



BetterFactories
Cambodia

សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តី
ពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា
សម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ

(កែសម្រួលឡើងវិញ ២០២០)



មាតិកា

ផ្នែកទី១. សេចក្តីផ្តើម	6
1.1 អំពីសៀវភៅណែនាំ	6
1.2 ពាក្យបច្ចេកទេស	6
ផ្នែកទី២. បទបញ្ញត្តិការងារ	7
2.1 ទិដ្ឋភាពទូទៅ	7
2.2 កិច្ចសន្យាការងារ	7
2.3 អនុសញ្ញារួម	7
2.4 បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង	8
2.5 ច្បាប់ស្តីពីការងារជាសេចក្តីបន្ទាប់សាធារណៈ	8
ផ្នែកទី៣. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត	9
3.1 អធិការកិច្ចការប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ	9
3.2 ការជួលជនបរទេស	9
3.3 ការបង់ប្រាក់ដោយបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារត្រូវបានហាមប្រាម	9
3.4 ការងារដោយបង្ខំ	9
3.5 កម្មករវ័យក្មេង ឬ ពលកម្មកុមារ	9
3.6 ការពិនិត្យសុខភាព	11
ផ្នែកទី៤. ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត	11
4.1 កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ និង មិនកំណត់	11
4.2 កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល	11
4.3 កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង	12
4.4 កម្មករនិយោជិតសាកល្បង	13
4.5 ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	13

ផ្នែកទី៥. ប្រាក់ឈ្នួល..... 13

5.1	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	14
5.2	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល	14
5.3	ប្រាក់អតីតភាពការងារ	14
5.4	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការស្តារកន្លែង និងធ្វើដំណើរ	15
5.5	ប្រាក់ច្បាប់ការងាររៀងរាល់ខែ	15
5.6	របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល	16
5.7	ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការពិន័យជាប្រាក់	16
5.8	ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត	17

ផ្នែកទី៦. ម៉ោងធ្វើការ និង ការងារថែមម៉ោង..... 17

6.1	ម៉ោងធ្វើការបឋម	17
6.2	ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍	17
6.3	ម៉ោងធ្វើការដែលរេបបង្គាប់ឬបាត់-ការឈប់សម្រាកនៅសៀងថ្ងៃសៅរ៍	17
6.4	ម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតភ័យក្តៅ	17
6.5	ការងារពេលយប់	17
6.6	ការងារពេលយប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតភ័យក្តៅ	18
6.7	ការងារថែមម៉ោង	18

ផ្នែកទី៧. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ..... 20

7.1	ការឈប់ថ្ងៃសម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	20
7.2	ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	21
7.3	ការឈប់សម្រាកពិសេស	23
7.4	ការឈប់សម្រាកឈឺ	23
7.5	ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព	24
7.6	ការសម្រាកបំបៅកូន	24
7.7	បន្តបំបៅកូន	25

7.8	ទារកដ្ឋាន.....	25
-----	----------------	----

ផ្នែកទី៨.សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ.....25

8.1	លក្ខណៈទូទៅ	25
8.2	គំរោងដ្ឋាន និង ការសង្រ្គោះបឋម	25
8.3	បន្ទុកអនាម័យ	27
8.4	ទឹកប្រមូល	28
8.5	កន្លែងអន្តោល	28
8.6	សំលេង	28
8.7	ខ្យល់រោគាស កំដៅ និងខ្យល់ចេញចូល	29
8.8	ពន្លឺ	30
8.9	ការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកំលាំងពលកម្ម	30
8.10	ឧទាហរណ៍អំពីវិធានការងារកំលាំងពលកម្មនៃសុខភាព និង សុវត្ថិភាព	31

ផ្នែកទី៩.គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ.....32

9.1	តើអ្វីជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ?	32
9.2	ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ក្នុងការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ការងារ	32
9.3	ការកិច្ចរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង	32
9.4	ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ	32
9.5	ការទូទាត់សំណងចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ	32

ផ្នែកទី១០.ការតាមដានវិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារ កម្មករនិយោជិត.....33

10.1	វិធានការដាក់វិន័យ និងកំហុស	33
10.2	ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ	34
10.3	ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិតវិន័យកំណត់	35
10.4	ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិតវិន័យកំណត់	37
10.5	វិធានការពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា	40
10.6	វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងារសកម្មជនសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក	41

10.7 ភាពមិនរើសអើង.....	43
------------------------	----

ផ្នែកទី១១. ការដោះស្រាយវិវាទ..... 44

11.1 វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម.....	45
11.2 នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត / បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង.....	45
11.3 ការផ្សះផ្សា.....	46
11.4 ការដោះស្រាយដោយសន្តិវិធី.....	46
11.5 តុលាការ និង ឧក្រិដ្ឋ.....	47

ផ្នែកទី១២. សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក..... 49

12.1 សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសហជីព.....	49
12.2 ការរើសអើងដោយយល់ឃើញមូលដ្ឋាន សហជីពភាពសហជីព.....	49
12.3 ការរួមបញ្ចូលនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬ សហគមន៍តែមួយជាមួយគ្នាត្រូវបាន បានហាមឃាត.....	49
12.4 គ្មានការជ្រៀតជ្រែកក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព.....	50
12.5 ការកាត់តាមនៃសហជីព.....	50
12.6 ការការពារសកម្មជនសហជីពពីការបញ្ឈប់ពីការងារ.....	50
12.7 ប្រតិភូបុគ្គលិក.....	50
12.8 អនុសញ្ញារួម.....	52

ផ្នែកទី១៣. ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុក កំណត់ហេតុ ការមិនផ្សាយ..... 53

13.1 ប្រកាសបើក និង មិនសហគ្រាស.....	53
13.2 សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន.....	53
13.3 សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល.....	54
13.4 សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីបទល្មើសបុគ្គលិក.....	54
13.5 ប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និង បរទេស.....	54
13.6 ការមិនផ្សាយ.....	54

ក្បួនវិធីដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០៥ (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ ឆ្នាំ២០០៥)

បោះពុម្ពឡើងវិញឆ្នាំ២០២០ ហើយកែប្រែសំរាប់តែឆ្លុះបញ្ចាំងសេចក្តីបន្ថែមលើសេចក្តីជូនដំណឹង និងប្រកាស របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

កាតាឡូករបស់ ILO ក្នុងទិន្នន័យសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ

សៀវភៅណែនាំអំពី ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ ភ្នំពេញ ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ២០២០

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការលើកកម្ពស់បង្ហាញនូវសម្ភារៈនានានៅក្នុងនោះ មិនបង្ហាញអំពីទស្សនៈយោបល់របស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ វិស័យ ឬព្រំដែននៃសិទ្ធិអំណាចរបស់ប្រទេសនោះឡើយ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ។

ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សា អត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខា និងអត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀត គឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិលើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពនោះទេ។

ការយោងទៅករណ៍៖ក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិនកំណត់អំពីការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិទេ ហើយការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរការណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវភៅធំៗ ឬការិយាល័យប្រចាំប្រទេសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិពលកម្មដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-1211 Geneva 22 ប្រទេសស្វីស។

សៀវភៅ និងបញ្ជីរាយឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃនៅអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល pubvente@ilo.org។

សូមមើលវិបសាយរបស់យើងខ្ញុំ ៖ www.ilo.org/publns

សំរាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទង៖

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
ផ្ទះលេខ ៩ ផ្លូវ ៣២២ ចុះពីមហាវិថីនរោត្តម
ប្រអប់សំបុត្រ ២៦៤២ ភ្នំពេញ ២២៣០២
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ទូរស័ព្ទ៖ +៨៥៥ ២៣ ២១២ ៨៤៧/ ២២០៣៦២
ទូរសារ៖ +៨៥៥ ២៣ ២១២ ៩០៣
អ៊ីម៉ែល៖ betterfactories@ilo.org

ការិយាល័យអនុតំបន់សំរាប់អាស៊ីបូព៌ា
ការិយាល័យ៖ ជាន់ទី១០
អគារអង្គការសហប្រជាជាតិ
រុក្ខវិថី Rajdanern Nok ប្រអប់សំបុត្រ ២-៣៤៩
ទីក្រុងបាងកក់ ១០២០០ ប្រទេសថៃ
ទូរស័ព្ទ៖+៦៦ ២ ២៨៨ ២៥៤៣
ទូរសារ៖+៦៦ ២ ២៨៨ ៣០៤៣

មូលនិធិ និង ការទទួលស្គាល់

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទទួលបានការគាំទ្រពី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

- ◆ ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្មរបស់អូស្ត្រាលី
- ◆ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ◆ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា
- ◆ ក្រសួងការបរទេសហូឡង់

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) និង សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុ អន្តរជាតិ (IFC)ទទួលបានការគាំទ្រពី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍:

- ◆ ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្មរបស់អូស្ត្រាលី
- ◆ ក្រសួងការបរទេសហូឡង់
- ◆ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច(SECO),ប្រទេសស្វីស
- ◆ ក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក

លើសពីនេះ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរក៏ទទួលបានការគាំទ្រពីក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនផងដែរ ដូចជា The Walt Disney Company, Levi Strauss Foundation, Gap Inc. និង FUNG (1937) Management Ltd។

ឯកសារនេះ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងជាចាំបាច់ពីទស្សនវិស័យ ឬគោលនយោបាយរបស់អង្គការស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនដូចរៀបរាប់ ខាងលើនេះឡើយ ហើយការលើកឡើងពីពាណិជ្ជនាម ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការស្ថាប័នក្រុមហ៊ុននានា ក៏ពុំ មានន័យថាជាការគាំទ្រដែលផ្តល់ដោយអង្គការស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនទាំងនោះនោះដែរ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះសៀវភៅបោះពុម្ពផ្សាយមុនៗ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់ សំរាប់សហគមន៍ (CLEC) .

