ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍

និករោត្តម ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានឃើញ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការ ប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការកែ សំរួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការ បង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និង អតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទីព នីតិកាលទី ១

ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅៈ

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១

ដែនអនុវត្តន៍

ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១:

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវ គោកឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬឯកជន ក្រៅសាសនា ឬក្នុងសាសនា ក៏ដោយទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ ឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការ ឬលក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈ ដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ :

ក- ចៅក្រមខាងតុលាការ ។

ខ- ជនដែលតែងតាំងអោយធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

ឃ- បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និង នាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ ។

ង- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។ អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ២:

រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯង គ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេ នោះគេទុកថាជាសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង។

មាត្រា ៣:

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់អោយច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤:

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាត្រា ៥:

និយោជិត ឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦:

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបអោយកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៧:

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើរបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯង ទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តី ឬប្រពន្ធ និងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករ ឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលអោយសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨:

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើអោយគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការអោយនិយោជកតែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ៩:

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមានៈ

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើអោយហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា ១០:

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាននិងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា ១១:

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ :

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ឬមួយខែ ។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬម៉ៅការ ។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកំរៃជើងសា ។

ផ្នែកទី ២

ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២:

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ឬជាបទបញ្ជា ដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស

និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា :

- ពូជសាសន៍
- ពណ៌សម្បុរ
- ភេទ
- ជំនឿ
- សាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ជាតិកំណើត
- ដើមកំណើតសង្គម
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ។

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី :

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

ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួលដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណសម្បត្តិជាកំណត់សំរាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣

សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣:

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តីដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបានលក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឬសិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ឬនិយោជកមួយក្រុមដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី ។

ផ្នែកទី ៤

ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤:

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សំរាប់សេចក្តីត្រូវការនៃកម្មករ និយោជិតរបស់ខ្លួនហើយ ជាពិសេសសំរាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៥

ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥:

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំឬដោយកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានអោយ សច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៦៩ ។

មាត្រានេះត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា ១៦:

ការជួលមនុស្សអោយធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់ ។

ជំពូកទី ២

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក ឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ១៧:

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុក

វិស័យការងារនៅពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។ សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅថា សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅមុនពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

និយោជកដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់តិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

មាត្រា ១៨:

ចំពោះការបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ ។

មាត្រា ១៩:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់អំពីបែបបទ និងនីតិវិធីនៃការធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និងបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានតាមករណីនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០:

និយោជកត្រូវបើកអោយមាននិងរក្សាទុកអោយបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយ ដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀង និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះ នឹងមានចែងក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា ២១:

នៅរាល់ពេលដែលទទួលអោយធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលអោយធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងអោយធ្វើការ ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់អោយដល់សាមសិបថ្ងៃចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម ។

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលអោយធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ :

- ការងារម្ដងម្កាល ដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាមសិបថ្ងៃ។
- ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសំរាប់ការងារនេះមិនលើសពីបីខែ ក្នុងរយៈពេលដប់

ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ផ្នែកទី ៣

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ២២:

និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើនេះ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំអោយមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយជាដរាប ។

មាត្រា ២៣:

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្តីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានពោលមកនេះ ជាអាទិ៍គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និង កំរៃបន្ទាប់បន្សំ តាវកាលិកជាវត្ថុ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាកនិងការឈប់សំរាក ការអោយដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យ និងសន្តិសុខ កម្មករនិយោជិតកាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិតនិង ទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតំរូវលើកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៤:

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសអោយប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកើត រួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់អោយប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ។ ទិដ្ឋាការនេះត្រូវចេញអោយមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។

មាត្រា ២៥:

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយ នៃបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹង លុបចោល ឬករិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

អធិការការងារត្រូវតែបង្ខំអោយដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។

មាត្រា ២៦:

និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់ របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។

មាត្រា ២៧:

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។

មាត្រា ២៨:

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែល១តែមួយ ។ ការពិន័យជាប្រាក់ មានន័យថាវិធានការទាំងឡាយដែលនាំអោយមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយ ការបំពេញការងារនេះ ។

មាត្រា ២៩:

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយ និងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យអាចចូលទៅមើលបាន ដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករអោយធ្វើការ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរក្សាទុកដាក់អោយបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប ។

មាត្រា ៣០:

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ ។

មាត្រា ៣១:

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្តីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមាន ឬគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន ដោយផ្អែកតាមទំងន់នៃកំហុសរបស់សាមីខ្លួន ។

ផ្នែកទី ៤

សៀវភៅការងារ

មាត្រា ៣២:

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ ។ ជនណាក៏ដោយមិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិត ដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះបានទេ ។

មាត្រា ៣៣:

ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចំការ អាចមានសៀវភៅការងារ ឬគ្មានក៏បាន ។

មាត្រា ៣៤:

សៀវភៅការងារសំរាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន ។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះ កិច្ចសន្យាធ្វើ ចិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗ មកទៀត ។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅប្រើប្រាស់ ខុសពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅនេះទេ ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការអោយនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វីលើសៀវភៅ ការងារនេះទេ ។

មាត្រា ៣៥:

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារ និងចេញអោយតាមសេចក្ដីសុំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញ លិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញអោយ ហើយនិងវិញ្ញាបនបត្រមុខរបរ ដែលនិយោជក ខ្លួនចេញអោយ ។

មាត្រា ៣៦:

ការចេញសៀវភៅការងារ ត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិនូវអាករដែលមានអត្រា និងរបៀបទទួលប្រាក់ដូចមាន កំណត់ក្នុងប្រកាសរួម ក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៧:

ការទទួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការតំលើងប្រាក់ឈ្នួលត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងារ របស់សាមីខ្លួន ។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំ ពីរថ្ងៃពេញក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ៣៨:

ការបាត់សៀវភៅការងារត្រូវតែប្ដឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញអោយបានក្នុង ល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ ។

ផ្នែកទី ៥

សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣៩:

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាបនូវសៀវភៅបើក ប្រាក់មួយដែលមាន គំរូ និងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជកត្រូវទុកថែរក្សាអោយ គង់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ។

អធិការការងារអាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ៤០:

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា :

ក- ព័ត៌មានស្តីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។

ខ- លក្ខណៈសំគាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងការឈប់សំរាក។

មាត្រា ៤១:

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះព័ត៌មាន និងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នា នោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន។

ផ្នែកទី ៦

អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៤២:

អាគារូបដ្ឋានគឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួយនូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅអោយកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះ ដើម្បីសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ។

អាគារូបដ្ឋាននឹងអាចអនុញ្ញាតអោយបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ :

១. មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតអោយទិញតែនៅទីនោះឡើយ ។

២. មិនត្រូវអោយនិយោជក ឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ ។

៣. គណនេយ្យសំរាប់អាគារូបដ្ឋាននីមួយៗ ត្រូវអោយធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។

៤. ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយអោយគេឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ៤៣:

ការបើកអាគារូបដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ អធិការការងារ ត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារូបដ្ឋាន ដែលកម្មករនិយោជិតមានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួម ក្នុងការគ្រប់គ្រងផង ។

អធិការការងារអាចបង្ខំអោយបិទអាគារូបដ្ឋានជាបណ្តោះអាសន្ន រហូតដល់មានសេចក្តីសំរេចជាស្ថាពរពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៧

កិច្ចធានា

មាត្រា ៤៤:

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតំរូវអោយមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណ សិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ ។

ផ្នែកទី ៨

លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី

មាត្រា ៤៥:

ការិយភារី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិនជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាម ត្រូវការដើម្បី ប្រតិបត្តិការងារ ឬផ្តល់ សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៏អក្សរ ។

មាត្រា ៤៦:

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីហត្ថពលិក ឬការវាយបន្ទោកថ្លៃដោយការិយភារីត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ៤៧:

ការិយភារីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតា ហើយក្នុងករណីនេះត្រូវទទួល ខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។

មាត្រា ៤៨:

ក្នុងករណីដែលការិយភារីគ្មានប្រាក់ចេញអោយ ឬក្នុងករណីដែលការិយភារីមិនបានបំពេញ កាតព្វកិច្ចសព្វ គ្រប់សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករ និយោជិត ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្តង ។

មាត្រា ៤៩:

ការិយភារីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណា ដែលគេងាយអាចអានបានក្នុងរោងជាងភណ្ឌាគារឬការដ្ឋាន ធ្វើការនីមួយៗនូវឋានៈរបស់ខ្លួន និងនាមអាសយដ្ឋាននៃសហគ្រិន ។

មាត្រា ៥០:

សហគ្រិនត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមការិយភារី ដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ ។ បញ្ជីនេះ ដែលមានបញ្ជាក់នាម អាសយដ្ឋាន និងឋានៈនៃការិយភារី ព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗត្រូវតែជូន ទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលការិយភារីនេះ ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់អោយដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម ។

ជំពូកទី ៣
ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង
ផ្នែកទី ១
ប្រភេទ និងទំរង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១:

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬ ជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈអោយបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងថិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ ថិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ ។

មាត្រា ៥២:

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយលិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឡ្ឋមាសនៃការដាក់អោយប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ ។

មាត្រា ៥៣:

កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ :

១. គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ ។

២. គោត្តនាម បកតិនាម និងអាសយដ្ឋានកូនជាង ។

៣. គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និង លំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាល ឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា ។

៤. កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥. ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមានអាហារ លំនៅហើយ និងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦. មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧. ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញអោយក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨. កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះអាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ ។ អធិការការងារត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានោះផង ។

ផ្នែកទី ២
លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤:

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំ យ៉ាងតិច ក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេសជាគ្រូជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាប័ត្របណ្ដុះបណ្ដាលអំពីទ្រឹស្ដីនិងការអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្ដុះបណ្ដាលឯកទេសណាមួយ ។

មាត្រា ៥៥:

និយោជក គ្រូដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រី ដែលជាអនីតិជនទេ ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង :

១. ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ។

២. ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្ដនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ។

៣. ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោក គៃបំបាត់ អំពើពុករលួយ ។

មាត្រា ៥៦:

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់មុខរបរ និងប្រភេទការងារទាំងឡាយ ដែលអោយក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំចូលធ្វើជាកូនជាង ។

កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាងហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ ។

មាត្រា ៥៧:

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការកនុងសហគ្រាសគ្រឹះសសានទោះ ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ នឹងត្រូវមានកំណត់ក្នុង

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសំភារៈ ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ អាចនឹងយល់ព្រមអោយតាមសេចក្ដីសំរេចពីអធិការការងារបានចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករនឹងមានចែងដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ករណីយកិច្ចនៃគ្រូ និងកូនជាង

មាត្រា ៥៨:

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនដូចជាឳពុកល្អក្នុងគ្រួសារគឺ : ឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទទោះក្នុងផ្ទះក្ដី ក្រៅផ្ទះក្ដី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬ ប្រព្រឹត្តលំអៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឳពុកម្ដាយ ឬតំណាងនៃឳពុកម្ដាយកូនជាងអោយបានដឹង ។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ឳពុកម្ដាយ ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជំងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃ ទៀតដែលគួរអោយឳពុកម្ដាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំអោយយឺតយូរឡើយ ។

គ្រូ ត្រូវប្រើកូនជាងមិនអោយហួសកំលាំង ហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៥៩:

គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងអោយបានរីកចំរើន ហើយអោយបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាង ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រលងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៦០:

កូនជាងត្រូវស្ដាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន ។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងកំលាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៦១:

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ អោយផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យអោយចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល ។ ប្រាក់បំណាច់នោះ មិនត្រូវអោយលើសពីតំលៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

ផ្នែកទី ៤
ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២:

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺនការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រលង ។ល។ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏ត្រូវកំណត់អោយបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលា នៃការហ្វឹកហ្វឺនដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេសទ្រឹស្តីព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬការពិសោធដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬ ការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន ។

ផ្នែកទី ៥
ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣:

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ :

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាង ត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម

៤- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៦៤:

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោល តាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេល ចុះកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ ។

កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថា មានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផលភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត ។

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះ និងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥:

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតអោយមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិ និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាង ព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយ មាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦:

ជនម្នាក់ៗអាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧:

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ។

២- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសា ជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំអោយកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៣- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះអាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនមួងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ។

ដូច្នេះថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ :

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនមួងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់ ។

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអោយបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ។

៥- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយអាចត្រូវធ្វើសាឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ ។

៦- ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសំរាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅ ចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស ។

៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៨- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ៦៨:

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់អោយ និយោជក វិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេ

ផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេ ចំពោះនិយោជិតពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង មួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ៦៩:

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលអោយធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះ ដោយខ្លួនឯងនិងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។

ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើអោយខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ ។

មាត្រា ៧០:

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់នូវខណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនអោយធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ។

ផ្នែកទី ២
ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១:

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១- ការបិទគ្រឹះស្ថានដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជា កាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតអោយស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូនព្រមទាំងមានជំងឺ បណ្តាលមកពីសំរាលកូន ។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរវៀងខ្លួន ។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង ។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលអោយជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០- ប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលអោយភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ ។

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានអោយដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

មាត្រា៧២ :

១- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំអោយប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការអោយនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតលើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ជាអាទិ៍គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់និងរក្សាការសំងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។

២- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបណ្តាលអោយមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណាតតិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣- លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសំរាប់គណនា អតីតភាពការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

មាត្រា ៧៣ៈ

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការ ព្រមព្រៀង នេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៏អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរ នៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីតែមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១និងទី ២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិតតដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី ២នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិអោយនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់អោយដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោកជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវអោយនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន ។

ខ- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤:

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបអោយដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវអោយទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។

មាត្រា ៧៥:

ថិរវេលាដែលត្រូវអោយដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

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

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៦:

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាអោយដំណឹងមុនតិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៧:

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានអោយដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការអោយដំណឹងមុន តំរូវអោយនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៨:

ការអោយដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណាទរណាម្នាក់ បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ហើយដែលរក

ការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវអោយដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៩:

ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។

មាត្រា ៨០:

ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់អោយរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែអោយដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៨១:

ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែលតំរូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៨២:

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចអោយដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ :

- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។
- ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។
- ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។

មាត្រា ៨៣:

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក- កំហុសរបស់និយោជក :

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើ
ដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតអោយចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករ
និយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥-ការមិនបានប្រគល់ការងារអោយបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

៦- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

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- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតអោយប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨៤:

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារតុលាការអាជ្ញាកិត ត្រូវមានភារៈវាយតំលៃទំងន់កំហុសទាំងឡាយក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា ៨៥:

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតំរូវអោយបិទ ។

២- មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្តាលអោយអន្តរាយសំភារៈមិនអាចអោយបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលអោយបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨៦:

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី ៣ កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុង ករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២- ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវអោយដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៧:

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មីនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចាស់ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទំរង់ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ ។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសអោយនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។ ធនក្ស័យ និង ការជំរះបញ្ជីរជាផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៨:

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលអោយកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេ និងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវអោយដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិចដោយការបិទប្រកាសអោយគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំ សំរាប់ចូលការដ្ឋាន ហើយនិងនៅលើនាវានីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

គ- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩:

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែអោយទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអោយដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើស

ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកអោយទៅកម្មករនិយោជិតដែរក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

មាត្រា ៩០:

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញត្រូវតែបើកអោយកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះ ក៏អាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនអោយឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ"ខ្លះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១:

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការអោយដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩២:

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថានិយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ។

មាត្រា ៩៣:

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការអោយគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាមនូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនិងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មក ប្រសិនបើមានព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ តំរូវអោយនិយោជកសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលចេញអោយទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៊ី និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះគ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ចឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម្យ៉ាងដែលតំរូវអោយបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀតដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវគុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះត្រូវហាមឃាត់មិនអោយដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩៤:

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា ៩១ ខាងលើសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវអោយក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៨៩ ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុកតាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសំរាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅតាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការ ខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ង- ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥:

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវអោយដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើអោយការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតំលើងមួយឆ្នាំសំរាប់ កម្មករនិយោជិត ណាដែលមានគូស្រករ ហើយនិងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនេះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលអោយធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលអោយធ្វើការ ត្រូវអោយដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្ដូរអាសយដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុតចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រអោយដំណឹង ។

ត្រូវផ្ដល់ជូនអធិការការងារនូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតអធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីអោយចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្ដាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយ ដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាស អោយព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្ដងទៀតគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង ។

ជំពូកទី ៥
អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩៦:

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

២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង :

ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុមឬអង្គការមួយឬអង្គការច្រើនតំណាងអោយនិយោជក ។

ខ- មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើន តំណាងអោយកម្មករនិយោជិត។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ខាងលើ ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលដែលគ្មានអង្គការសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នា រវាងនិយោជក និង ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី ១១។

៣- អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយ ក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួម ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតំលៃជាធរមាន។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះ អនុសញ្ញារួមបែបនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតំលៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ។ ការប្តឹងបដិសេធ អនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតំកល់អនុសញ្ញារួមនោះ សំរាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។

៤- អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុមរោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬក៏សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែក ឬច្រើនផ្នែក។

មាត្រា៩៧:

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ។

មាត្រា៩៨:

១- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាង បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម មិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ។

២- បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយអោយផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ។

៣- អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន អាចសំរបសំរួលទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញា ដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសរបស់ សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិ និងប្រការថ្មីៗដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ត្រូវសំរបសំរួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ។

មាត្រា៩៩:

តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្តពាក់ព័ន្ធ ឬតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសំរេះសំរួលអោយប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះ ឬ ទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ។

មាត្រា១០០:

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាពអំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

មាត្រា១០១:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់ :

ក- បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងទំរង់បែបបទដាក់អោយអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្ត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៩។

ខ- បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងទំរង់បែបបទដាក់អោយអនុវត្តនៃនីតិវិធីបទបញ្ជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០០។

គ- បណ្តាទំរង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតំកល់ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម។

ឃ- បណ្តាទំរង់បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនោះ ក្នុងករណីចាំបាច់។

ជំពូកទី ៦

ល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១

ប្រាក់ឈ្នួល

ក- ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១០២:

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តីចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី ។

មាត្រា១០៣:

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់អោយក្នុងពេលបាត់បង់សមតសភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់អោយជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។

ខ- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

មាត្រា១០៤:

ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវអោយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានាពេលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប អោយមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

មាត្រា១០៥:

អនុសញ្ញារួមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណាដែលតំរូវអោយឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ ។

មាត្រា១០៦:

ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើ បានស្មើគ្នាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវអោយស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើតភេទ ឬ អាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា១០៧:

១- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគ តាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ចដែលសំរាប់ កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបន្ទាប់ ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះត្រូវកែសំរួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតំលៃជីវភាពរស់នៅ ។

៣- ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនាសំរាប់កំណត់កំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ :

ក- សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារដោយផ្អែកលើកំរិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេស តំលៃជីវភាពរស់នៅតាវកាលិកផ្អែកសន្តិសុខសង្គម និងកំរិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ ។

ខ-កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរួមទាំងតំរូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចផលិតភាព និង ផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសំរេចអោយបាន និងរក្សាអោយបាននូវកំរិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ ។

មាត្រា១០៨:

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅ ក៏ដោយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាអោយកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងថិរវេលា ធ្វើ

ការងដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានាហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករ និយោជិត ។

មាត្រា១០៩:

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការក្នុងការិយា-ល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលអោយធ្វើការ ។

មាត្រា១១០:

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កំរៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនជាមានក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ក្នុងករណីដែល ត្រូវដេញចោលហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់ មុនឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសាឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ដប់ពីរខែគិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សំរាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា១១១:

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណសញ្ញាការងារគឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ ដែលចុះក្នុងនាមរាជការឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវអោយមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែល មានប្រយោជន៍ដើម្បីរ៉ាប់រងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ។

មាត្រា១១២:

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីអោយដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអោយបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ :

ក- អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសំរាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

គ- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១១៣:

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកអោយដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ ។

មាត្រា១១៤:

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ។

មាត្រា១១៥:

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជក កាលណាការិយាល័យនោះ នៅជិតផ្ទាល់លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលអោយទោស មិនត្រូវអោយមានជាដាច់ខាត ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ។ ម្យ៉ាងទៀតការបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយធ្វើក្នុងតៀមលក់ គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយនិងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុង គ្រឹះស្ថានទាំងនេះ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។

មាត្រា១១៦:

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។

ប្រាក់កំរៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្តង។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្តងហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា១១៧:

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរ ដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកអោយបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទៅកម្មករ ឬនិយោជិតដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកំរិតនោះទេអធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។

បន្ទាប់មកអធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីបង្ខំនិយោជកអោយបំពេញកាតព្វកិច្ច

ចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន។

មាត្រា១១៨:

ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

ភស្តុតាងនេះអាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរបានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក។

មាត្រា១១៩:

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា "ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ" ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យ ដូចគ្នាហើយដែលមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្តី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្តីហើយ តាមការបញ្ជាក់នេះ កម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុង ឬ មួយផ្នែកនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា មិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបានតាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យា នោះឡើយ។

