត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសំងាត់ ស្តីពីការសំរេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។

ក- ការជូនដំណឹងមុន

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៣២៤:

ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតំកល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែតំកល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀង១ខ្លួនប្រសិនបើមាន ។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវការទាមទារទាំងឡាយ ដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម ។

ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ ។ ទៅមាត្រា៣២៧វិញ

មាត្រា៣២៥:

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ ។

ខ- សេវាអប្បបរមា

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៣២៦:

នៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបរិក្ខារ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់ សេវាអប្បបរមានេះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។ ទៅមាត្រា៣៣៩វិញ

គ- សេវាជាសារវន្ត

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា៣២៧:

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះ អាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃ ប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣២៤ ត្រូវកំណត់ដល់ជប់ប្រាំថ្ងៃ យ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ។

មាត្រា៣២៨:

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមាដែលនឹងត្រូវរក្សាទុក ដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្សដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្ម ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនអំពីសេវាទាំងឡាយ ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួន មិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។ ទៅមាត្រា៣៣៩វិញ

មាត្រា៣២៩:

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្តតាមន័យនៃមាត្រា៣២៨ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សេចក្តីសំរេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ ដែលទាក់ទងនឹងគុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយ ថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា៣៣០:

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី។ ការបង្កអំពើហឹង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវ ចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពី ការងារជាបទវិន័យ។

មាត្រា៣៣១:

សេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ។

មាត្រា៣៣២:

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះ អាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក។

មាត្រា៣៣៣:

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក ដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេស នៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជក ត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩។

មាត្រា៣៣៤:

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេង មកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣២៦ និងមាត្រា៣២៨ ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវា នេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះ តំរូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើក ប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។

មាត្រា៣៣៥:

ចំពោះឡុកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ។

ផ្នែកទី ៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា៣៣៦:

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែង ក្នុងជំពូកនេះ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ។

មាត្រា៣៣៧:

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ជាសមត្ថកិច្ចផ្ដាច់មុខ នៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញនៅមុនពេលផុត កំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

ជំពូកទី ១៤

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា៣៣៩:

រដ្ឋបាលការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ គឺរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការសំរបសំរួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ នយោបាយជាតិអំពីការងារ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋបាលការងារ គឺជាឧបករណ៍ ដែលរៀបចំ និងអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យនយោបាយនេះទៅជា ជាក់ស្ដែង។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ច អំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងអ្នកដែលគ្មានមុខរបរ ឬអ្នកមានមុខរបរស្ទួចស្ទើងទៅតាមច្បាប់ និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិ ដែលទាក់ទងទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមុខរបរ និងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ។ រដ្ឋបាលនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាត និងការរំលោភដែលកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើ និងសុំសេចក្ដីសំរេចអំពីមធ្យោបាយសំរាប់កែលំអ។

រដ្ឋបាលការងារផ្ដល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់ អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន ដើម្បីលើកតំកើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរ ឬស្ថាប័នសាធារណៈ និងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត។

រដ្ឋបាលនេះឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំយោបល់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរបស់អង្គការ របស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួនអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស។

រដ្ឋបាលនេះផ្ដល់ជូនចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះ នូវសេវា ដើម្បីសំរុះសំរួលផ្សះផ្សា ជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា៣៣៩:

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវមានជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ខាងបុគ្គលិក សំភារៈ មធ្យោ បាយដឹកជញ្ជូន ការិយាល័យ និងទីស្ថានរៀបចំឱ្យសមនឹងសេចក្ដីត្រូវការនៃការងារ ដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូប អាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន។ វិធានការ ផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្ដល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ដល់ ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ ។

មាត្រា៣៤០:

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសមាសភាព ជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យ និងបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួន ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ ។

បុគ្គលិកនេះនឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយ សំភារៈ និងជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្ត នូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ។

មាត្រា៣៤១:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់សំរាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ :

- តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ
- ការរៀបចំ និងការទាក់ទងសំរបសំរួលជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ
- ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីឱ្យមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្ត-ក្រុងនីមួយៗក្នុងប្រទេស
- របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ ។

មាត្រា៣៩៧:

លក្ខន្តិកៈដោយឡែក និងល័ក្ខខ័ណ្ឌបំរើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិកនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

ផ្នែកទី ២

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា៣៩៨:

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអធិការការងារ និងអភិបាលការ ងារ ។

មុននឹងទទួលការតែងតាំង អធិការ និងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយល្អ ដោយស្មោះត្រង់ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹងនូវអាថិកំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្មដែលខ្លួនបានដឹងឮក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងហើយក្តី ។