អ្នកនិពន្ធសូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះ លោក Ken loo (ខិន លូ) (សមាគមរោងចក្រកាត់ ដេរនៅកម្ពុជា) លោក គង់ ផល្លៈ លោក ម៉ែន និមិត្ត និង លោក ទួន ស៊ីផាន់ (ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល) លោក ជាសុផល់ និង ក្រុម អ្នកឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌ ការងារនៃគំរោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា(របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) លោកស្រី Anne Ziebarth (អ៊ែន ហ្ស៊ីបា ត្ស) (ទីប្រឹក្សាគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា(របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) លោក Michael Lerner (ម៉ៃយើល លើនើ) អ្នកសំរបសំរួលគំរោង របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់ សហគមន៍ ហើយនិងគំណាង សហជីព និង វិស័យកាត់ដេរទាំងអស់ដែលបានចូលរួមជាមតិយោបល់សំរាប់សៀវភៅណែនាំ នេះ។ អ្នកនិពន្ធ សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសដល់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានចូលរួម ជាមតិយោបល់ដ៏លំអិតនិងមានតំលៃ ។

និពន្ធដោយ:

- ◆ លោក Daniel Adler (ដាញែល អាដល័រ) ទីប្រឹក្សាផ្នែក ច្បាប់របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍
- ◆ កញ្ញា Susie Brown (ស៊ូហ្ស៊ី ប្រាន) ទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍
- ◆ លោកស្រី Ros Harvey (រស់ ហាវី) ប្រធានទីប្រឹក្សា បច្ចេកទេស គំរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា(របស់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
- ◆ Eduard (Kees) de Bouter (អិដឌីដ ឃីស៍) ដី ប៊ូធើ

ប្រៃសណីយ៍ជាភាសាខ្មែរដោយ:

- ◆ ស៊ីន គឹមស៊ាន
- ◆ អ៊ុំ សំភី

ប្រៃសណីយ៍ជាភាសាខ្មែរដោយ:

- ◆ Flying Tigers Express

ផ្នែកទី១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ អំពីសៀវភៅណែនាំនេះ

សៀវភៅណែនាំនេះបាននាំយកនូវប្រភពព័ត៌មានទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា មកដាក់រួមបញ្ចូលគ្នាតែមួយ ដែលជាការណែនាំដ៏ទូលំទូលាយមួយសម្រាប់ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ។ សៀវភៅណែនាំនេះ កត់ត្រាទុកគ្រប់ផ្នែកសំខាន់ៗទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលបាន

ផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេស និង រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃប្រទេសកម្ពុជា ។ អ្នកប្រើប្រាស់គ្រប់កម្រិត នឹងឃើញពីប្រយោជន៍នៃសៀវភៅណែនាំនេះ។ ពាណិជ្ជករ អ្នកគ្រប់គ្រងសហជីព និង បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស អាចប្រើសៀវភៅណែនាំនេះ ជាឯកសារយោងយ៉ាងរហ័ស ក្នុងការកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាបាន ។ កម្មករនិយោជិត នឹងអាចទទួលបានការយល់ដឹងដ៏ទូលំទូលាយអំពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេដែល មានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះ ។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការនៅតាមសហគមន៍សហជីព និង សមាគមនិយោជក ក៏អាចនឹងស្វែងយល់ អំពីផលប្រយោជន៍របស់សៀវភៅណែនាំនេះនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេផងដែរ ។

សៀវភៅណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបចំចែងក្រងឡើងជា ១២ផ្នែកសំខាន់ៗ ដែលរួមមាន៖

- ◆ បទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ
- ◆ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យឲ្យចូលបម្រើការងារ

- ◆ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត
 - ◆ ប្រាក់ឈ្នួល
 - ◆ ម៉ោងធ្វើការ និងការងារថែមម៉ោង
 - ◆ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាក និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
 - ◆ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ
 - ◆ គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
 - ◆ ការដាក់ទោសវិន័យ និង ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ
 - ◆ ការដោះស្រាយវិវាទ
 - ◆ សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក
 - ◆ ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ និង ការបិទផ្សាយ
- ចំពោះបញ្ហានីមួយៗមានកត់ត្រានៅក្នុងផ្នែកនោះ សៀវភៅណែនាំនេះរួមបញ្ចូលនូវឯកសារយោងអំពី ប្រភពព័ត៌មានផ្សេងៗនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ អំពីរបៀបប្រើប្រាស់ការណែនាំនេះព័ត៌មានស្តីពីអនុសញ្ញារួមអ្នកអានរកឃើញនៅក្នុងចំនងជើង៖

១.២ អនុសញ្ញារួម

អ្នកប្រើប្រាស់ដែលចង់ទទួលបានព័ត៌មានលម្អិតជាងព័ត៌មានដែលបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងផ្នែកនេះ អាចទៅមើលឯកសារទាំងអស់ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាស ឬសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានចង្អុលបង្ហាញទាំងអស់។

សៀវភៅណែនាំនេះ មានមាតិកាលម្អិតលម្អិតដែលធ្វើឲ្យងាយស្រួលរកទីតាំងនៃប្រធានបទដែលចាប់អារម្មណ៍។

សៀវភៅណែនាំនេះ មានបំណងដឹកនាំផ្លូវទៅរកច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកប្រើមិនគួរចាត់ ទុកសៀវភៅណែនាំនេះ ជាទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ទេ។ សៀវភៅណែនាំនេះ សរសេរឡើង សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ជាពិសេសប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាវាអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មដទៃក៏ដោយ ក៏វាអាចមាន ច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិដទៃទៀតដែលជាក់លាក់សម្រាប់ផ្នែកឧស្សាហកម្មដែលអាចអនុវត្តបានដែរ (ដូចជានៅក្នុងផ្នែកកសិកម្ម ការដាំដុះ និង ឧស្សាហកម្មផ្នែកសេវាកម្មផ្សេងៗ) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១ និង ៦៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧០ /១១(៥) និង ១០១/១២(២)

ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ឬ ទំនាក់ទំនងកន្លែងធ្វើការ វាចាំបាច់ត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញ ដូចជា អធិការកិច្ចការងារ មេធាវី ឬ អ្នកតំណាងសមាគមនិយោជក ឬ សហជំនួសបាដី។

ផ្នែកទី២. បទបញ្ញត្តិការងារ

២.១ ទិដ្ឋភាពទូទៅ

សៀវភៅណែនាំនេះគឺនិយាយអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ច្បាប់ ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា កើតចេញមកពីប្រភពមួយចំនួន។ ប្រភពទាំងនេះ រួមមាន៖

- ◆ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ
- ◆ ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ◆ បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (អនុក្រឹត្យ) និង របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (ប្រកាស សារាចរ និង សេចក្តីជូនដំណឹង)
- ◆ បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនៃ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
- ◆ អនុសញ្ញារួម
- ◆ កិច្ចសន្យាការងារ និង
- ◆ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចអនុវត្តតែចំពោះភាគី ទាំងឡាយដែលមានឈ្មោះនៅក្នុង សេចក្តីបង្គាប់នោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ សេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវបានយោងនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ ពីព្រោះ សេចក្តី បង្គាប់ទាំងនេះអាចជួយឲ្យយល់ដឹងពីអត្ថន័យនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ច្បាប់ស្តី ពីការងារ និង

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរកបាននៅលើគេហទំព័រ (វិបសាយ) www.arbitrationcouncil.org។

រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជាក៏បានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការ អន្តរជាតិខាងការងារដែរ។ ដោយហេតុនេះហើយ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែ ចាត់វិធានការដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងអស់ ។

២.២ កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលបុគ្គលម្នាក់ (កម្មករនិយោជិត) យល់ព្រមធ្វើការដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីបុគ្គលម្នាក់ទៀតឬ ក្រុមហ៊ុន (និយោជក) ។ កិច្ចសន្យាការងារអាចសរសេរលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយ ផ្ទាល់មាត់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារអនុវត្តចំពោះបុគ្គលភាគច្រើនដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ជាទូទៅ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអនុវត្ត ទៅលើអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ (រៀបរាប់លម្អិតមានចង្អុលច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់) និង អ្នកបម្រើការងារអចិន្ត្រៃយ៍រដ្ឋ (ដូចជា មន្ត្រីរាជការ ចៅក្រម មន្ត្រី នគរបាល យោធា និង កងរាជអាវុធហត្ថ) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១ និង ៦៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧០/១១(៥) និង ១០១/១២(២)

២.៣ អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារ ទាំងឡាយ។ សម្រាប់ព័ត៌មានថែមស្តីពីអនុសញ្ញារួម សូម ផ្នែក ១២.៤ ខាងក្រោម ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៦-១០១

ប្រកាស ២៨៧/០១ និង ៣០៥/

២.៤ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមាន បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ “បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង” គឺជាវិធាន ទាំងឡាយដែលរៀបចំដោយ និយោជកដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តី ពីការងារណាមួយ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មិនត្រូវ ផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិ ទាំងឡាយ ឬ អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុង មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តទេ។

២.៤.១ មាតិកានៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ដោយយោងតាម គំរូបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានចេញបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនានា គួររួមបញ្ចូលនូវ បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែល ទាក់ទងនឹង៖

- ◆ ពាក្យសុំចូលបម្រើការងារ ការហ្វឹកហាត់កូនជាង និង ការសាកល្បង ការងារ
- ◆ ពិពណ៌នាអំពីការងារ
- ◆ ការពិនិត្យសុខភាព
- ◆ ម៉ោងធ្វើការ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និង ការសុំច្បាប់ ឈប់សម្រាក
- ◆ (រួមមានការឈប់សម្រាកពេលឈឺជាដើម)
- ◆ ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
- ◆ អវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត

២.៤.២ ការរៀបចំ និងការកែប្រែបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុង

និយោជកត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីព មុននឹងរៀបចំធ្វើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ និយោជកត្រូវតែរៀបចំធ្វើនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីសហគ្រាស។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ទាំងឡាយត្រូវ មានចុះទិដ្ឋាការដោយអធិការការងារ ។

២.៤.៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែមិនផ្សាយ

និយោជកត្រូវបិទផ្សាយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅកន្លែងសាធារណៈ ក្នុងកន្លែង ការងារ និង នៅតាមមាត់ទ្វារបន្ទប់ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។

២.៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារជាសេចក្តីបង្គាប់ សាធារណៈ

ច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានដាក់តែងឡើងដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិត ហើយ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងហោចណាស់ ស្មើនឹងកម្រិតអប្បបរមា និង បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។ ដោយសារហេតុផលនេះ បទបញ្ញត្តិណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញា រួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយណា ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២២ -

២៥ ២៩ ៣០ និង ២៨៤ ប្រកាស ៣១៣/០០

សេចក្តីជូនដំណឹង១៤/០២

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៣

សេចក្តីជូនដំណឹង ១៤/០២ឧបសម្ព័ន្ធ

- ◆ ការប្រើប្រាស់សំភារៈ និងឧបករណ៍ របស់សហគ្រាសក្នុងការ បំពេញការងារ
- ◆ ការប្រើប្រាស់អគារ ឬ មូលដ្ឋានរបស់សហគ្រាស
- ◆ ការចេញចូលសហគ្រាស
- ◆ ទោសវិន័យនានា លើសិនជាកម្មករនិយោជិតបំពានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬ មានកំហុសធ្ងន់
- ◆ សិទ្ធិការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតមុនពេលត្រូវបានទទួលទោស វិន័យ
- ◆ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤ និង ២៨៤

ប្រកាស ៣១៣/០០

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៣ និង ២៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧០/១១(១) និង៤៥/១១(៤)

និយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ។
ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ ដើម្បី
ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី៣. ការប្រើសេរីសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ

៣.១ អាទិភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ

និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរនៅពេលមានការជួលឱ្យ
ធ្វើការ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៣

៣.២ ការជួលជនបរទេសឱ្យធ្វើការ

ជនបរទេសធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជាត្រូវមាន៖

- ◆ ប័ណ្ណការងារ
- ◆ សៀវភៅការងារ
- ◆ លិខិតឆ្លងដែនមានសុពលភាព និង ប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ
- ◆ គ្មានកើតជំងឺឆ្លងណាមួយ
- ◆ មានកាយសម្បទាសមរម្យនឹងមុខរបរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦១-២៦៥
ប្រកាស ១៦១/០១

៣.៣ ការបង់ប្រាក់ដោយបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំ ធ្វើការងារត្រូវបានហាមឃាត់

និយោជកមិនអាចទទួលយក ឬ ទាមទារប្រាក់ពីបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំការងារ
ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការជួលបុគ្គលិកឱ្យធ្វើការបានទេ។ និយោជកមិន
អាចកាត់លុយណាមួយពីប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់សេវាកម្មផ្តល់ការងារ ឱ្យទៅ
និយោជក អ្នកតំណាងរបស់និយោជក ឬ អន្តរការី (អ្នកជ្រើសរើស
បុគ្គលិក) បានទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៤៤ ១២៦ និង ២៦០១

៣.៤ ការងារដោយបង្ខំ

ការងារដោយបង្ខំ គឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ ដោយសារតែវាជាការជួលជនណាម្នាក់ឱ្យ
ធ្វើការដើម្បីកាត់បំណុល ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៥ និង ១៦

៣.៥ កម្មករនិយោជិតភ្លេច និង ពលកម្មកុមារ

ភាពក្រីក្រ គឺបញ្ហាធំមួយចំពោះគ្រួសារជាច្រើននៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ បញ្ហា
នេះដាក់សម្ពាធទៅលើឪពុក

ម្តាយឱ្យកូនរបស់ពួកគេធ្វើការ។ ប្រទេសកម្ពុជាមានច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិពី
ពលកម្មកុមារ ។ និយោជិតក្រោមអាយុ ១៥ឆ្នាំដែលអនុញ្ញាតសម្រាប់ធ្វើការ
ដាក់ ឬ ខ្ចឹងកសាងក្លែងក្លាយពីគេ ក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ លើស
ពីនេះ រវាងចក្រអាចនឹងមិនពិនិត្យឯកសារឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ នៅក្នុង

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ ដើម្បីជៀសវាងការជួលកម្មករនិយោជិត ក្រោមអាយុ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវផ្តល់អាទិភាព ដល់អ្នករកការងារណា ដែលរូបរាងពេញវ័យ និង ត្រូវពិនិត្យឲ្យបានល្អិតល្អន់លើឯកសារ ដើម្បីប្រាកដ ថាឯកសារទាំងនោះមិនមែនក្លែងក្លាយ ឬ ខ្លីពិតៗ។

៣.៥.១ អាយុអប្បបរមានៃបុគ្គលិកនិយោជិត

អាយុអប្បបរមាដែលអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការបានចំពោះការងារជាប់លាប់គឺ អាយុ១៥ឆ្នាំ ។

៣.៥.២ ការការពារកម្មករនិយោជិតក្មេង

អនីតិជន (ជនដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ) មិនអាចចុះហត្ថលេខាលើ កិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីឪពុកម្តាយ ឬ អាណាព្យាបាល របស់ពួកគេបានឡើយ ។

អនីតិជនក៏មិនអាចត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើការងារពេលយប់បានដែរ។ សូម មើលកថាខណ្ឌទី ៦.៥ និង ៦.៦ ខាងក្រោមនេះ អំពីការពន្យល់អំពីការងារ ពេលយប់ ។

អនីតិជនអាយុពី ១២ ដល់ ១៥ឆ្នាំ អាចត្រូវបានទទួលឲ្យធ្វើការងារស្រាលៗ ឲ្យតែវាជា៖

- ◆ ការងារដែលមិនបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ការវិវឌ្ឍន៍ផ្នែក ស្មារតី ឬ រាងកាយ និង
- ◆ ការងារដែលមិនប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សា ឬ កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺន ។