ឃ- ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១២០:

សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃ ប្រាក់ឈ្នួលនិងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង។

ង- ការធានា និងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា១២១:

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការ មិនអាចត្រូវឃាត់ទុកឬជំទាស់បានឡើយដែលនាំអោយខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកអោយកម្មករនិយោជិត។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកអោយមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សំភារៈសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់។

មាត្រា១២២:

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិតគិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិ លើសង្ហារឹម ឬ អសង្ហារឹម នៃកូនបំណុលក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក ។

អ្នកដើរទាក់ទង ហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មមានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្អស់នូវប្រាក់កំរៃជើងសានិងកំរៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសំរាប់ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

មាត្រា១២៣:

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១២២ខាងលើ ត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិ ទូទៅនិងឯកសិទ្ធិពិសេសដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង ។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុល ត្រូវប្រគល់អោយទៅពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា១២៤:

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទេយ្យនានា នូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលសាមសិបថ្ងៃរបស់និយោជិតប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យ ឬ ការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិត មុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យ ឬជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយដែលមានដីកាបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬ ប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់ ។

មាត្រា១២៥:

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២៤ ខាងលើនេះត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់នេះព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវបង់អោយជាយថាហេតុអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង ។

ច- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១២៦:

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងអោយអ្នកទទួលរកការអោយធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តីឬមិនចំពោះក្តីអោយទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារ ទទួលជ្រើសរើសសហត្ថពលករជាដើមត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា១២៧:

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជក រវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជក ចំពោះការផ្តល់សំភារៈផ្សេងៗ ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ :

១- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់អោយវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ ។

២- វត្ថុធាតុ និងសំភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់ ។

៣- ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ ។

៤- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន ។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវអោយហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សំរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ ។

មាត្រា១២៨:

និយោជកណាដែលបានអោយខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសំរាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និង សំភារៈសំរាប់អោយកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់នោះ អាចអោយសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន ។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះមិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចរឹបអូសដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនតតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់ ។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១៦ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន ។

មាត្រា១២៩:

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតអោយដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅពីករណីទាំងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតអោយកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់វិភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា ។

ឆ- ការរឹបអូស ឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា១៣០:

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន តែក្នុងកំរិតដូចតទៅ :

១- ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាង ឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះមិនអាចរឹបអូស ឬ ផ្ទេរបានឡើយ ។

២- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដង ដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែម្ភៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៣-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីបីដង ដល់ដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៤- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

មាត្រា១៣១:

កំរិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣០ ខាងលើនេះមិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ សំរាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែធម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន ។

មាត្រា១៣២:

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារមិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសំរាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ ។

មាត្រា១៣៣:

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

ជ- ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ការត្រួតពិនិត្យ និងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា១៣៤:

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកំរៃដែលអតិថិជនអោយទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានខ្លះ ដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយ ដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសំគាល់ថា "សំរាប់សេវា" ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកអោយបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា១៣៥:

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយច្បាស់លាស់អំពីការទទួល និងការប្រគល់អោយបុគ្គលិកនូវប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា១៣៦:

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះត្រូវកំរិតតាមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានទេ ត្រូវកំរិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២

ថិរវេលាធ្វើការ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា១៣៧:

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសលព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវអោយលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។

មាត្រា១៣៨:

របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំរិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ។

កាលណាការចែកពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃបានតែពីរវគ្គប៉ុណ្ណោះគឺព្រឹកមួយវគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ ។

មាត្រា១៣៩:

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តំរូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវអោយឈ្នួលតាមអត្រាតំលើងហាសិបភាគរយ ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលឈប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រា តំលើងមួយរយភាគរយ ។

មាត្រា១៤០:

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិនឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះថៃដន្យ ឬដោយប្រធានសក្តិជាអាទិ៍ៈ អាកាសធាតុ មិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យបុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតអោយសហគ្រាសពន្យារថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :

ក- ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតអោយលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការឡើងវិញ ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវកំណត់អោយដល់មួយខែ ។

ខ- ការពន្យារថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវអោយហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវអោយលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា១៤១:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ ៤៨ ម៉ោង ដើម្បីអោយបានសំរាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតាមិនត្រូវអោយលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

២- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្តាហ៍ កុំអោយតែថិរវេលាធ្វើការងារជាមធ្យមគិតតាមចំនួនសប្តាហ៍លើសពី ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍កុំអោយថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោងហើយកុំអោយពេលពន្យារនោះលើសពីមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

៣- បដិប្បញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអនុញ្ញាតអោយបានចំពោះការរៀបចំផ្តើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកំរិតសំរាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថាន ឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់ ។

៤- បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និង ឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

ក- ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ឬជាបន្ទាន់ប្រធានសក្តិឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬ គ្រឿងឧបករណ៍គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ ដើម្បីជៀសវាងកុំអោយមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរ ធម្មតានៃសហគ្រាស ។

ខ- ដើម្បីបង្ការកុំអោយខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬជៀសវាងកុំអោយខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ ។

គ- ដើម្បីអោយការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបាន ដូចជាការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការការដាក់កំណត់កាលវេលាការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ ។

ឃ- ដើម្បីអោយសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារ ដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត ។

៥- វិធានការត្រួតពិនិត្យម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសំរាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញ ព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ ។

៦- ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ ។

មាត្រា១៤២:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកំរិតថិរវេលានៃវត្តមាន និងពេលដែលបាន ធ្វើការពិតប្រាកដអោយបានសមស្របគ្នាសំរាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ ។

មាត្រា១៤៣:

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះអាចត្រូវព្យួរការអនុវត្តបាន ក្នុងករណីមានសង្គ្រាម ឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយ គ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ ។

ផ្នែកទី ៣

ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា១៤៤:

ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថារយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិចដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ភ្លឺផង ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវអោយឈ្នួលតាមអត្រាដែលកំរិតក្នុងមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៤
ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា១៤៥:

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដែល មានចង្អុលក្នុង មាត្រា ១នៃច្បាប់នេះស្រាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញតិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិ ពិសេសចាត់ចែងការឈប់សំរាករបស់គេដោយឡែក ។

មាត្រា១៤៦:

ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយប្រើនិយោជិត កម្មករតែម្នាក់ដដែលៗលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ ។

មាត្រា១៤៧:

ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។ តាមគោលការណ៍ ត្រូវអោយឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

មាត្រា១៤៨:

កាលណាឃើញថា ការឈប់សំរាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៃថ្ងៃអាទិត្យតែម្តងនាំអោយខូចប្រយោជន៍ដល់ សាធារណជន ឬក៏ធ្វើអោយខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសំរាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ :

ក- អោយបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សំរាកនៅថ្ងៃមួយទៀតក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។

ខ- សំរាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ ។

គ- សំរាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៤៩:

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់នូវការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយវិធីដាក់វេនគ្នាចំពោះសហគ្រាសដែល មានប្រភេទដូចតទៅនេះ :

១- គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសំរាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ ។

២- សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន ។

៣- ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ ។

៤- មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសំរាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋាន សុខភាព ឱសថស្ថាន ។

៥- គ្រឹះស្ថានងូតទឹក ។

៦- សហគ្រាសារពត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរ និងពិពណ៌ ។

៧- សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល ។

៨- សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និងថាមពលសំរាប់គ្រឿងចក្រ ។

៩- សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន ។

១០- រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច ។

១១- រោងឧស្សាហកម្មដែលព្យួរការងារអាចបណ្តាលអោយខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាព ផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ ។

១២- រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសំរាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំអោយមានសុខភាពល្អ ឬសាធារណៈប្រយោជន៍ ។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្មដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀតដែលមានសិទ្ធិអោយសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៩០:

បែបបទអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្នុងរោងចក្រ ដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរ ឬដើរជាប់រហូតហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិត ឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៩១:

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសំភារៈ បរិក្ខារ ឬអាគារនៃគ្រឹះស្ថានការអោយសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សំរាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ ។

សិទ្ធិព្យួរការសំរាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀត ដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង ។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី ២ នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវ បានឈប់សំរាកដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានឹងពេលសំរាកដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាស ប្រភេទទី ១ ដែលគេអោយថៃទាំនិងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះមិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ ។

មាត្រា១៩២:

ឆ្នាំ និងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចអោយឈប់សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា ។

មាត្រា១៩៣:

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចនឹងអោយមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃច័ន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សំរាកមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា១៩៤:

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចលុបបានដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សំរាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលខានបានឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ ។

មាត្រា១៩៥:

ប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃ ដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះអាចអោយបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា១៩៦:

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ដែលអាចនឹងខូចបានឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរការអនុវត្តជាពិសេសបានដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ ។

មាត្រា១៩៧:

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៩៥ និងមាត្រា ១៩៦ ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិអោយមានការឈប់សំរាក ដោយទូទាត់ផងនោះនឹងត្រូវធ្វើដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា១៩៨:

កាលណាមានការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់ថ្ងៃនិងម៉ោងឈប់សំរាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចអោយគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា១៩៩:

កាលណាមានការឈប់សំរាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់នាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែក ហើយនឹងបញ្ជាក់អោយច្បាស់លាស់ផងអំពីរបៀបឈប់នេះ ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀតទាត់ជានិច្ច ទុកសំរាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យការងារចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ ។

មាត្រា១៦០:

ម្ចាស់សហគ្រាសនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ត្រូវសុំសេចក្ដីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្ដិ ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតំរូវអោយព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍នោះអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលានៃការព្យួរនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្ដាហ៍ព្រមទាំងបែបបទនៃការអោយឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ផង ។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតអោយព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ទេនោះ ត្រូវអោយដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះក្នុងរយៈពេល ៤ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ ។ ការមិនបានអោយដំណឹងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតអោយព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ។

ផ្នែកទី ៥
ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវអោយប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១៦១:

រៀងរាល់ឆ្នាំក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្ដាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីអោយឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំ ឆ្នាំនោះដែរ ។

មាត្រា១៦២:

ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សំរាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ។

ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាហេតុនាំអោយបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្ដាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា១៦៣:

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦១ ខាងលើ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក។

មាត្រា១៦៤:

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតំរូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៦៥:

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងអោយធ្វើការសងវិញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។ ម៉ោងដែលត្រូវអោយធ្វើការសងនោះត្រូវទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

ផ្នែកទី ៦
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា១៦៦:

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញអោយ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុង រយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ។

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមអោយកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។

ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះមិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

មាត្រា១៦៧:

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមក៏រិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារូមណាដែលមានគ្រោងអោយប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សំរាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាមិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ។ ការពន្យារការឈប់សំរាកនេះមិនអាចអោយលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សំរាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។