មាត្រា៣៩៩:

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

ក- ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុកក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទបញ្ញាច្បាប់ដទៃទៀតដែលមិនទាន់បានចងក្រង ហើយដែលមានទាក់ទងដល់របបការងារ ។

ខ- ផ្តល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មាន ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។

គ- ផ្តល់ពត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច នូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ។

ឃ- ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ។

ង- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ដែលការទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ ។

មាត្រា៣៩៥:

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារអាចហៅរកអ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេស មានសមត្ថភាពពិតប្រាកដពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ឬពីខាងក្រៅ នូវអ្នកបច្ចេកទេសខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គិសនី ខាងគីមី និងខាងបរិស្ថាន ដើម្បីនឹងត្រួតពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពី អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត ការបំពេញមុខងារខ្លួន និងដើម្បីឱ្យបានដឹងនូវប្រសិទ្ធភាពនៃរបៀបធ្វើដែល បានអនុវត្ត វត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើ ហើយនិងបញ្ញត្តិស្ដីអំពីអនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះ ត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

អ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេសដែលសហការជាមួយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើសម្បថ ហើយត្រូវមាន អំណាចដូចដែលបានផ្ដល់ឱ្យអធិការការងារតាមមាត្រា៣៩៦ និងមាត្រា៣៩៧ ខាងក្រោមនេះ។
សោហ៊ុយទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៣៩៦:

១- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារដែលមានលិខិតជាភស្តុតាងបង្ហាញនូវមុខងារខ្លួន ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ :
ក- ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋាន ដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្ដី យប់ក្ដី។
ខ- ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋាន ដោយមានមូលហេតុសមរម្យថាគួរឱ្យ មានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន។
គ- ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ ដើម្បីឱ្យដឹងជាក់ច្បាស់ ថាបទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពយ៉ាងម៉ត់ចត់ហើយ មានជាអាទិ៍ :
- ការសួរនិយោជក ឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្ដី ចំពោះមុខសាក្សីក្ដី អំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។

- ការទាមទារឱ្យប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកា និងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាម បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬនៅ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចំលង ឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗចេញពីសៀវភៅ ឬបញ្ជិកានោះ ។

- បង្គាប់ឱ្យបិទផ្សាយនូវប្រកាស ឬអ្វីៗដែលច្បាប់តំរូវឱ្យបិទផ្សាយ ។

- ហូត ឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុ ឬសារជាតុដែលប្រើប្រាស់ ឬវត្ថុលាយមកធ្វើវិភាគឱ្យតែនិយោជក ឬតំណាង នៃជននេះបានដឹងថាវត្ថុធាតុ ឬសារជាតិនេះបានហូត ឬដក ដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ ។

២- ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗ អធិការ ឬអភិបាលការងារ ត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជក ឬអ្នក តំណាង លើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ការប្រាប់ឱ្យដឹងមុននាំឱ្យខូចខាតប្រសិទ្ធភាព នៃការត្រួតពិនិត្យ ។

៣- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារអាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ឱ្យដើរជាមួយខ្លួន ក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង ។

មាត្រា៣៩៧:

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារ និងអភិបាលការងារមានអំណាច :

១- ធ្វើកំណត់សំគាល់ទៅឱ្យនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

២- ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈ ពេលដែលខ្លួនកំណត់ ។

៣- កត់សំគាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿ រហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ ។

៤- បង្គាប់ឱ្យចាត់ ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុ សមរម្យដែលកត់សំគាល់ឃើញ ឬសន្និដ្ឋានថាមានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដ ហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

៥- សំរេចធ្វើការពិន័យចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ ។

មាត្រា៣៩៨:

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារមិនអាចមានផលប្រយោជន៍ អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាសដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ ។

មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវទុកជាអាថិកំបាំងដាច់ខាត
នូវប្រភពនៃពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់ដែលដាក់ឱ្យខ្លួនពិនិត្យ ស្តីពីកំហុសណាមួយក្នុងបំបនកម្ម ឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រូវជៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬ តំណាងនៃជននោះថា ការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្តឹងសោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា៣៤៩:

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅការពារសុខភាពកម្មករ និយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យអធិការពេទ្យការងារ ដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេសទៅលើសកម្មភាពរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវសេវាពេទ្យ ការងារ ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារ និងសហការជាមួយគ្នាលើ ការអនុវត្តបទបញ្ជាទាំងឡាយទាក់ទងដល់សុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា៣៥០:

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបេសកកម្មរបស់ខ្លួន បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងដល់សិទ្ធិអំណាច និង កាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារកំណត់ក្នុងមាត្រា៣៤៣ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា៣៤៦ និងមាត្រា៣៤៧ ចំណុចទី ១, ២, ៣, ៤ នៃច្បាប់ការងារ ក៏ត្រូវប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ ។

ជំពូកទី ១៥

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា៣៥១:

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយ នៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន :

- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង ជាប្រធាន
- តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
- ចំនួនស្មើគ្នានៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ និងតំណាងអង្គការនិយោជក ដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ។

គណៈកម្មការនេះត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក ។

មាត្រា៣៥២:

សមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវកំណត់ដោយ អនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា៣៥៣:

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេល ទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន ឬ ទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ ។

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាអ្នកតំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗ របស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ ។

មាត្រា៣៥៤:

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា៣៥៥:

បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការ មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ឬវរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌ អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន ។

មាត្រា៣៥៦:

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សទេ ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង ។

ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាព និងសិទ្ធិឈប់សំរាកផ្សេងៗ ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវ ការការពារ ដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីព ឬអ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា៣៥៧:

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែល ទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកំលាំងពលកម្ម ក្នុងប្រទេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំឱ្យរឹតតែប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងសំភារៈ និងខាងស្មារតី នៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងបញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាបៀវត្សអប្បបរមាដែលត្រូវធានា
- ផ្តល់យោបល់ជាមុនដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុន ចំពោះបទបញ្ជានៃល័ក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬនៅក្នុងវិស័យសកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់ ។

មាត្រា៣៥៨:

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការ អន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ១៦

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៥៩:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ឬផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ ។

ការផាកពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្ខំដោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ។

មាត្រា៣៦០:

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។ ដែលហៅថាប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងយុត្តិធម៌ ។

មាត្រា៣៦១:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៤ មាត្រា២០ មាត្រា២២ មាត្រា២៤ មាត្រា២៩ មានត្រា៣០ មាត្រា៣៤ មាត្រា៣៧ មាត្រា៤២ មាត្រា៤៣ មាត្រា៧២ មាត្រា១១២ មាត្រា១៣៤ មាត្រា១៨៧ មាត្រា២១៤ មាត្រា២២២ មាត្រា២៥៣ មាត្រា២៥៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៦២:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃ ទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ ឬព្យួរទុកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏ផ្តល់ការ សំរាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ៤ ជំពូកទី ៦ នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្ត ច្បាប់នេះ។

ទោសពិន័យនេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលព្យួរទុកការសំរាកនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការសំរាកទូទាត់ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ រៀបរាប់ខាងលើ។

មាត្រា៣៦៧:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២១ មាត្រា២៨ មាត្រា៤៤ មាត្រា៤៥ មាត្រា៤៩ មាត្រា៥០ មាត្រា៥៧ មាត្រា៥៩ មាត្រា១០៦ មាត្រា១៣៩ មាត្រា១៤៤ មាត្រា១៦២ មាត្រា១៦៣ មាត្រា១៦៤ មាត្រា១៦៦ មាត្រា១៦៧ មាត្រា១៦៨ មាត្រា១៦៩ មាត្រា១៧០ មាត្រា១៧៩ មាត្រា១៨០ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងកថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី ២ និងកថាខ័ណ្ឌ ទី ៣ មាត្រា១៨៤ មាត្រា១៩៤ មាត្រា១៩៨ មាត្រា២០០ មាត្រា២០៤ មាត្រា២០៥ មាត្រា២០៦ មាត្រា២១០ មាត្រា២៤៩ មាត្រា២៩៦ មាត្រា៣០៦ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំ ថ្ងៃ។

មាត្រា៣៦៨:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែស ឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែល កំណត់ក្នុងមាត្រា៩៣ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៦៩:

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី សាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១១៣ មាត្រា១១៤ មាត្រា១១៥ និងមាត្រា១១៦។

មាត្រា៣៦៦:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរំលស់ ឬដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើ វិធានកំណត់ដោយមាត្រា១២៧ មាត្រា១២៨ និងមាត្រា១២៩។

មាត្រា៣៦៧:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៣៧ មាត្រា១៣៨ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា១៤០ និងមាត្រា១៤១ ស្តីពីថិរវេលាធ្វើការ ឬប្រកាសណែនាំអនុវត្តមាត្រាទាំងនេះ។