៣.៥.៣ ការងារត្រូវតែសមស្របសម្រាប់កម្មករ និយោជិតក្មេង

អធិការកិច្ចការងារអាចស្នើឲ្យអនីតិជនដែលបម្រើការងារ ទទួលការពិនិត្យពី វេជ្ជបណ្ឌិតបានគ្រប់ពេល។

ប្រសិនបើវេជ្ជបណ្ឌិតសម្រេចថា ការងារនេះធ្ងន់ធ្ងរចំពោះអនីតិជន និយោជក ត្រូវផ្លាស់ប្តូរការងារ ឬ បញ្ឈប់ការងារអនីតិជននេះ។

និយោជកមិនអាចទទួលអនីតិជនឲ្យធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ដូចមានចុះ នៅក្នុងប្រកាស ១០៦-០៤ បានទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកអាចស្នើសុំការអនុញ្ញាត ពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ទទួលកម្មករនិយោជិតដែលមាន អាយុយ៉ាងតិច ១៦ឆ្នាំ ឲ្យធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់បាន លុះត្រាតែកម្មករ និយោជិតនោះ៖

បានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមស្រប និង

មិនធ្វើការក្នុងចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ យប់ទៅ ៥:០០ ព្រឹក។

៣.៥.៤ ការងារត្រូវតែសមស្របសម្រាប់កម្មករ និយោជិតក្មេង

និយោជកត្រូវតែរក្សាបញ្ជីស្តីពីអនីតិជនទាំងអស់ដែលធ្វើការឲ្យខ្លួន។ អធិការ ការងារត្រូវតែពិនិត្យបញ្ជីនេះ ។ និយោជកគួរតែរក្សាកត្តាស្តង់ដារបញ្ជាក់ពី អាយុរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ កត្តាទាំងនេះ គួរតែមានទម្រង់ជា អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍ សៀវភៅគ្រួសារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧២-១៨១
ប្រកាស ០០២/០៨

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧៨
ប្រកាស ១០៦/០៤៨

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៧៩
សេចក្តីជូនដំណឹង ១១/០៣

សៀវភៅការងារ សញ្ញាបត្រ បណ្ណបោះឆ្នោត ឬ ឯកសារទាំងឡាយដែលមាន
តម្លៃស្មើ ។

៣.៦ ការពិនិត្យសុខភាព

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានតម្រូវឱ្យឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាព
ដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។ និយោជកគឺជាអ្នកដែលត្រូវចេញថ្លៃសាហ៊ុយ
ពិនិត្យសុខភាព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤៧

ប្រកាសរួមលេខ ០៩/៩៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

០២/០៣ ២១/០៣ ១៩/០៤ ៥៣/០៤ ៦០/០៤ ៦៣/
០៤ ៦៤/០៤ ៧៨/០៤២(១៣)

ផ្នែកទី៤.ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត

៤.១ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ និង មិនកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត
ដែលធ្វើការងារជាប់លាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារ មានចំណែកមានកំណត់ និង
កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ ។

កិច្ចសន្យាការងារមួយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ កាលណាបើ
កិច្ចសន្យាការងារ នេះ៖

- ◆ សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- ◆ មានរយៈពេលមិនលើស ២ឆ្នាំ និង
- ◆ មានកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និង បញ្ចប់ច្បាស់លាស់ ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារពុំមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងអស់នេះទេ កិច្ចសន្យា
ការងារនោះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចមួយកំណត់ថាកិច្ចសន្យា
មានចំណែកកំណត់អាចត្រូវបានបន្តមួយដង ឬ ច្រើនដង តែក្នុងករណី
រយៈពេលសរុបនៃទំនាក់ទំនងការងារមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ប្រសិនបើការងារ
ស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់បន្តរយៈពេលច្រើនជាង២ឆ្នាំ
ពេលនោះកិច្ចសន្យាការងារនេះ នឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែក
មិនកំណត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

៤.២ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលជាកម្មករដែល៖

- ◆ ធ្វើការមួយជាក់លាក់ដែលត្រូវតែបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ឬ
- ◆ ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ ឬ ធ្វើមួយដងៗ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ជូនកាលកំណត់ត្រូវតែហៅថាកម្មករនិយោជិត
បណ្តោះអាសន្នដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៧ និង ៧៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០/០៣ ០២/០៤
១៥៥/០៩ (៩) ៧០/១១(១) និង ១០៥/១១(៣)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩ និង ១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣/០៣ ២៦/០៤
៣០/០៤ និង ១១៦/១១(៦)

៤.២.១ ពេលវេលាអំណត់ចំពោះការងារ ម្តងម្កាល

វាមិនសមស្របទេក្នុងការប្រើកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ឬបណ្តែត) ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានជាប់លាប់សម្រាប់រយៈពេលយូរៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ឬបណ្តែត) ធ្វើការច្រើនជាង ២១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ក្នុងរយៈពេលលើសពី ២ខែជាប់ៗគ្នានៅពេលនោះ ពួកគេគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិត សាកល្បង ឬ ពេញសិទ្ធិ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៩ ១០/ ០៨(១)
និង ១១៦/១១(៦)

៤.២.២ ពេលវេលាអំណត់ចំពោះការងារ ម្តងម្កាល

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និង ការប្រព្រឹត្តិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ។ ប៉ុន្តែអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ឡើងជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ឲ្យនេះ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០ និង ១៦១
សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/២១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣០/០៩ និង ៩៧/០៨(១០)

ប្រសិនបើយោងតាមផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំការឈប់សម្រាកឈឺសម្រាកបុណ្យសាធារណៈប្រាក់រង្វាន់និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀតទេនោះ និយោជកគួរតែផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវ ការតម្កើងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ឲ្យ ។

ឧទាហរណ៍៖ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

គឺមឡើង ត្រូវបានគេជួលឲ្យធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែត នៅក្នុងរោងចក្រ X។ នៅក្នុងខែខ្លះ គាត់ធ្វើការស្ទើរតែពេញម៉ោង ហើយខែខ្លះទៀតគាត់អាចធ្វើការត្រឹមតែ ៤ ឬ ៥ ថ្ងៃអាស្រ័យ ទៅលើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ។

បើសិនជានាងធ្វើការពាក់កណ្តាលម៉ោងនៅ ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១២ ដូច្នេះដើម្បីឲ្យស្របនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជករបស់នាងគួរតែ៖

- ◆ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យនាង ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនៅថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈក្នុង ខែមេសា។
- ◆ ផ្តល់ឲ្យនាង ០/៧៥ ថ្ងៃ (ឬ ៦ម៉ោង) ក្នុងមួយខែសម្រាប់ពេលឈប់សម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំ និង
- ◆ ផ្តល់ឲ្យនាងប្រាក់រង្វាន់ការងាររៀងទាត់ ១០ដុល្លារ អាមេរិកសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនាងធ្វើការ

៤.៣ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង

កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍។ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញម៉ោងដែរលើកលែងតែប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេដែលអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយទៅតាមចំនួនម៉ោងដែលពួកគេធ្វើការ ។

៤.៤ កម្មករនិយោជិតសាកល្បង

នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចកំណត់រយៈពេលសាកល្បងការងាររហូតដល់ទៅ ៣ខែដើម្បីវាយតម្លៃអំពី ជំនាញ និង អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ។

៤.៤.១ រយៈពេលសាកល្បង

រយៈពេលអតិបរមានៃការសាកល្បងគឺ៖

- ◆ ១ខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមិនប្រើឯកទេស
- ◆ ២ខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតឯកទេស
- ◆ ៣ខែ សម្រាប់និយោជិតធម្មតា

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ចែងថាកម្មករនិយោជិតដែលបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៣ត្រូវតែស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងរយៈពេល៣ ខែមុននឹងក្លាយទៅជាអ្នកដេរ ។ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចថា អ្នកដេរ និង អ្នកកាត់សំលៀកបំពាក់ជាកម្មករនិយោជិតឯកទេសជូរច្រើនរយៈពេលសាកល្បងការងារអតិបរមា របស់ពួកគេ គួរតែត្រូវបញ្ចប់ដោយមិនឲ្យលើសពី ២ខែ ។

៤.៥ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

និយោជកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈទៅកូនជាង ៣កម្មករនិយោជិតដែលគ្មានជំនាញទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនដំបូង ហើយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺននេះ ដោយជោគជ័យពួកគេនឹងរំពឹងថាក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បងនិងបន្ទាប់មកទៀតក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។

៤.៥.១ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ជាទូទៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនអាចលើសពី ២ឆ្នាំទេ ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹង០៦/៩៧ចែងថាក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនគួរលើសពី ២ខែទេ។ ពុំមានការកម្រិតរយៈពេលពិសេសសម្រាប់កូនក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ដែលនៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ ។