មាត្រា១៦៨:

និយោជកត្រូវបង់អោយកម្មករនិយោជិត នៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់អោយផងដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវអោយតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។

មាត្រា១៦៩:

ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦៦ ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវព្យួរដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗនូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ :

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ
- ការឈប់សំរាលកូន
- រយៈពេលឈប់ "ប្រចាំឆ្នាំ និងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់"
- ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតអោយមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់

ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ។

ផ្ទុយទៅវិញការឈប់សំរាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយអោយប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ ។

មាត្រា១៧០:

តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរលើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន អោយឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។

ផ្នែកទី ៧

ការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា១៧១:

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សំរាកជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់ កម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សំរាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៨

ការងារសំរាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី

ក- បទប្បញ្ញត្តិរួម

មាត្រា១៧២:

និយោជក និង នាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំឬស្ត្រីអោយធ្វើការក្នុងនោះត្រូវមើលអោយមានកិរិយាមាយាទល្អ ហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង ។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់ ។

មាត្រា១៧៣:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើត គ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកំលាំង ហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១ ៨ ឆ្នាំ ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីអោយអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្តាលអោយមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំអោយខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ ។

មាត្រា១៧៤:

អនីតិជនអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ មិនអាចប្រើអោយធ្វើការនៅអណ្តូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬ យកថ្មក្នុងដីឡើយ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារ និងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់អនីតិជនអាយុពី១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម ១៨ឆ្នាំ សំរាប់ធ្វើការក្រោមដី ។

មាត្រា១៧៥:

ក្មេងនិយោជិតកម្មករ ឬកូនជាងមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ មិនអាចប្រើអោយធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះទេ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតអោយមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេសបានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ :

ក- ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរាប់រៀបខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរឥតឈប់ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃតាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតំរូវ :

- រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប
- រោងចក្រធ្វើកែវ
- រោងចក្រធ្វើក្រដាស
- រោងចក្រធ្វើស្ករ
- រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ- កាលណាមានករណីជៀសមិនរួចជាឧបសគ្គរាំងមិនអោយគ្រឹះស្ថានមានដំណើរការជាធម្មតា ។

មាត្រា១៧៦:

ការសំរាកពេលយប់សំរាប់ក្មេងភេទណាក៏ដោយ ត្រូវអោយមានថិរវេលាជាអប្បបរមា ១១ ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ខ- ការងារសំរាប់ក្មេង

មាត្រា១៧៧:

១- អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមដប់ប្រាំឆ្នាំ ។

២- អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើអោយខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែល័ក្ខខ័ណ្ឌ ឬប្រភេទរបស់មុខរបរ និងការងារទាំងនោះបង្កឡើង ។ បែបផែននៃមុខរបរ ឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

៣- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌទី ២ ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញាតអោយមានមុខរបរឬការងារសំរាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខនិងសីលធម៌របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការ អប់រំពិសេស និងត្រឹមត្រូវ ឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

៤- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពីដប់ពីរដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំអាចអនុញ្ញាតអោយធ្វើតែការងារស្រាលៗក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលអោយខូចសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍនៃចិត្ត និងកាយរបស់កុមារ ។

ខ- ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតំរង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ។

៥-បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរនិងកំណត់អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបានដោយផ្អែកតាមកថាខ័ណ្ឌទី ៤ ខាងលើ ។

៦- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចដកចេញមិនអោយអនុវត្តមាត្រានេះមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬ ការងារជាកំណត់ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តមាត្រានេះចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះ នាំអោយមានការលំបាកខ្លាំង ។

មាត្រា១៧៨:

អធិការការងារ អាចសុំអោយគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយមកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារដែលគេដាក់អោយធ្វើនោះមិនលើសកំលាំងទេ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្ខំអោយប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថាន ដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែល គ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ។

មាត្រា១៧៩:

និយោជកទាំងឡាយត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែល ខ្លួនយកមកប្រើដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង។ សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការធ្វើសេចក្តីសង្កេតនិងសេចក្តីព្រមាន។

មាត្រា១៨០:

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សាការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំមិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅអោយហួសពីបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសំរាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេងព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សំរាក និងពេលបាយ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតផង។

មាត្រា១៨១:

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយដែលមិនទាន់ផុតពីការ គ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយឬអ្នកអាណាព្យាបាល អាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ។

គ- ការងារសំរាប់ស្ត្រី

មាត្រា១៨២:

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន។

ក្រោយពីឈប់សំរាកកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវអោយស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះទោះដោយវិធីអោយដំណឹងមុនក៏ដោយ ។

មាត្រា១៨៣:

ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកអោយ ។

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះនឹងអោយបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។

មាត្រា១៨៤:

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលអោយកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមាន៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាល ពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ ។

មាត្រា១៨៥:

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតាដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់ ។

មាត្រា១៨៦:

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

មាត្រា១៨៧:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌសំរាប់រៀបចំអោយមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ ។

ផ្នែកទី ៩
កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា១៨៨:

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជកទទួលបន្ទុកដឹកនាំអោយមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះលុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សំរាកត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះត្រូវនិយោជកចេញអោយតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលដោយមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារបិទទ្វារសហគ្រាស ឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង ។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិត បានបំរើនៅក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា១៨៩:

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះ អាចទាមទារអំពីនិយោជក ខ្លួននូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញ តែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំគិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការអោយនិយោជកនេះ ។

មាត្រា១៩០:

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ៧
ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា១៩១:

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ។

មាត្រា១៩២:

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការខាង :

- ចំការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម "ដាំដំណាំ និងចិញ្ចឹមសត្វ"
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ

- អាជីវកម្មនេសាទ ។

ផ្នែកទី ១

ចំការ

មាត្រា១៩៣:

ពាក្យថាចំការក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថាអាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សំរាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូងសណ្តែកដី ថ្នាំជក់ ក្រូច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និង ដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចំការដែលមានទំហំតូចយកផលសំរាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុកហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ ។

ក- ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា១៩៤:

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចំការត្រូវបានកំរិតត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយ ថ្ងៃឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចអោយធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវអោយលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា១៩៥:

សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសំបែងទៅទីធ្វើការ ហើយត្រឡប់មកវិញត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង ។ សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្តងម្កាលថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ។

មាត្រា១៩៦:

ចំពោះមុខរបរខ្លះអាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោងដែលសំរាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវគេបង្ខំអោយធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី ។

មាត្រា១៩៧:

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាម៉ោងបន្ថែម។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការអោយលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ។

ខ- ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា១៩៨:

ការអោយភាគឈ្នួលជាវត្ថុអាចអនុញ្ញាតអោយធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ។ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានអោយឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបានត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការទ្បេងទាត់ម្នាក់ៗនូវអង្ករចំនួន ៩០០ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

មាត្រា១៩៩:

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើអាចអោយជាប្រាក់វិញបាន។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយតំលៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគូរអោយបានត្រឹមត្រូវហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសំរាប់ការនេះ។

គ- ការផ្តល់វត្ថុអោយសំរាប់គ្រួសារ

មាត្រា២០០:

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទ្បេងទាត់ក្នុងចំការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិត្រូវបានសំរាប់ប្រពន្ធខ្លួន និង សំរាប់កូនខ្លួនដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា អាយុតិចជាង ១៦ ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃតាមចំនួនកំរិតដូចតទៅនេះ :

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

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ រាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិអោយបានប្រាក់ឈ្នួល ឬក្នុងករណីព្យួរការងារបណ្តាលមកពីការដេកពេទ្យ ឬការមានជំងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សាដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ឬកូនដែលគេដាក់អោយរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្ដល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ឆ្នាំ ដែរ ។

ដើម្បីអោយបានវត្ថុផ្ដល់សំរាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ ។

ខ- ត្រូវនៅជាមួយប្ដីខ្លួនក្នុងចំការ ប្រសិនបើបតីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចំការ ឬ នៅក្នុងផ្ទះ ឬលំនៅធម្មតារបស់ប្ដីនៅក្រៅចំការ ប្រសិនបើប្ដីមិននៅក្នុងចំការទេ ។

ដើម្បីអោយមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់អោយគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារក្នុងចំការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតស្នាក់នៅចំការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬផ្ទះសំបែងធម្មតាក្រៅចំការកាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចំការ ។ ក៏ប៉ុន្តែកូនដែលត្រូវទៅ រៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតា ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ កាលបើបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះជាសាលាឯកជនត្រូវអោយមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចលើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង ។

មាត្រា២០១:

ការផ្ដល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្ដល់អោយកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភស្ដុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន ។

មាត្រា២០២:

លិខិតភស្ដុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្ដល់ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះ មានដូចតទៅ :

ក- សំរង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍

ខ- សំរង់លិខិតកំណើតនៃកូននីមួយៗ

គ- សេចក្ដីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថាប្រពន្ធខ្លួនមិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។

ឃ- លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈជាយថាហេតុដែលចែងក្នុងមាត្រា ២០០ ។

មាត្រា២០៣:

កាលបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋានដូចបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ក និង ខ នៃមាត្រា ២០២ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រម ឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែល មានទំរង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឬបទបញ្ជាជាធរមានក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន ។

ឃ- គេហដ្ឋាន

មាត្រា២០៤:

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាននៅ ដោយឥតចេញថ្លៃ "គេហដ្ឋានធំនិងសាខា" ដែលនិយោជកផ្តល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា២០៥:

គេហដ្ឋាន "តួផ្ទះធំ" ដែលនិយោជកផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតមានប្តី ប្រពន្ធ រស់នៅ ជួបជុំគ្រួសារត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមាមានទំហំម្តៃប្អូនម៉ែត្រទ្វេគុណ ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះនឹងផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវ ភេទដូចគ្នាចំនួន ៤នាក់ យ៉ាងច្រើនរស់នៅក្នុងផ្ទះ នីមួយៗ ។

មាត្រា២០៦:

គេហដ្ឋានទាំងនេះត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរាជការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញអោយ ។ ដើម្បីអោយបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូន ប្លង់និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយ ឬច្រើនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ដែលក្រសួងនេះត្រូវអោយយោបល់ផ្ទាល់រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចខេត្ត-ក្រុងមានសមត្ថកិច្ច ។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគំរោងដែលបានជូនមក ។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មីសហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេស សង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ននេះមិនត្រូវប្រើប្រាស់អោយលើសពីបីឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវអោយបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យ និងសុខភាពដែលកំរិតដោយរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា២០៧:

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលគេហដ្ឋានមកនៅរួចហើយ មិនអោយទទួលមនុស្សឯទៀតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជកមកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក ។

មាត្រា២០៨:

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួន ព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាននេះអោយស្អាតជានិច្ច ។

អ្នកទាំងនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួនទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់អោយខ្លួនស្នាក់នៅ ។

ង- ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា២០៩:

កាលណាចំការមិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុអោយកម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែងទេនិយោជក ត្រូវផ្តល់អោយអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារដោយយោលទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ច- ទឹក

មាត្រា២១០:

ការផ្តល់ទឹកអោយកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវអោយនិយោជកចាត់ចែងអោយមានគ្រប់ រដូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត ។

មាត្រា២១១:

ដើមកំណើតទឹកត្រូវរកអោយឃើញ ហើយការពារអោយគង់ព្រមទាំងចែកចាយអោយប្រើទឹកនេះមុនគេ ទាំងអស់ ។

មាត្រា២១២:

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរអោយសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំ បាច់ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសំអាតដោយដាំទឹកអោយឆ្អិនឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បី សំអាតទឹកនោះជាដើម) ។

ឆ- ការផ្តល់ភស្តុភារ

មាត្រា២១៣:

ចំពោះចំការ ឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជក អាចបង្កើតនៅក្នុងចំការ ឬការដ្ឋានខ្លួននូវអាគារូបដ្ឋានមួយ ដែលមានភស្តុភារ ចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើរ អំបិល តែ ។ល។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៤២ និងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់នេះ ។

ជ- បង្គន់

មាត្រា២១៤:

នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយ ភាគបួននៃគេហដ្ឋាន ។ បង្គន់អនាម័យនោះត្រូវសង់អោយបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋាន ហើយអោយមានដំបូលព្រម

ទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ ។បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំអោយធុំក្លិនមកក្រៅ ហើយថែទាំអោយមានអនាម័យជានិច្ច ។

មាត្រា២១៥:

សំរាមផ្ទះបាយ និងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្ដៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុបជិតរាល់ថ្ងៃឬមួយដុតចោល ។

មាត្រា២១៦:

ខ្មោចសត្វត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្ដូង ពីអាង និងផ្ទះសំបែង ។

ឈ- មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា២១៧:

កាលបើមានមរណភាព ត្រូវអោយមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ច ហើយការរំលាយសពក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា២១៨:

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជក ត្រូវផ្ដល់នូវ :

- ក្ដារម្ឈូស
- សំពត់ស
- មធ្យោបាយដឹកនាំក្ដារម្ឈូសទៅដល់ទីស្មសាន្ត ឬបាំឆា
- ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀតនូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពកម្មករនិយោជិតនេះទេ ។

ញ- កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា២១៩:

កាលបើចំការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ភេទស្រីមានលំនៅក្នុងចំការចំនួន ពី ១០០នាក់ឡើងទៅអធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់អោយនិយោជកសង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋានតាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យ និងអភិបាលខេត្ត-ក្រុង ។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មាំស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្ដល់ភស្តុភារចាំបាច់ជាទឹកដោះ និងអង្ករ ។

ចំពោះក្មេងអាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចំការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករនូវអាហារមួយចំនួនផង។ ចំនួនអាហារសំរាប់ម្នាក់ៗត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស។

មាត្រា២២០:

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើនប្រាំមួយឆ្នាំពេញ។

មាត្រា២២១:

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌក៏រិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ១០នាក់យ៉ាងតិច។

ជ- សាលារៀន

មាត្រា២២២:

កាលណាក្នុងចំការមានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ចំនួនយ៉ាងតិច ២០នាក់ ជាកូនកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចំការនិយោជកត្រូវសង់ ហើយថែទាំអោយមានសាលាបឋមសិក្សានៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ។

មាត្រា២២៣:

និយោជកត្រូវផ្តល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះនូវសម្ភារឹម និងសំភារៈសំរាប់បង្រៀនដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួនហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច។

មាត្រា២២៤:

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ។

មាត្រា២២៥:

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ការពារកំដៅថ្ងៃ និង ទឹកភ្លៀងផង។

មាត្រា២២៦:

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែលមានលំនៅក្រៅពីចំការ អាចចូលរៀនក្នុងសាលារៀននៃចំការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ។

ផ្នែកទី ២
អំពីវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗខាងកសិកម្ម

មាត្រា២២៧:

លក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការ ត្រូវកំរិតដោយឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្រោយដែលបានទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ជំពូកទី ៨
អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ដែនអនុវត្ត

មាត្រា២២៨:

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដូចបានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។

ក៏ប៉ុន្តែមិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយ ឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនី ឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព។

ផ្នែកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា២២៩:

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាអោយបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌ អនាម័យនិងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវអោយមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តមាត្រានេះសំរាប់អាចអោយអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃ ជំពូកនេះជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសំអាត
- បរិក្ខារសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសំរាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ

- វិធានការសំរាប់ធ្វើអោយខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

មាត្រា២៣០:

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាអោយមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសំរាប់ការបញ្ជូន ឧបករណ៍តូច ធំ និងម៉ាស៊ីន ត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧបករណ៍តូច ធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផល ប្រើប្រាស់រួច ត្រូវទុកដាក់អោយបានល្អដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ក៏កំណត់ផងដែរនូវវិធានការសំរាប់អនុវត្តមាត្រានេះពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
- ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
- ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្តាលអោយមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងអោយមាន ក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គិភ័យ ។

មាត្រា២៣១:

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ មាត្រា ២៣០ និងបទបញ្ជាសំរាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តបណ្តើរៗទៅឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀតដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ដូចគ្នា ចំពោះអាជ្ញាយុកាលដោយឡែកសំរាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួនឬសំរាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន ។

មាត្រា២៣២:

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ដល់មាត្រា ២៣១ ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ផ្នែកទី ២
ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា២៣៣:

ការចុះទៅធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាន និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាក់ទងនឹងអនាម័យ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារ និង អភិបាលការងារ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារត្រូវសហការគ្នាបំពេញបេសកកម្មនេះ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យ បើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថានដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុចដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី ៨ របស់ច្បាប់ការងារ និងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ។

មាត្រា២៣៤:

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មុននឹងធ្វើកំណត់ហេតុ ត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានអោយគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសអនុវត្តមាត្រា ២២៩ ដល់មាត្រា ២៣១ កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែបនេះ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុ ពេលណាដែលសំគាល់ឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិតដោយមិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន។

មាត្រា២៣៥:

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិតក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានកត់សំគាល់ហើយដែលបណ្ដាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់។

មាត្រា២៣៦:

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្ដីដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ទទួលក្ដី ឬដោយលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយក្ដី។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទហើយចុះហត្ថលេខាដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើស ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញ និងកំរិតរយៈពេលដែលបទល្មើស និងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ដែលត្រូវតែលុបបំបាត់។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់ អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុ។

មាត្រា២៣៧:

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់នឹងការដាក់កំហិតទេ ។ រដ្ឋមន្ត្រីចេញសេចក្តីសំរេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសេចក្តីសំរេចនេះក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម ។

ផ្នែកទី ៣
សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា២៣៨:

សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំអោយមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា២៣៩:

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាលកុំអោយខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការ ដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់គេពិសេសឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជំងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបានគឺជាឯកសារសំងាត់ហើយពត៌មានក្នុងសំណុំរឿងនេះមិនអាចផ្តល់អោយនិយោជក សហជីព ឬតតិយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សំគាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារ ឬអំពីសុខភាពសាធារណៈបំរាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដោយមិនបញ្ចេញ ឈ្មោះសាមីជន ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្តល់ពត៌មានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ ។

មាត្រា២៤០:

ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេសសំរាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយសំរាប់សហគ្រាសច្រើនប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស ។

សោហ៊ុយចំណាយការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមមួយបំរើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ ។

មាត្រា២៤១:

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសុខាភិបាលទៅត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់ ។

មាត្រា២៤២:

សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់នេះហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថានរោងជាង ឬការដ្ឋាននូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។

គិលានដ្ឋាននេះត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជួយធ្វើការផងគិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ឬមានជំងឺដែលបណ្ដាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា២៤៣:

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២២៨ មានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើនដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចំងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ អោយដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះនិងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនអោយបានសព្វគ្រប់ ដូចជាបុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល ។

មាត្រា២៤៤:

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាងពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាលគិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសំរាប់អោយអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសំរាកមុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬសំរាប់ដាក់អ្នកជំងឺអោយសំរាកនៅឆ្ងាយពីគេកាលបើត្រូវការ ។ ទីកន្លែងទាំងនេះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជំងឺសំរាកអោយបានពីរភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន ។

ការព្យាបាលថែទាំ និងអាហារនៃអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសំរាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា២៤៥:

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញ សោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ :

១- ក្រុមគីមីបង្ការរោគនៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២- ការចាក់ថ្នាំការពារជំងឺឆ្លងទាំងឡាយ ។

ក្នុងពេលមានជំងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាលអាចតំរូវអោយមានចាត់វិធានការការពារជាពិសេសនៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់ ។

មាត្រា២៤៦:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញប្រកាសរួមកំណត់ :

ក- ល័ក្ខខ័ណ្ឌរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ

ខ- រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបំរើបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថាន ដែលច្បាប់បានចង្អុលស្រប ទៅតាមចំនួនបុគ្គលិក និងប្រភេទនៃសកម្មភាពព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់ ។

គ- ពេលវេលា និងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាស ឬតំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើអំពីការរៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ ។

មាត្រា២៤៧:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ :

ក- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិកនិងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

ខ- ចំនួនគុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសំរាប់ប្រើការ ។

គ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវអោយនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ :

១- គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៤២ ។

២- បន្ទប់រុំរបួសសំរាប់កម្មករនិយោជិតពីម្ភៃទៅហាសិបនាក់ ។

៣-ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួនតិចជាងម្ភៃនាក់ហើយជាអាទិ៍ត្រូវកំរិតចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃវត្ថុដែលត្រូវការ និងការប្រើវត្ថុទាំងនោះដោយយោលទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសកាលណាពិនិត្យសុខភាពត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តងទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយឬគ្មានក៏ដោយ ។

៤- ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងកនុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។

ជំពូកទី ៩

គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា២៤៨:

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយគឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលធ្វើការអោយនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម្យ៉ាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតំរូវអោយទៅ ។

ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។

មាត្រា២៤៩:

នាយកសហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះមានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តលើ :

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

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងដើមនេះជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតអោយប្រកបការណាមួយជាប្រាកដ និងម្តងម្កាលអោយខ្លួន ត្រូវតែជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវរងគ្រោះក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ ។

មាត្រា២៥០:

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើអោយគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ ។

មាត្រា២៥១:

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតំរូវអោយនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សំរាប់ការអនុវត្តទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភ័ក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ ។