មាត្រា៣៦៨:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិ នៃមាត្រា១៧៣ មាត្រា១៧៤ មាត្រា១៧៥ មាត្រា១៧៦ មាត្រា១៧៧ និងមាត្រា១៧៨ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៦៩:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១២ មាត្រា១៥ មាត្រា១៧ មាត្រា១៨ មាត្រា៣៩ មាត្រា៤៦ មាត្រា១០៤ មាត្រា១២៦ មាត្រា២៦០ មាត្រា២៦៤ មាត្រា២៨១ មាត្រា២៩២ មាត្រា៣៣១ មាត្រា៣៣៣ មាត្រា៣៣៤ មាត្រា៣៣៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុក សិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ។

មាត្រា៣៧០:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៦ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៧១:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពី ការងារដោយមូលហេតុណាមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៥ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និង ទី ២ ហើយដែលគ្មានជូនពតិមានទៅអធិការការងារ ឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារក្នុងរយៈពេលដែល រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារសំរេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះ ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា៩៥កថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយ ។

មាត្រា៣៧២:

ជនណាដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬរក្សាទុកឱ្យធ្វើការនូវជនបរទេស ដែលគ្មានសៀវភៅការងារអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបការងារ មានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលទោសពិន័យពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយខែ ទៅបីខែ ។

មាត្រា៣៧៣:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា២៧៨ មាត្រា២៧៩ និងមាត្រា២៨០ ត្រូវផ្តន្ទាទោស ពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី១ជំពូកទី១១ ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីព ពិសេសល្មើសនឹងមាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ និងមាត្រា២៧៣ ដោយការគាបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំ ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ ។

មាត្រា៣៧៤:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមា ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៧៥:

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិ បានប្រព្រឹត្តដោយ ផ្ទាល់ខ្លួន ល្មើសនឹងបទប្បញ្ញតិទាំងឡាយនៃមាត្រា២២៩ មាត្រា២៣០ និងមាត្រា២៣១ ឬល្មើសនឹង ប្រកាសអនុវត្ត មាត្រាទាំងនោះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា៣៧៦:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះ ជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើសដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ បណ្តាលឱ្យមានគ្រោះ ថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣៧៥ និងមាត្រា៣៧៦ មិនមានទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិ ដែលចែង អំពីការជួសជុល គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ៩ របស់ច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៧៧:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៤០ មាត្រា២៤១ មាត្រា២៤២ មាត្រា២៤៣ មាត្រា២៤៤ មាត្រា២៤៥ មាត្រា២៤៦ និងមាត្រា២៤៧ ឬល្មើសនឹងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្តីពី ពេទ្យការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោង ប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវ ផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយឆ្នាំ ដល់ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោស ទាំងពីរ។

មាត្រា៣៧៨:

អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការ ទាំងនោះឱ្យ ធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទា ទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារក្នុង ករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គង ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងផ្ទួនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ញាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា៣៧៩:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩ និងមាត្រា២៧០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា៣៨០:

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីព ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យ ឬជាធម្មតា នៅក្នុងអាណត្តិ របស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ ពីការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីព ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និង ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយ ថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា៣៨១:

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៨៣ មាត្រា២៨៦ មាត្រា២៨៧ និងមាត្រា២៩១ ហើយដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុង លក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវ ផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងផ្តន្ទាទោស ដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា៣៨២:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃ ទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល យោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ ឬប៉ុនប៉ង ជំទាស់នឹង

ការអនុវត្តតាមមុខងារ ឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់ឱ្យអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ។

មាត្រា៣៩៣:

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនឱ្យល្មើសពីប្រាំដងនៃអត្រាអតិបរមានៃ ពិន័យនោះ ឡើយ ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ផ្ទុយពីបញ្ញត្តិ នៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាល ត្រូវពិន័យតំលើងមួយជាបី ។

មាត្រា៣៩៤:

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្ម ទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន ។

មាត្រា៣៩៥:

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី១២ នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយ បានដោយការផ្សះផ្សា អាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារ អាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួន ដូចតទៅ :

១- បង្គាប់ឱ្យយកចូលធ្វើការដោយរក្សាឋានៈដើមវិញនូវកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានលុប ឈ្មោះដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង ។

២- ទុកជាមោឃៈនូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៣- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤- សំរេចឱ្យសងជំងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្តី ក្នុងវិវាទការងារ ។

មាត្រា៣៨៦:

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យ ដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជការ អធិការ និង អភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ដែលបើកកកាយធ្វើឱ្យបែកការសំងាត់ និងរបៀប ផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះបានធ្វើនៅពេល ក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ ។