និយោជកគួរប្រើប្រាស់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៨ និង ៨២

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ១៧/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ១៧/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៣/០៤

៩២/០៨(៥) និង ១៥/១១(២)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥១-៦៤

ប្រកាស ០០៤/០០

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥១

ប្រកាស ០០៤/០០

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/ ៩៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៦២/០៤

ផ្នែកទី៥.ប្រាក់ឈ្នួល

៤.៥.១ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

និយោជកត្រូវតែប្រាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការពេញម៉ោង (រួមទាំងកម្មករនិយោជិត ដេរស៊ីប៉ុង និង កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល) យ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

និយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងការិយាល័យបើប្រាក់ឈ្នួលក៏ដូចជាការិយាល័យជួលបុគ្គលិកឲ្យចូលធ្វើការ ។ ក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌនិងផលិតផលិតស្បែកជើង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ គួរតែផ្តល់ឲ្យនៅឧស្សាហកម្មកម្សាន្តដទៃទៀត ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និង ដេរស្បែកជើងបានកំណត់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

ប្រភេទកម្មករនិយោជិត

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែ

កូនជាង (សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧)	៣០ដុល្លារ*
រយៈពេលសាកល្បង ប្រកាស៖ ៤៦៥/១៨	១៨៥ដុល្លារ
កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ប្រកាស៖ ៤៦៥/១៨	១៩០ដុល្លារ

*តារាងនេះយោងទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹង ០៦-៩៧ ដែលចែងថាកូនជាងជាពិសេស ក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺ ៣០ដុល្លារ។ ពុំមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាក់លាក់សម្រាប់កូនជាងនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម សំលៀកបំពាក់នៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ ។

៥.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (កម្មករដេរស៊ីបុង)

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ផលិតស្បែកជើង ដែលធ្វើការតាមម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) គឺ១៩០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ផ្អែកទៅលើអត្រាបរិមាណតិចជាងនេះ និយោជកនៅតែត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១៩០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើការបង់ប្រាក់របស់ពួកគេ ផ្អែកលើអត្រាបរិមាណលើសពី ១៩០ដុល្លារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែល មានចំនួនលើសនោះ ។

៥.៣ ប្រាក់រង្វាន់ការងារអតីតភាពការងារ

និយោជកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ស្បែកជើង ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទៅឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចបំផុត១ឆ្នាំ។ អតីតភាពនេះចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០០។ ការងារមុនកាលបរិច្ឆេទនេះមិនបានរាប់ បញ្ចូលក្នុងការគិតពីរង្វាន់អតីតភាពទេ។

តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីរបៀបនៃការគិតប្រាក់អតីតភាព ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៤ ១០៥និង ១០៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ១០៣/១៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៤/០៣ ២៦/០៤ ៩៨/១២ (៣) ១៤៦/១២ (៩) ១៥៨/១២ (១)

ប្រកាស ៣៨៩/១៩

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤៩/១០និង១០៣/១៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា

កណ្តាល ១៤/០៣ ១៥៩/០៨(១) ១៦២/០៩(២) និង ៣៨/១០(២)

ប្រកាស ៣៨៩/១៩

សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០ និង ០៤១/១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល (៤) ៨៩/១២(៦) និង ១៧៦/១២

រយៈពេលធ្វើការការ

ប្រាក់អតីតភាពការងារក្នុងមួយខែ

+ ១ឆ្នាំ*	២ដុល្លារ
+ ២ឆ្នាំ	៣ដុល្លារ
+ ៣ឆ្នាំ	៤ដុល្លារ
+ ៤ឆ្នាំ	៥ដុល្លារ
+ ៥ឆ្នាំ	៦ដុល្លារ
+ ៦ឆ្នាំ	៧ដុល្លារ
+ ៧ឆ្នាំ	៨ដុល្លារ
+ ៨ឆ្នាំ	៩ដុល្លារ
+ ៩ឆ្នាំ	១០ដុល្លារ
ចាប់ពី ១០ឆ្នាំឡើងទៅ (អតិបរមា)	១១ដុល្លារ

* កំណត់សំគាល់: ប្រាក់អតីតភាពចាប់ផ្តើមផ្តល់ឲ្យកម្មករចាប់ពីខែទី ១៣ ។

៥.៤ ប្រាក់អតីតភាពការងាររៀងរាល់ខែ

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយណក៍ ល្អា និង ផលិតស្បែកជើងដែល ធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃក្នុង១ខែ ត្រូវតែបានទទួលប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចបំផុត ១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ កម្មករ និយោជិត ទាំងនេះរួម ទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល កម្មករនិយោជិត សាកល្បងការងារ និង កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងផង។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រសិនបើកម្មករ និយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ សម្រាក (ដូចជាការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ)។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០

សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២

ប្រកាស៖ ៤៦៥/១៨

៥.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្លែស្នាក់នៅ និងការ ធ្វើដំណើរ

ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅដល់ កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចបំផុត ៧ដុល្លារ ក្នុង១ខែ សម្រាប់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ។

គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ដែលមិនបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ ឬកន្លែង ស្នាក់នៅ ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបច្រើនសប្តាហ៍ ដែល ផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សម្រាប់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ ពួកគេ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ថ្ងៃ ឬ តិចជាងនេះ ត្រូវទទួល ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៣.៥០ដុល្លារ សម្រាប់ ខែដំបូង ។

ខ. និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៤ថ្ងៃ ឬ ច្រើនជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារ សម្រាប់ខែដំបូង ។

សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២

៥.៦ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួល៖

- ◆ ទៅកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ លើកលែងតែកម្មករ និយោជិតយល់ព្រមលើវិធីផ្សេងៗទៀតជាក្រដាសប្រាក់
- ◆ នៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ឬ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប៉ះពាល់ថ្ងៃឈប់ និងនិយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ ហើយ និងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

ចាប់ពីខែមករាឆ្នាំ ២០១៩ ដោយផ្អែកលើប្រកាស ០៤២/១៨ កម្មករ/និយោជិតទទួលបានប្រាក់សំណងពីរដងក្នុងមួយខែ។ ដំបូងការទូទាត់នឹងធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី ២ និងទី ២ ការទូទាត់នឹងធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី ៤ នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

- ◆ លើកដំបូងគឺ ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែនិង
- ◆ លើកទី ២ គឺប្រាក់ឈ្នួលនៅសល់, ប្រាក់សំណងផ្សេងទៀត និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលកម្មករ/បុគ្គលិកបានទទួលក្នុងមួយខែ។

ប្រកាស ៨០/៩៩ និង ៤៤២/១៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣៧/០៤ ៧២/១០(៧) ៣៤/១២(៧) និង ១៧២/១២(៦)

៥.៧ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ជាទូទៅ និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ជាពិសេស និយោជកមិនអាចគិត ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោមបានទេ៖

- ◆ ពិន័យជាប្រាក់ ឬ កាត់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីដាក់ទណ្ឌកម្មពួកគេពីកំហុស ឬ ការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោងនោះទេ
- ◆ តម្រូវឲ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬ ជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយ ដើម្បីទទួលបាន ឬ រក្សាការងារ
- ◆ កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ជាការដោះដូរនឹងការជួលឲ្យធ្វើការ
- ◆ កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ពីកម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសមិនញឹកញាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- ◆ គិតតម្លៃពីកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងតម្លៃពិតប្រាកដដោយការបាត់បង់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន ឬ
- ◆ គិតតម្លៃពីកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់សម្រាប់ការ ពិនិត្យសុខភាពដែលជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ។

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតែដើម្បីបង់ការចំណាយជាក់ស្តែងលើ៖

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨ ៤៤ ១២៦ និង ១២៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០២/០៣

២១/០៣ ៣០/០៣ ៦០/០៤ ១៩/១២(៣) ១០១/១២(៣) និង ១៥៨/១២(៦)

- ◆ គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និង ឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឲ្យវិញ
- ◆ វត្ថុធាតុ និង សំភារៈផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និង ប្រើប្រាស់ និង
- ◆ ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អត្ថប្បដ្ឋាន ។

ចំពោះការកាត់ប្រាក់ខែទាំងនេះ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលកាត់ពីកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវឲ្យហួសដល់ភាគប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកម្មករនិយោជិតយកទៅផ្ទះនោះទេ ។

និយោជក ក៏អាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជាភាគទានសហជីពផងដែរ (សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី ១២.5 ខាងក្រោម) ។