មាត្រា២៩២:

អ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តមានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាស ឬនិយោជកក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួនបណ្តាលអោយអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលអោយខាន ធ្វើការលើសពីបួនថ្ងៃទៅ ។

បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលអោយអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃ ឬតិចជាងនេះអ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា ។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯង មិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច :

- បន្ថយប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃអ្នករងគ្រោះ
- បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ ។

មាត្រា២៩៣:

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលអោយបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកអោយអ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ ។

ត្រូវអោយប្រាក់បំណាច់បន្ថែមដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណា ដែលតំរូវអោយមានមនុស្សដទៃម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច ។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកអោយយ៉ាងយូរណាស់នៅថ្ងៃទីប្រាំ ក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា២៩៤:

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យព្យាបាលជំងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជំងឺនិងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់ និងផ្តល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។

មាត្រា២៩៥:

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះកាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ។

មាត្រា២៩៦:

ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ចចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោមការរ៉ាប់រងរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ។

មាត្រា២៩៧:

បទបញ្ញាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាសអោយប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ស្តីពីបទបញ្ញាទាំងឡាយនៃការរ៉ាប់រងខាងសង្គមកិច្ចសំរាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទខ្លះសំរាប់អនុវត្តជំពូកនេះដូចខាងក្រោម ជាអាទិ៍ :

១- បែបបទស្តីពីប្រកាសគ្រោះថ្នាក់ និងការអង្កេត ។

២- ការធានា និងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត ។

៣- អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុល ។

ជំពូកទី ១០

ការរកការអោយធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១

ការរកការអោយធ្វើ

មាត្រា២៩៨:

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើអាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការអោយធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ។

និយោជកទាំងអស់ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការអោយធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត-ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាសឬកន្លែងថ្មីដែល សហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

និយោជកអាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសំរាប់ធ្វើការអោយខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២១ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា២៩៩:

និយោជកទាំងឡាយមិនអាចត្រូវបង្ខំអោយទទួលកម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យរកការអោយធ្វើបញ្ជូនអោយខ្លួនឡើយ ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះនឹងត្រូវ កំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ញាដោយឡែក ។

មាត្រា២៦០:

ហាមឃាត់មិនអោយបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការអោយធ្វើគ្រប់រូប តំរូវអោយអ្នកសុំការងារធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួលកំរៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការអោយធ្វើនោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ២

ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

មាត្រា២៦១:

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ ដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដែលចេញអោយដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅ :

ក- និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួននៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ- ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង- ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជំងឺឆ្លងណាមួយទេ ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាលដោយមានការឯកភាពពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប័ណ្ណការងារមានតំលៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យារពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យារពេលនេះមិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ ។

មាត្រា២៦២:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ :

ក- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះមិនបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ២ ចំណុច ក, ខ, គ, ឃ, ង,នៃមាត្រា ២៦១ ខាងលើ ។

ខ- កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យាររបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរ ដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក ។ ការដកហូតនេះអនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញអោយ ឬបានពន្យារដល់ជនបរទេសនោះ ។

គ- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស ។

ប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិសយការងារ និង ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណនិងសៀវភៅការងារនេះ ។

មាត្រា២៦៣:

សហគ្រាសទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាជ្ញាសាលាសារការី ជាអាទិ៍ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីអោយធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែហៅរកខេមរជនជាអាទិភាព ។

មាត្រា២៦៤:

ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦១ ខាងលើ ការកំរិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេសដែលអាចអនុញ្ញាតអោយប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ២៦៣ ខាងលើនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដូចតទៅនេះ :

១- បុគ្គលិកការិយាល័យ

២- បុគ្គលិកឯកទេស

៣- បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស ។

សហគ្រាសនីមួយៗកនុងចិរវេលាដែលខ្សែនៅមានសកម្មភាពត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងអោយឃើញថាប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតជាសញ្ជាតិខ្មែរ តាមកំរិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក ។

មាត្រា២៦៥:

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតអោយប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេស ដែលចាំបាច់ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាសចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសកំរិតដែលមានចែងខាងលើបាន តាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង ។

ជំពូកទី ១១
សេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១
សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា២៦៦:

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែការសិក្សាលើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលិកដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់ ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា "សហជីពកម្មករនិយោជិត" ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា "សមាគមនិយោជក" ។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា ។

មាត្រា២៦៧:

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ :

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនកុំអោយតែលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជានោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។
- រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ។

មាត្រា២៦៨:

ដើម្បីអោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង ។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតបត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចំលងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចំលងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង ។

ការតំកល់ទុកនេះត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ ។

មាត្រា២៦៩:

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤- បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា២៧០:

ជនបរទេស ដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា២៧១:

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

មាត្រា២៧២:

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាល អង្គការទាំងនោះបានប្រសិនបើបំពេញបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ខាងលើ ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមានលទ្ធភាពបន្ថយល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍ទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ ។

មាត្រា២៧៣:

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា២៧៤:

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៦ មានសមត្ថកិច្ចស៊ីវិល ។ អង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹម ដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន ។

មាត្រា២៧៥:

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវការលើកតំកើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសំភារៈ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៦ មាត្រា ២៦៧ មាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ និង មាត្រា ២៧០ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះត្រូវផ្តល់អោយបានដឹងនូវឈ្មោះនិងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៨។

មាត្រា២៧៦:

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីសំរេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរអោយបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិយសង្គម។

មាត្រា២៧៧:

១- ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រឬវិជ្ជាជីវៈ ឬករណីចាំបាច់ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព។

ភាពជាតំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ :

ក- បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ។

ខ- មានចំនួនសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ។ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ(៥១%)ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិករបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។

គ- បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយនៃចំនួនសមាជិក។

ឃ-មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់នេះ។

២- ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសំរេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ។

៣- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានទទួលស្គាល់ទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ

ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង :

- ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ
- សមត្ថកិច្ចនៃការចរចាជាសមូហភាព
- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយនៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤- ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់អោយមានការអង្កេត ក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច ។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងត្រូវតែបដិសេធ ឬត្រូវពន្យារទុករហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាងដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះក៏ត្រូវតែលុបចោល ឬត្រូវពន្យារទុកដែរ ។

មាត្រា២៧៨:

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅសហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេអាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬប្រតិភូជំនួយអោយទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួន ទៅអមនាយក សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសំរេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជាមួយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ការចាត់តាំងខាងលើមានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ផ្នែកទី ២
ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា២៧៩:

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនអោយយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុងការ ជ្រើសរើសអោយចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំនិងបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។

មាត្រា២៨០:

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់ ។ តាមន័យនៃមាត្រានេះ ត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែកជាអាទិ៍គឺវិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតអោយស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬអង្គការ

ណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិត តាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀតក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះអោយនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ។

មាត្រា២៨១:

ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា២៨២:

ប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែង ក្នុងរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែបានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៩២ មាត្រា ២៩៣ និង មាត្រា ២៩៤ ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែង ឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះ ឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម អធិការការងារ ឬរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវពិនិត្យថាតើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែង ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក ។

ផ្នែកទី ៣

តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា២៨៣:

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតា មានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ។

ដែនអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ការងារ លើកលែងតែ :

- កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់នេះ មានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យដោយឡែក ។
- បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរផ្លូវសមុទ្រក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំ តាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែកៗ ដែលអោយមានប្រតិភូបុគ្គលិកផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស ។
- ផ្នែកទី ៣ នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួនពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះទេ ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាសអំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើនដែលតំរូវអោយមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកទំនាស់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ ។

មាត្រា២៨៤:

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ :

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជក អំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រមនិងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារហើយនិងអនុសញ្ញារួមសំរាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។
- ជំរាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តនិងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលំអសន្តិសុខនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានក្នុងមាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ការងារនេះ ឬលើគំរោងនៃការកែសំរួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសំរាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា២៨៥:

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ :

- កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់
- កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិពីរនាក់ និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់

- កម្មករនិយោជិតលើសពីមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែម មួយនាក់រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត ។

មាត្រា២៨៦:

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោតដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត ។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតគឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតមានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំនិងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ ។ បន្ថែមលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបានត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

មាត្រា២៨៧:

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសំងាត់ ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិនិងប្រតិភូជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេលតែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោតឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នា ដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំអោយមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា ។

មាត្រា២៨៨:

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ។

អង្គការសហជីពមួយ មិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ ។

មាត្រា២៨៩:

បេក្ខជនណាបានទទួលសំលេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំលេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់អោយទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុច្រើនជាងគេ ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

មាត្រា២៩០:

ក្នុងករណីផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៨៩ ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមកគេត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀត

ដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតអោយបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា២៩១:

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសំរាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយ នៅក្នុងគណៈជាមួយគ្នាហើយអាទិភាពនៃការជំនួយនេះ ត្រូវផ្តល់អោយប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំង ដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំលេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា២៩២:

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិកនិយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសអោយគេបានដឹងជាសាធារណៈផង ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយ ឬ ពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា២៩៣:

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ និងក្នុងរយៈពេលបីខែចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គំរោងផ្លាស់ប្តូរឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូដែលនាំអោយមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់អោយស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះត្រូវផ្តល់សេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ចប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសំរេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះមានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬកែសំរួលសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់អោយទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសំរេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹងនិងឧបាស្រ័យនោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។

មាត្រា២៩៤:

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬផ្នែកជំរះក្តីខាងរដ្ឋបាលរបស់សាលាឧទ្ធរណ៍បានបដិសេធសេចក្តីសំរេចរដ្ឋបាលស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតអោយលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតំលៃស្មើគ្នាប្រសិនជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីសំរេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតអោយលុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់អោយកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត ។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបានសិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសាជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ ។

មាត្រា២៩៥:

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសំរេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបានក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមអោយបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា២៩៦:

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុ មួយច្បាប់ទៀតទៅបិទដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា២៩៧:

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

មាត្រា២៩៨:

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ដែលមានសមត្ថកិច្ចសំរេចសេចក្តីជាបន្ទាន់ និងជាចុងក្រោយ ។

មាត្រា២៩៩:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះពិសេសចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ :

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមលក្ខណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីអោយនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ- មធ្យោបាយសំរាប់អោយប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ- ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

ជំពូកទី ១២
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១
វិវាទបុគ្គល
ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា៣០០:

វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គលអាចអោយភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួនអោយធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។

មាត្រា៣០១:

អធិការការងារក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងអោយដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចំលងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការវិវាទការងាររួម

ក- ការផ្សះផ្សា

មាត្រា៣០២:

វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់អោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលអោយសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើអោយខូច សន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា៣០៣:

បើក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានអោយដំណឹងមកខ្លួនទេនោះអធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុកក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា៣០៤:

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯងពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា៣០៥:

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា៣០៦:

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី ១៦។

មាត្រា៣០៧:

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតំលៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលអោយគេតំណាងខ្លួន។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអោយគេតំណាងខ្លួន។

មាត្រា៣០៨:

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយ ដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជាហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។

ខ- ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា៣០៩:

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់អោយដោះស្រាយតាម :

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ- ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ។

មាត្រា៣១០:

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា ៣០៩ ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ ខាងលើ ពីអ្នកផ្សះផ្សា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង។

មាត្រា៣១១:

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារហើយនិងជាទូទៅបណ្តាសស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចិរិយានិងមានសមត្ថភាព

ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា៣១២:

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់អោយភាគីជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំអោយអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកអោយខ្លួនពិនិត្យនិងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា៣១៣:

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការអោយដំណឹងទៅភាគីភ្លាម ។ ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹង ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាម សំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង ។

មាត្រា៣១៤:

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេអាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុល និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា៣១៥:

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មាននរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះ

ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាសដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត-ក្រុង ។

មាត្រា៣១៦:

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា៣១៧:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទ និងការអនុវត្តផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៣
កូដកម្ម ~ ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា៣១៨:

កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡុកអៅ គឺការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជក ក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។

មាត្រា៣១៩:

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅត្រូវបានធានា ។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយ ក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។

មាត្រា៣២០:

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មត្រូវបានអនុវត្តផងដែរនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលដែលមាន កំណត់ក្នុងជំពូកទី ១២ ។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរនៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើដើម្បីបង្ខំអោយមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់ ។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។

មាត្រា៣២១:

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ដែលមានប្រភព ចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នាសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ។

មាត្រា៣២២:

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ។

ផ្នែកទី ២
នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា៣២៣:

កូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសំងាត់ស្តីពីការសំរេចអោយធ្វើកូដកម្ម។

ក- ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា៣២៤:

ការធ្វើកូដកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការហើយត្រូវតំកល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែតំកល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀង១ខ្លួន ប្រសិនបើមាន។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់អោយបានច្បាស់លាស់នូវការទាមទារទាំងឡាយ ដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម។

ការជូនដំណឹងនេះត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ។

មាត្រា៣២៥:

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ ។

ខ- សេវាអប្បបរមា

មាត្រា៣២៦:

នៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបំបនភ័ណ្ឌ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាអប្បបរមានេះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌដើម្បីអោយរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញដើម្បីធ្វើការងារត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

គ- សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា៣២៧:

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះអាចនាំអោយមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៤ ត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។

មាត្រា៣២៨:

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមាដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាពឬសន្តិសុខរបស់មនុស្សដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្មត្រូវបានអញ្ជើញអោយផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនអំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីអោយរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា៣២៩:

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃមាត្រា ៣២៨ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ សេចក្តីសំរេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ដែលទាក់ទងនឹងគុណវុឌ្ឍិនៃ

សេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាកណ្តាលប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

ផ្នែកទី ៣
អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា៣៣០:

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី ។ ការបង្កអំពើហឹង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវ ចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ ។

មាត្រា៣៣១:

សេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ។

មាត្រា៣៣២:

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ កន្លងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់អោយទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកអោយដែរ ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា៣៣៣:

ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី ១៦ មាត្រា ៣៦៩ ។

មាត្រា៣៣៤:

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកជ្រើសរើកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមាដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៦និងមាត្រា ៣២៨ ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះ តំរូវអោយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សអោយកម្មករនិយោជិត ជាកូដករទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា៣៣៥:

ចំពោះឡុកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយ កម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ ។

ផ្នែកទី ៤
កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា៣៣៦:

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ ។ កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា៣៣៧:

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខ នៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាគតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញនៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

ជំពូកទី ១៤
រដ្ឋបាលការងារ
ផ្នែកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា៣៣៨:

រដ្ឋបាលការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍គឺរៀបចំដាក់អោយដំណើរការសំរបសំរួល ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃនយោបាយជាតិអំពីការងារ ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋបាលការងារគឺជាឧបករណ៍ដែលរៀបចំ និងអនុវត្តច្បាប់ដើម្បីធ្វើអោយនយោបាយនេះទៅជាជាក់ស្តែង ។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ចអំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងអ្នកដែលគ្មានមុខរបរ ឬអ្នកមានមុខរបរស្ទួចស្ទើងទៅតាមច្បាប់ និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិដែលទាក់ទងទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមុខរបរ និងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ ។ រដ្ឋបាលនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាត និងការរំលោភដែលកើត ឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើ និងសុំសេចក្តីសំរេចអំពីមធ្យោបាយសំរាប់កែលំអ ។

រដ្ឋបាលការងារផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួនដើម្បីលើកតំកើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរឬស្ថាប័នសាធារណៈនិងនិយោជកឬកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។ រដ្ឋបាលនេះឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំយោបល់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរបស់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួនអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស ។

រដ្ឋបាលនេះផ្តល់ជូនចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះ នូវសេវាដើម្បីសំរុះសំរួលផ្សះផ្សាជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា៣៣៩:

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ខាងបុគ្គលិក សំភារៈ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនការិយាល័យនិងទីស្ថានរៀបចំអោយសមនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារ ដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូបអាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន ។ វិធានការផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយប្រកាសក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ដល់ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ ។

មាត្រា៣៤០:

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសមាសភាពជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឯនអុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់អោយ និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួនហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ ។

បុគ្គលិកនេះនឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយ សំភារៈ និងជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនអោយមានប្រសិទ្ធភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ។

មាត្រា៣៤១:

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់សំរាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ :

- តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ
-ការរៀបចំនិងការទាក់ទងសំរបសំរួលជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ
- ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីអោយមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្ត-ក្រុងនីមួយៗក្នុងប្រទេស
- របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ ។

មាត្រា៣៤២:

លក្ខន្តិកៈដោយឡែក និងល័ក្ខខ័ណ្ឌបំរើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិកនៃក្រុមរដ្ឋបាល ការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

ផ្នែកទី ២

អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា៣៤៣:

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារត្រូវប្រគល់អោយទៅអធិការការងារ និងអភិបាលការងារ ។ មុននឹងទទួលការតែងតាំង អធិការ និងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយល្អ ដោយស្មោះត្រង់ និងមិនប្រាប់អោយគេដឹងនូវអាថិកំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្មដែលខ្លួនបានដឹងឮក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងហើយក្តី ។

មាត្រា៣៤៤:

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

ក- ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុកក៏ដូចជាច្បាប់និងបទបញ្ញាច្បាប់ដទៃទៀតដែលមិនទាន់បានចងក្រងហើយដែលមានទាក់ទងដល់របបការងារ ។

ខ- ផ្តល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។

គ- ផ្តល់ពតិមានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច នូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ។

ឃ- ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

ង- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ដែលការទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ ។

មាត្រា៣៤៥:

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារអាចហៅរកអ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ឬពីខាងក្រៅ នូវអ្នកបច្ចេកទេសខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គិសនី ខាងគីមីនិងខាងបរិស្ថានដើម្បីនឹងត្រួតពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពី អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ការបំពេញមុខងារខ្លួន និងដើម្បីអោយបានដឹងនូវប្រសិទ្ធភាព នៃរបៀបធ្វើដែលបានអនុវត្ត វត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើ ហើយនិងបញ្ញត្តិស្តីអំពីអនាម័យ និងសន្តិសុខ នៃកម្មករនិយោជិត។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

អ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេសដែលសហការជាមួយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើសម្បថ ហើយត្រូវមាន អំណាចដូចដែលបានផ្តល់អោយអធិការការងារតាមមាត្រា ៣៤៦ និងមាត្រា ៣៤៧ ខាងក្រោមនេះ។

សោហ៊ុយទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៣៤៦:

១- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារដែលមានលិខិតជាភស្តុតាងបង្ហាញនូវមុខងារខ្លួន ត្រូវអនុញ្ញាតអោយ :

ក-ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការ-ដ្ឋានដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តី យប់ក្តី។

ខ- ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋាន ដោយមានមូលហេតុសមរម្យថាគួរអោយមានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន។

គ- ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ ដើម្បីអោយដឹងជាក់ច្បាស់ថាបទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពយ៉ាងហ្មត់ចត់ហើយ មានជាអាទិ៍ :

- ការសួរនិយោជក ឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្តីចំពោះមុខសាក្សីក្តីអំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។

- ការទាមទារអោយប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកា និងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬនៅ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចំលង ឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗចេញពីសៀវភៅ ឬបញ្ជិកានោះ។

- បង្គាប់អោយបិទផ្សាយនូវប្រកាស ឬអ្វីៗដែលច្បាប់តំរូវអោយបិទផ្សាយ។

- ហូត ឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុ ឬសារជាតុដែលប្រើប្រាស់ ឬវត្ថុលាយមកធ្វើវិភាគ អោយតែនិយោជក ឬ តំណាងនៃជននេះបានដឹងថាវត្ថុធាតុ ឬសារជាតិនេះបានហូត ឬដកដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ។

២- ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗ អធិការ ឬអភិបាលការងារត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាងលើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថាការប្រាប់អោយដឹងមុននាំអោយខូចខាតប្រសិទ្ធភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ។

៣- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារអាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ ឬច្រើននាក់អោយដើរជាមួយខ្លួនក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង ។

មាត្រា៣៤៧:

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារ និងអភិបាលការងារមានអំណាច :

១- ធ្វើកំណត់សំគាល់ទៅអោយនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅអោយកម្មករនិយោជិត ។

២- ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងជននេះអោយចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់អោយបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់ ។

៣- កត់សំគាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿ រហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ ។

៤- បង្គាប់អោយចាត់ ឬប្រើអោយចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុសមរម្យដែលកត់សំគាល់ឃើញ ឬសន្និដ្ឋានថាមានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដ ហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

៥- សំរេចធ្វើការពិន័យចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តិល្មើស និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ ។

មាត្រា៣៤៨:

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារមិនអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ ។

មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវទុកជាអាថិកំបាំងដាច់ខាត នូវប្រភពនៃពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់ ដែលដាក់អោយខ្លួនពិនិត្យស្តីពីកំហុសណាមួយក្នុងឋបនកម្ម ឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រូវជៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬ តំណាងនៃជននោះថាការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្តឹងសោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា៣៤៩:

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិត នៅកន្លែងធ្វើការ ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះ ត្រូវប្រគល់អោយអធិការពេទ្យការងារដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេសទៅលើសកម្មភាពរៀបចំ និងដាក់អោយដំណើរការនូវសេវាពេទ្យការងារ ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារ និង សហការជាមួយគ្នាលើ

ការអនុវត្តបទបញ្ញាទាំងឡាយទាក់ទងដល់សុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា៣៩០:

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបេសកកម្មរបស់ខ្លួន បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងដល់សិទ្ធិអំណាច និងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារកំណត់ក្នុងមាត្រា ៣៨៣ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៨៦ និងមាត្រា ៣៨៧ ចំណុចទី ១, ២, ៣, ៤ នៃច្បាប់ការងារ ក៏ត្រូវប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ ។

ជំពូកទី ១៥
គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា៣៩១:

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយ នៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន :

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

គណៈកម្មការនេះត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក ។

មាត្រា៣៩២:

សមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា៣៩៣:

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេល ទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ ។

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះបន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ ។

មាត្រា៣៩៤:

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា៣៩៥:

បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការ មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ឬវជន ណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌អាចនឹងអញ្ជើញចូល មករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន ។

មាត្រា៣៩៦:

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សទេ ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់អោយ ជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង ។

ពេលប្រជុំនេះ ត្រូវគិតឈ្នួលអោយដូចជាពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការ គិតគូរអំពីអតិតភាព និងសិទ្ធិឈប់សំរាកផ្សេងៗ ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវការការពារ ដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីព ឬអ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា៣៩៧:

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហា ដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកំលាំងពលកម្មក្នុងប្រទេសទេសន្តរប្រវេសន៍ ការ រៀបចំអោយរឹតតែប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងសំភារៈនិងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិតហើយនិងបញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាបៀវត្សអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

- ផ្តល់យោបល់ជាមុនដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុនចំពោះបទបញ្ជានៃល័ក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬនៅក្នុងវិស័យ សកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់ ។

មាត្រា៣៩៨:

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់គណៈ កម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ១៦
ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៥៩:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៦ នៃ ច្បាប់នេះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ឬផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ ។

ការផាកពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្ខំដោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ។

មាត្រា៣៦០:

ការពិន័យជាប្រាក់ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។ ដែលហៅថាប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃគឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងយុត្តិធម៌ ។

មាត្រា៣៦១:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៤ មាត្រា ២០ មាត្រា ២២ មាត្រា ២៤ មាត្រា ២៩ មាត្រា ៣០ មាត្រា ៣៤ មាត្រា ៣៧ មាត្រា ៤២ មាត្រា ៤៣ មាត្រា ៧២ មាត្រា ១១២ មាត្រា ១៣៤ មាត្រា ១៨៧ មាត្រា ២១៤មាត្រា ២២២ មាត្រា ២៥៣ មាត្រា ២៥៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៦២:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃ ទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ ឬព្យួរទុកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិតឬក៏ផ្តល់ការសំរាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ៤ ជំពូកទី ៦ នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ទោសពិន័យនេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលព្យួរទុកការសំរាកនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការសំរាកទូទាត់ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ រៀបរាប់ខាងលើ ។

មាត្រា៣៦៣:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២១ មាត្រា ២៨ មាត្រា ៤៤ មាត្រា ៤៥ មាត្រា ៤៩ មាត្រា ៥០ មាត្រា ៥៧ មាត្រា ៥៩ មាត្រា ១០៦ មាត្រា ១៣៩ មាត្រា ១៤៤ មាត្រា ១៦២ មាត្រា ១៦៣ មាត្រា ១៦៤ មាត្រា ១៦៦ មាត្រា ១៦៧ មាត្រា ១៦៨ មាត្រា ១៦៩ មាត្រា ១៧០ មាត្រា ១៧៩ មាត្រា ១៨០ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងកថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី ២ និងកថាខ័ណ្ឌ ទី ៣ មាត្រា ១៨៤ មាត្រា ១៩៤

មាត្រា ១៩៨ មាត្រា ២០០ មាត្រា ២០៤ មាត្រា ២០៥ មាត្រា ២០៦ មាត្រា ២១០ មាត្រា ២៤៩ មាត្រា ២៩៦ មាត្រា ៣០៦ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា៣៦៤:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែស ឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា៩៣នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៦៥:

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី សាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា ១១៣ មាត្រា ១១៤ មាត្រា១១៥ និងមាត្រា ១១៦។

មាត្រា៣៦៦:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរំលស់ ឬ ដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើវិធានកំណត់ដោយមាត្រា ១២៧ មាត្រា ១២៨ និងមាត្រា ១២៩។

មាត្រា៣៦៧:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៣៧ មាត្រា ១៣៨ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា ១៤០ និងមាត្រា ១៤១ ស្តីពីថិរវេលាធ្វើការ ឬប្រកាសណែនាំអនុវត្តមាត្រាទាំងនេះ។

មាត្រា៣៦៨:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា ១៧៣ មាត្រា ១៧៤ មាត្រា ១៧៥ មាត្រា ១៧៦ មាត្រា ១៧៧ និងមាត្រា ១៧៨ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៦៩:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២ មាត្រា ១៥ មាត្រា ១៧ មាត្រា ១៨ មាត្រា ៣៩ មាត្រា ៤៦ មាត្រា ១០៤ មាត្រា ១២៦ មាត្រា ២៦០ មាត្រា ២៦៤ មាត្រា ២៨១ មាត្រា ២៩២ មាត្រា ៣៣១ មាត្រា ៣៣៣ មាត្រា ៣៣៤ មាត្រា ៣៣៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ។

មាត្រា៣៧០:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជក

ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៦ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា៣៧១:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារដោយមូលហេតុណាមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និង ទី ២ ហើយដែលគ្មានជូនពតិមានទៅអធិការការងារឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារក្នុងរយៈពេលដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារសំរេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះ ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ៩៥ កថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយ ។

មាត្រា៣៧២:

ជនណាដែលទទួលអោយធ្វើការ ឬរក្សាទុកអោយធ្វើការនូវជនបរទេស ដែលគ្មានសៀវភៅការងារអនុញ្ញាតអោយប្រកបការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលទោសពិន័យពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយខែ ទៅបីខែ ។

មាត្រា៣៧៣:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា ២៧៨ មាត្រា ២៧៩ និងមាត្រា ២៨០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ១ ជំពូកទី ១១ ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីព ពិសេសល្មើសនឹងមាត្រា ២៦៦ មាត្រា ២៦៧ និងមាត្រា ២៧៣ ដោយការគាបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំ ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ ។

មាត្រា៣៧៤:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមា ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៧៥:

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិ បានប្រព្រឹត្តដោយផ្ទាល់ខ្លួនល្មើសនឹងបទប្បញ្ញាតិទាំងឡាយនៃមាត្រា ២២៩ មាត្រា ២៣០ និងមាត្រា ២៣១ ឬ ល្មើសនឹងប្រកាសអនុវត្តមាត្រាទាំងនោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៧៦:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃចំពោះជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើសដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ បណ្តាលអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៧៥ និងមាត្រា ៣៧៦ មិនមានទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ៩ របស់ច្បាប់នេះ ។

មាត្រា៣៧៧:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៤០ មាត្រា ២៤១ មាត្រា ២៤២ មាត្រា ២៤៣ មាត្រា ២៤៤ មាត្រា ២៤៥ មាត្រា ២៤៦ និងមាត្រា ២៤៧ ឬល្មើសនឹងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្តីពីពេទ្យការងារត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃនិងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយឆ្នាំ ដល់ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា៣៧៨:

អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះអោយធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៦៦ នៃ ច្បាប់នេះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារក្នុងករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គងដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនិងផ្ទួនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា៣៧៩:

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៨០:

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីពក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យឬជាធម្មតា នៅក្នុងអាណត្តិរបស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីពជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោស ពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា៣៨១:

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៨៣ មាត្រា ២៨៦ មាត្រា ២៨៧ និងមាត្រា ២៩១ ហើយដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែឬទទួលទោស ណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា៣៨២:

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃ ទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល យោងប្រចាំថ្ងៃ ឬ ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ ឬប៉ុនប៉ងជំទាស់នឹងការអនុវត្តតាម មុខងារឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់អោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ។

មាត្រា៣៨៣:

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនអោយលើសពីប្រាំដងនៃអត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាលត្រូវតម្លើងមួយជាបី ។

មាត្រា៣៨៤:

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្ម ទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន ។

មាត្រា៣៨៥:

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ១២ នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សាអាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារ អាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចតទៅ :

១- បង្គាប់អោយយកចូលធ្វើការដោយរក្សាឋានៈដើមវិញនូវកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានលុបឈ្មោះដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង ។

២- ទុកជាមោឃៈនូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៣-បង្គាប់អោយនិយោជកធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូ

សហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤- សំរេចអោយសងជំងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្តី ក្នុងវិវាទការងារ ។

មាត្រា៣៨៦:

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជការអធិការ និងអភិបាលការងារព្រម ទាំងអធិការពេទ្យការងារដែលបើកកកាយធ្វើអោយបែកការសំងាត់និងរបៀបផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះបានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា៣៨៧:

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា២៨៨:

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ នឹងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា៣៨៩:

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវដាក់ជូន តុលាការអាជ្ញាគតិ ។

ជំពូកទី ១៨

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៩០:

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះអាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គលដែលកំពុង នៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុនាំអោយផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ ។

មាត្រា៣៩១:

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្តដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈ ពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសអោយប្រើច្បាប់នេះ ។

មាត្រា៣៩២:

ក្នុងអន្តរកាល និងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទ ដែលនឹងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សំរាប់ការ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកដែល អះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសំរេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្រប ដណ្តប់លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្រនោះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តំលៃនៃអនុសញ្ញានោះ ត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈ នូវប្រកាសដែលមានចែង ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ។ ការដាក់អោយប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មី ឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីអាចធ្វើបានតែក្នុង ក្របខ័ណ្ឌនៃមាត្រា ៩៦។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារនឹងជ្រើសរើសនូវតស្សរជន ដែលគេទទួលស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរ និងការងារដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសំរាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និង តំណាង និយោជក។

មាត្រា៣៩៣:

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំង ឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអោយធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារ និង ភារកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា៣៩៤:

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជក ដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះ ចូលជាធរមានត្រូវ បំពេញបែបបទសាជាថ្មីតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៣៩៥:

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៣៩៦:

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

ក្នុងព្រះបរមនាម និងតាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់

ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយ និងជំរាបជូនសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី១ និងទី២

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ហត្ថលេខា

ស៊ុយ សែម

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ១ នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ២

ព្រះហត្ថលេខា ហត្ថលេខា និងត្រា

នរោត្តម រណឫទ្ធិ ហ៊ុន សែន