ជំពូកទី ១៧

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

តុលាការការងារ

មាត្រា៣៨៧:

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា២៨៨:

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ នឹងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា៣៨៩:

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្ត ច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ។

ជំពូកទី ១៨

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៩០:

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះអាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជា បុគ្គលដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះ ច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍ អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុនាំឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ។

មាត្រា៣៩១:

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្តដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៩២:

ក្នុងអន្តរកាល និងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទ ដែលនឹងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សំរាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាង នោះទេ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសំរេចលើអនុសញ្ញារួម ដែលគ្របដណ្តប់លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្រនោះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តំលៃនៃអនុសញ្ញានោះ ត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈ នូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មី ឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីអាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃមាត្រា៩៦។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងជ្រើសរើសនូវឥស្សរជន ដែលគេទទួលស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរ និងការងារ ដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសំរាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជក។

មាត្រា៣៩៣:

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាល ការងារមន្ត្រីទាំងឡាយ ដែលបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឱ្យធ្វើ អធិការកិច្ចត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារ និងភារកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាល ការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា៣៩៤:

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក ដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះ ចូលជាធរមានត្រូវបំពេញបែបបទសាជាថ្មីតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ១៩

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៩៥:

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា៣៩៦:

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧

ក្នុងព្រះបរមនាម និង តាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់

ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយ និង ជំរាបជូន

សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ១ និង ទី ២

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច

ការងារ និង អតីតយុទ្ធជន

ហត្ថលេខា

ស៊ុយ សែម

លេខ : ២៨ ច.ល

ដើម្បីចែកជូន

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧

អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

ហត្ថលេខា

ណាឌី តាន់

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ១	នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ២
ព្រះហត្ថលេខា និងត្រា	ហត្ថលេខា
នរោត្តម រណឫទ្ធិ	ហ៊ុន សែន

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧

ត.ប រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច

ការងារ និង អតីតយុទ្ធជន

នាយកខុទ្ទកាល័យ

ហត្ថលេខា

មីរ ចឿង

λλλλλλλλλλ

Annex: ការទំនាក់ទំនងពីមាត្រាមួយទៅមាត្រាមួយទៀតនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ទៅបញ្ជីអត្ថបទ

មាត្រា១: មានទាក់ទង មាត្រា២២៨ មាត្រា២៣៨ មាត្រា២៤៣

មាត្រា១៥: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៣៩ និង មាត្រា៣៦៩ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា១៧: មានទាក់ទង មាត្រា២២ មាត្រា៣៩

មាត្រា២១: មានទាក់ទង មាត្រា២៥៨

មាត្រា២៦: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា២៧: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា២៨: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៧ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា២៩: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និង មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៣១ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា៣១: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា២៦ និងមាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៨៣ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា៦៧: អាចមានទាក់ទង កថាខ័ណ្ឌ៤នៃមាត្រា៧៣ មាត្រា៩២ ក្នុងករណីមានវិវាទ

មាត្រា៧៤: ទាក់ទងមាត្រា៧៨ មាត្រា៧៩ មាត្រា៨៩កថាខ័ណ្ឌ១ និង ផ្នែកឃ

មាត្រា៩២: (អាចមានទាក់ទង កថាខ័ណ្ឌ៤នៃមាត្រា៧៣ មាត្រា៦៧ ក្នុងករណីមានវិវាទ)

មាត្រា៩៦: មានទាក់ទង កថាខ័ណ្ឌ២នៃមាត្រា៣៩២

មាត្រា១៣៩: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤០ មាត្រា១៤១ មាត្រា១៤២ អាចមានទោសតាម មាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា១៤០: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤១ មាត្រា១៤២ អាចមានទោសតាម មាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា១៤១: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤០ មាត្រា១៤២ អាចមានទោសតាម មាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា១៩៧: អាចមានទាក់ទងនឹង មាត្រា១៥ មាត្រា១៤០ មាត្រា១៤១ អាចមានទោសតាម មាត្រា៣៦៣ មាត្រា៣៦៧ បើករណីមានវិវាទ

មាត្រា១៩៥: មានទាក់ទងដល់ មាត្រា៣៦២

មាត្រា២២៨: មានទាក់ទង មាត្រា២៤៣

មាត្រា២២៩: មានទាក់ទង មាត្រា២៣០ អាចមានទោសតាម មាត្រា៣៧៥

មាត្រា២៣៨: មានទាក់ទង មាត្រា២៤២

មាត្រា២៤២: មានទាក់ទង មាត្រា២៤៧

មាត្រា២៩២: មានទាក់ទង មាត្រា៣៨០