ឧទាហរណ៍៖ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រទាំងអស់ត្រូវបានគេត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យនូវប័ណ្ណចេញដែលធ្វើពីប្លាស្ទិក។ ដើម្បីជំនួសប័ណ្ណមួយនៃប័ណ្ណទាំងនេះ និយោជកត្រូវចំណាយ ២០០០រៀល ។

និយោជកអាចរៀបចំវិធានការមួយចែងថាប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ធ្វើឲ្យបាត់បង់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនកម្មករនោះនឹងត្រូវកាត់២០០០រៀល ពីប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីជំនួសប័ណ្ណនោះឡើងវិញ។

៥.៨ ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្មករនិយោជិត

និយោជកត្រូវតែពន្យល់ឲ្យច្បាស់លាស់ទៅកម្មករនិយោជិតអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ៖

- ◆ មុនពេលទទួលកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការ និង
- ◆ មុននឹងផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ (ដូចជាមុនពេលប្តូរទម្រង់និងតម្លៃប្តូរ)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៤/០៣

៦២/១០(៦) ៥៦/១១(៥) ៤០/១២(២) និង ៥៨/១២(១)

ផ្នែកទី៦. ម៉ោងធ្វើការ និង ការងារថែមម៉ោង

៦.១ ម៉ោងធ្វើការធម្មតា

ជាទូទៅ ម៉ោងធ្វើការធម្មតាមិនគួរលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬ មិនត្រូវលើសពី៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៧

៦.២ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានឈប់ សម្រាកយ៉ាងតិចណាស់មួយថ្ងៃពេញ (២៤ម៉ោង) ក្នុងសប្តាហ៍។ ជាធម្មតាគឺនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៤៦-១៤៨

៦.៣ ម៉ោងធ្វើការដែលអាចផ្លាស់ប្តូរបាន-ការឈប់សម្រាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍

និយោជកអាចកំណត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតាបាន ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក នៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ និង ថ្ងៃអាទិត្យ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនត្រូវថែមម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាឲ្យលើសពី៩ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៤១

ប្រកាស ១៤៣/០២

៦.៤ ម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

អនីតិជនមិនអាចធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃបានទេ ហើយពួកគេត្រូវបានការពារឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចចំនួន១៣ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ប្រកាស ១៤៤/០២

៦.៥ ការងារពេលយប់

ច្បាប់ការងារស្តីពីការងារពេលយប់ ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម ក្នុងឆ្នាំ២០០៧។ មាត្រា១៤៤ (វិសោធនកម្ម) ចែងថា ការងារពេលយប់ គឺធ្វើឡើងពីចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ ដល់ ០៥:០០ ព្រឹក ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨ ៤៤ ១២៦ និង ១២៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០២/០៣

២១/០៣ ៣០/០៣ ៦០/០៤ ១៩/១២(៣) ១០១/១២ (៣) និង ១៥៨/១២(៦)

ក្នុងមាត្រា ១៤៤ (វិសោធនកម្ម) ការងារពេលយប់ ធ្វើឡើងកំឡុងពេលធ្វើការធម្មតា (មិនមែនម៉ោងថែម) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល ១៣០% នៃអត្រាម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដែលមិនមែនធ្វើការនៅពេលយប់ ។

ក្នុងមាត្រា១៣៩ (វិសោធនកម្ម) ការងារពេលយប់ដែលធ្វើថែមម៉ោង ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០%នៃអត្រាម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដែលមិនធ្វើការពេលយប់ (កើនឡើង ១០០%ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល)។

ការធ្វើវិសោធនកម្មលើ មាត្រា ១៤៤ មិនបានផ្លាស់ប្តូរ អត្ថន័យនៃពាក្យ “ យប់ ” ដែលនៅតែមាន ន័យថារយៈពេលយ៉ាងតិច ១១ម៉ោងរួមបញ្ចូលទាំងរយៈពេល ចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ ដល់០៥:០០ ព្រឹក ។ យោងតាមក្រមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសហគ្រាស ត្រូវកំណត់រយៈពេល យ៉ាង តិច១១ម៉ោង ថាជាពេលយប់ (ដូចជាម៉ោង ២០:០០-០៧:០០ ឬម៉ោង ១៩:០០-០៦:០០) ហើយ

ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិត បញ្ចប់ការងារក្នុងកំឡុងពេលនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យ ពួកគេនូវ ទឹកនឹងដកប្រាក់ពីកាតព្វកិច្ច ទៅផ្ទះដូចមានតម្រូវក្នុងសេចក្តីប្រកាស ៨០/៩៩ ។

៦.៦ ការងារពេលយប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

អនីតិជនមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការពេលយប់នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ទេ។ ករណីលើកលែងចំពោះវិធាននេះគឺអ្នកមានអាយុ ពី១៦ ដល់ ១៨ឆ្នាំ ដែលគេអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការពេលយប់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ ឬ ជួសជុលឧបករណ៍បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់។ ប្រសិនបើនេះកើតឡើងនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាមុន ។

អនីតិជនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការនៅពេលយប់នៅក្នុងរោងចក្រប្រភេទខ្លះ ដែលមានចុះក្នុងប្រកាស ១៤៤/០២ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែក្នុងគោលបំណងហ្វឹកហ្វឺនតែប៉ុណ្ណោះ ។

៦.៧ ការងារថែមម៉ោង

ការងារថែមម៉ោង គឺជាការងារដែលធ្វើលើសចំនួនម៉ោង ការងារធម្មតា។

៦.៧.១ ការងារថែមម៉ោងត្រូវតែជាការងារខុសពីការងារធម្មតា និង បន្ទាប់តែប៉ុណ្ណោះ

ការងារថែមម៉ោងត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតពីការងារខុសពីធម្មតា និង បន្ទាប់ប៉ុណ្ណោះ ។

៦.៧ ២ ការងារថែមម៉ោងត្រូវតែឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យជ្រើសរើសថាតើត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង ឬ មិនធ្វើ។ និយោជក មិនត្រូវដាក់ទោសទណ្ឌ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលជ្រើសរើសមិនធ្វើការងារថែមម៉ោងនោះទេ ។

៦.៧ ៣ ការតម្រូវឲ្យមានការអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការងារថែមម៉ោងពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

និយោជក ត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនពេលផ្តល់ការងារថែមម៉ោងទៅ កម្មករនិយោជិត។

៦.៧ ៤ ការងារថែមម៉ោងអតិបរមា ២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ

យោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតការងារថែមម៉ោងដែលចេញពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការងារថែមម៉ោងជាធម្មតាត្រូវបានកម្រិត ត្រឹម២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ។

៦.៧ ៥ ការបើកប្រាក់សម្រាប់ការងារថែមម៉ោង

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានទទួលប្រាក់ថែមលើការងារថែមម៉ោង។ តារាងខាងក្រោម កំណត់អំពីអត្រាប្រាក់លម្អៀង៖

ប្រកាស ១៤៤/០២

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៧-១៤០
ប្រកាស ៨០/៩៩

ច្បាប់ពីការងារ មាត្រា ១៣៩

ប្រកាស ៨០ /៩៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៧/០៨(១)
និង ៨៦/១១(៨)

ប្រកាស ៨០/៩៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០/០៤

រយៈពេលធ្វើការការ

អត្រាប្រាក់ឈ្នួល

ការងារថែមម៉ោងនៅក្នុងនាថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (មិនមែនការងារពេលយប់)	១៥០%
ធ្វើការថែមម៉ោងពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (ការងារពេលយប់ ២២:០០-០៥:០០)	២០០%*
ថ្ងៃអាទិត្យ	២០០%
ថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ	២០០% (ប្រាក់ឈ្នួល ធម្មតា+១០០% ថែម)**

* សូមមើលកថាខណ្ឌទី៦.៥ ស្តីពីការងារពេលយប់

**សូមមើលកថាខណ្ឌទី៧.១ ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ដើម្បីគិតប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងថែម ដំបូងត្រូវកំណត់អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង។ ការគណនានេះធ្វើឡើងតាមការប្រើប្រាស់មន្ត្រីខាងក្រោមនេះ៖

ក្នុងការអនុវត្តន៍សម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គេកំណត់យកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំ ខែដូចកំណត់ក្នុងរូបខាងក្រោមនេះ ៖

$$\text{អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង} = \frac{(\text{ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ})}{២៦(\text{ថ្ងៃ}) \times ៨(\text{ម៉ោង})}$$

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៩ (វិសោធនកម្ម)

ប្រកាស ១០/៩៩ និង ៨០/៩៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤/១០(៩) និង ៣៦/១១(២)

ប្រកាស ៤៦៥/១៨

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងចំនួនម៉ោងការងារថែមម៉ោង និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងស្មើនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ។
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង X ចំនួនម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង X អត្រាប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង = ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង

ឧទាហរណ៍៖ ការងារថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃ

ម៉ាស៊ីនធ្វើការប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងធ្វើការ ។ នាងរកបាន១៩០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ នៅថ្ងៃមួយនិយោជកសុំ ឲ្យនាងធ្វើការថែមចំនួនពីរម៉ោង។ ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងចំនួនពីរម៉ោងរបស់ ម៉ាស៊ីនកាត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

(១៩០ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ)

$$\begin{aligned} \text{អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង} &= \frac{190}{26(\text{ថ្ងៃ}) \times 8(\text{ម៉ោង})} \\ &= 0.913 \text{ ដុល្លារក្នុងមួយម៉ោង} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោង} \\ &= 0.913 \times 2 \text{ ម៉ោង} \times 95\% = 1.739 \text{ ដុល្លារ} \end{aligned}$$

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងចំនួនម៉ោងការងារថែមម៉ោង និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងស្មើនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ។

៦.៧ ៦ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុរេ

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា ត្រូវតែអនុវត្តចំពោះអត្រាថ្លៃបង់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុរេ ដែលធ្វើការថែមម៉ោង។ នេះមានន័យថាកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុរេត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថែមចំនួន៥០%សម្រាប់ការងារដែលគេបំពេញក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោងធម្មតា និង ១០០% ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងពេលយប់ ថ្ងៃអាទិត្យនិង ថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាច្បាប់មិនបានចែងអំពីប្រភេទសម្រាប់គិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងយោងតាមឧទាហរណ៍ដូចកំណត់ខាងក្រោមនេះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៨ និង ១៣៩

ប្រកាស ៨០/៩៩ និង ៣៨៩/១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៨ / ០៤

ឧទាហរណ៍: ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថែមម្ខាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជនស៊ីប៉ូង

សុភ័ណ្ឌ ធ្វើផ្នែកការកាត់ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាប៉ុង គឺ ១ដុល្លារក្នុងមួយប៉ុង ។ ខែមួយនិយោជករល់យ៉ាងខ្លាំង ហើយសុំឲ្យ សុភ័ណ្ឌ ធ្វើការថែមម្ខាងចំនួន ២០ម៉ោង ក្នុងខែនោះ ។

សុភ័ណ្ឌ ធ្វើបាន៣០០ប៉ុងក្នុងខែនោះ ដែលធ្វើឲ្យគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២៧០ដុល្លារ (ដោយផ្អែកលើអត្រាបរិមាណ១ ដុល្លារក្នុងមួយប៉ុង) ។ ក៏ប៉ុន្តែ សុភ័ណ្ឌ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងនេះ (១៥០%) សម្រាប់ការងារថែមម្ខាងចំនួន២០ម៉ោងរបស់គាត់ ។

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម្ខាងចំនួន២០ម៉ោងរបស់សុភ័ណ្ឌ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ:

$$\begin{aligned} \text{អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង} &= \frac{270 \text{ ដុល្លារ (ទឹកប្រាក់សរុបដែលបានពីការដេរស៊ីប៉ុងសម្រាប់រយៈពេល១)}}{270 \text{ (ចំនួនម៉ោងការងារក្នុងរយៈពេល១ខែ)}} \\ &= 1.00 \text{ ដុល្លារ} \end{aligned}$$

ប្រាក់ឈ្នួលថែមសម្រាប់ការងារថែមម្ខាង = អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង (១.០០) x ១.៥% x ២០ម៉ោង = ៣០.០០ដុល្លារ

ប្រសិនបើការងារថែមម្ខាងបានធ្វើនៅពេលយប់ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែល ប្រើសម្រាប់ការគិតថ្លៃឈ្នួលគួរស្មើនឹង១០០% ជំនួសឲ្យ៥០% ។

៦.៧ ៧ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្លូវការសម្រាប់ការងារថែមម្ខាង

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម្ខាងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០០រៀលក្នុង១ថ្ងៃសម្រាប់អាហារ ឬ ទទួលអាហារមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃរៀងរាល់ថ្ងៃដែលគេធ្វើការងារថែមម្ខាង។ អាហារនេះអាចត្រូវបានផ្តល់ជូននៅពាក់កណ្តាលម៉ោង ឬ មុនចាប់ផ្តើមធ្វើការថែមម្ខាង ។

ប្រកាស ០៩១/១១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៣/០៩
៨២/១២(២) និង ១៦៣/១២(២)

ផ្នែកទី៧. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាក និង អត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត

៧.១ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីកំណត់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

បើសិនជាថ្ងៃបុណ្យប៉ះពាល់ថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃច័ន្ទបន្ទាប់។ ការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យមិនប៉ះពាល់ដល់រយៈពេលនៃសេវាកម្ម(អតីតភាព) ឬការកាត់បន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ ។

និយោជកដែលធ្វើអាជីវកម្មមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពថ្ងៃបុណ្យ អាចស្នើឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃទាំងនេះបាន។ ការងារនេះត្រូវតែធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់របស់ពួកគេបូកជាមួយនឹងចំនួនទឹកប្រាក់មួយរយភាគរយទៀតសម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ នេះមានន័យថា ពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦១ ១៦២ និង ១៦៤
ប្រកាស ១០/៩៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨/១០(២) និង ៥៧/១២(៥)
ប្រកាស ៣៨៩/១៩

ឧទាហរណ៍: ការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ

ណារិទ្ធ ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ទទួលបានឈ្នួល ៧.៣ ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ។ នេះគឺជាដើមរំលងបំផុត ហើយនិយោជករបស់គាត់បានសុំឲ្យ គាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។ បើសិន ជា ណារិទ្ធ មិនធ្វើការ

និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ (៧.៣ ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ) ។ តែបើសិនជាគាត់ធ្វើការគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃទៀត (៧.៣ ដុល្លារ)។

៧.២ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ កម្មករនិយោជិតពេញម៉ោងទទួលបាន១៥ថ្ងៃនៃការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ គឺស្មើនឹង១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍ទទួលបានការសម្រាកតាមមូលដ្ឋានអត្រាសមាមាត្រ។ ឧទាហរណ៍ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានពាក់កណ្តាលនៃពេលវេលាធ្វើការធម្មតា ពួកគេទទួលបាន ០.៧៥ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ ។

ម៉ោងធ្វើការធម្មតា (ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍)	ការឈប់សម្រាកក្នុង មួយខែ(ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា)
៤៨	១.៥០ ថ្ងៃ
៤០	១.២៥ ថ្ងៃ
២៤	០.៧៥ ថ្ងៃ

ច្បាប់ស្តីពី មាត្រា ១៦៦-១៧០
សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០
លិខិតក្រសួងការងារ ០៧១/២០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨២/១១ (៥) និង ២០៣/១២ (៧)

៧.២.១ ថ្ងៃឈប់សម្រាកកែច្នៃមរយៈការងាររយៈពេលយូរ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត១ថ្ងៃចមរយៈពេលរៀងរាល់៣ ឆ្នាំនៃការងារបន្តបន្ទាប់ដូចបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

ចំនួនឆ្នាំនៃការងារ	ចំនួនថ្ងៃនៃការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
១-៣	១៨
៤-៦	១៩
៧-៩	២០

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦២/០៤
១៥៥/០៩(១) ១១២/១០(៥) និង ៤៦/១២(៥)

៧.២ ២ សិទ្ធិនៃការប្រើការឈប់សម្រាក

និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេនៅពេលដែលគេស្នើសុំប្រកបដោយសេចក្តីស្មោះត្រង់ និងមានមូលហេតុបន្ទាន់ជាពិសេសដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ទាប់ពីធ្វើការបានមួយឆ្នាំ។ និយោជកអាចកំណត់វិធានសមហេតុផលអំពីរយៈពេលជូនដំណឹង ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ដំណឹងមុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤
៧២/១០(៣) ១១៦/១១(៧) និង ១៨១/១២(៧)

៧.២ ៣ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមុន

មុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេត្រូវទទួលបានសិនជាពួកគេនៅធ្វើការ។
ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវតែផ្អែកលើ៖
♦ ប្រាក់ទទួលបានជាក់ស្តែងជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំមុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ
និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយខាងលើដែលច្រើនជាង ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦៨
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤
២៣/០៨(៧) ៤០/០៩(៥) និង ១៧/១២(២)

ឧទាហរណ៍៖ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

សុខ បានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់រយៈពេល១ឆ្នាំ និង មិនដែលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ។ គាត់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១៩០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ និង តែងតែមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់។ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ គាត់ទទួលបានសរុបគឺ ២៩៦០ដុល្លារ សម្រាប់រយៈពេល ១២ខែកន្លងមក ។ បន្ទាប់ពី ១២ខែត្រឹម សុខ ទទួលបានការអនុញ្ញាតសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៦ថ្ងៃ ដើម្បីត្រលប់ទៅលេង ភូមិកំណើត ។
និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យ សុខ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកជាមុន ។ ដើម្បីគិតប្រាក់ ឈ្នួលរបស់ សុខ និយោជកត្រូវតែគិតចំនួនប៉ុន្មានដែល សុខ បានទទួលជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំមុន។

ចំនួនទឹកប្រាក់គួរតែគិតដូចខាងក្រោមនេះ៖
$$= \frac{2960 \text{ ដុល្លារ (ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់សរុបក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន)}}{12 \text{ (ខែក្នុង១ឆ្នាំ)}} \times 6 \text{ (ថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ)}$$

$$= 1480 \text{ ដុល្លារ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ)}$$

និយោជករបស់ សុខ ត្រូវតែផ្តល់ឲ្យ សុខ ៥៦.៩២២ ដុល្លារ សម្រាប់រយៈពេល៦ថ្ងៃ ដែល សុខ សុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំនោះ (៩.៤៨៧ដុល្លារសម្រាប់មួយថ្ងៃៗ ដែលគាត់ឈប់សម្រាក) មុនពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាក ។

៧.២ ៤ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជំនួសឱ្យការឈប់សម្រាក

នៅពេលបញ្ចប់ការងារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលពេញចំពោះថ្ងៃសម្រាកដែលនៅសេសសល់។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានគិតដូចគ្នានឹងវិធីនៅក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៥) និង ២០៣/១២

៧.២ ៥ កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងបោះបង់ចោលការឈប់សម្រាក

កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងណាដែលចែងថាកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលគ្មានសុពលភាព ។
ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រនានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាជាទូទៅសុខចិត្តទទួលយកការបង់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការឈប់សម្រាកក៏ដោយ ក៏កិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះគ្មានសុពលភាពដែរ បើយោងតាមបកស្រាយដែលមានលក្ខណៈតឹងតែង។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៥) និង ២០៣/១២

៧.២ ៦ ការពន្យារពេលការឈប់សម្រាក

កម្មករនិយោជិតអាចយល់ព្រមពន្យារពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ រហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកតិចជាង ១២ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំហើយ ថ្ងៃដែលនៅសល់ពីរយៈពេល ១២ថ្ងៃនេះមិនអាចត្រូវបានពន្យារពេលសរុបពីរយៈពេល៣ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ។
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា នៅពេលដែលវាមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការខកខានមិនបានឈប់សម្រាក

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៥) និង ២០៣/១២

រយៈពេលបីឆ្នាំដូចនិយាយខាងលើនេះមិនអាចយកអនុវត្តបានទេ ។
មានន័យថានៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតរូបនោះត្រូវតែទទួលបានជាទឹកប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់ដែលគេមិនបានប្រើប្រាស់ ។

៧.៣ ការឈប់សម្រាកពិសេស

កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសាររបស់គេ។ និយោជកមិនគួរបដិសេធដោយមិនសមហេតុផលលើការឈប់សម្រាកពិសេសទេ ប្រសិនបើ៖

- ◆ កម្មករនិយោជិត រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍
- ◆ ប្រពន្ធរបស់កម្មករនិយោជិតសំរាលកូន
- ◆ កូនរបស់និយោជិតរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍
- ◆ ប្តីប្រពន្ធកូន ឬ ឪពុកម្តាយរបស់កម្មករនិយោជិតស្លាប់ ឬ ឈឺ ។

ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់គេ និយោជកអាចកាត់ការឈប់សម្រាកពិសេសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅក្នុងឆ្នាំនោះ ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតពុំមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដើម្បីកាត់សងការឈប់សម្រាកពិសេស ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏នៅតែមានការដាក់កំហិតលើចំណុចនេះផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ រយៈពេលធ្វើការសរុបមិនត្រូវបានឲ្យលើសពីរយៈពេល ១០ម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃ ឬ ៥៥ ម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីកំណត់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

៧.៤ ការឈប់សម្រាកឈឺ

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឈឺ ។ និយោជក គួរតែដាក់បញ្ចូលការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៧.៤.១ ការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺទៅកម្មករនិយោជិតរហូតដល់៦ខែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត៖

- ◆ អវត្តមានពីការងារដោយសារជំងឺ និង
- ◆ មានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

និយោជកអាចបញ្ចប់ការងារកម្មករនិយោជិតបាន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សម្រាកឈឺលើសពី៦ខែ ។

៧.៤.២ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកឈឺ

ច្បាប់នេះមិនតម្រូវឲ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សម្រាកឈឺទេ ប៉ុន្តែតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និយោជកគួរពិចារណាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សម្រាកឈឺតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៧១

ប្រកាស ៧៦/៩៨ និង ២៦៧/០១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៩៩/១២(៦)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ និង ៧២

សេចក្តីជូនដំណឹង ១៩/០២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣ ៦៨/០៤ និង ១៥/១២(៣)

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៧១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣ និង១៥/១២(៣)

និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកឈឺនិង សិទ្ធិទទួលបានស្របនឹងបទបញ្ជារបស់បណ្តាញជាតិរបស់សន្តិសុខសង្គម (ព័ត៌មានលំអិតអាចរកឃើញនៅក្នុងប្រកាស ១៨៤/១៨) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានជំងឺដោយគ្រូពេទ្យដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតនិងទទួលស្គាល់តាមច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។

៧.៥ ការសម្រាកលំហែមាតុភាព

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលសំរាលកូន នូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ (៣ខែ) ។

និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត៖

- ◆ ដោយសារមានផ្ទៃពោះ
- ◆ នៅពេលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬ
- ◆ មុនពេលឈប់លំហែសម្រាកមាតុភាពបានឡើយ ។

និយោជកត្រូវតែប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។ និយោជកគួរតែប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកតាមមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ១២ខែ មុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព មិនមែនផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ឈ្នួល គោលទេ ។

អំឡុងពេល២ខែដំបូង បន្ទាប់ពីត្រឡប់មកពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវតម្រូវឲ្យធ្វើការងារស្រាលៗប៉ុណ្ណោះ ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឈឺ ។ និយោជក គួរតែដាក់បញ្ចូលការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

ឧទាហរណ៍៖ ការឈប់លំហែមាតុភាព

សុខា បានធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់អស់រយៈពេល២ឆ្នាំ មុនពេលមានផ្ទៃពោះ ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់នាងគឺ១៨៥ដុល្លារ ហើយប្រាក់អតីតភាពការងារនាងគឺ ៣ដុល្លារ។ នាងបានមកធ្វើការយ៉ាងរៀងទាត់ ដូច្នេះនាងតែងតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់១០ដុល្លារ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតប្រសិនបើមាន ។ ប្រាក់ឈ្នួល និង ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់របស់នាងគឺ ស្មើនឹង ២៨៦៤ដុល្លារ ក្នុងរយៈពេល១២ខែកន្លងមកនេះ ។ ចំនួនទឹកប្រាក់ត្រូវតែគិតដូចខាងក្រោមនេះ៖

ប្រកាស ១០៩/១៦ និង ១៨៤/១៨សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣
១៣/០៤ ៣០/០៤ ៦២/០៤ ៦៣/០៤ និង ៤២/១២(១)
សេចក្តីសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី ០៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៧

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៤៦
ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨២-១៨៣
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល២៤/០៣
៤៩/០៤ ៨០/១០ ១១៥/០៨(១) ១៧២/១១(៧) ១១២/១១(១) ១៤៨/១២(២) និង ២៧/១២(១២)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{2864 \text{ ដុល្លារ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍សរុបរយៈពេល១២ខែ)}}{12 \text{ (ចំនួនខែនៅក្នុង១ឆ្នាំ)}} \\
 &= 238.66 \text{ ដុល្លារ} \\
 &\text{និយោជក ត្រូវបើកចំនួនទឹកប្រាក់ដែលរកបានប្រចាំខែ គុណនឹង} 50\% = 92.33 \text{ ដុល្លារ និងបើក ប្រាក់ឈ្នួលចំនួននេះឲ្យ សុខា} \\
 &\text{ក្នុងអំឡុងពេល៣ខែ (១២៣.៥ ដុល្លារ x ៣ខែ = ៣៧០.៥ ដុល្លារ) ដែល} \\
 &\text{នាងកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព}
 \end{aligned}$$

៧.៦ ការសម្រាកលំហែមាតុភាព

រយៈពេលឆ្នាំទី១នៃជីវិតរបស់កូន ម្តាយមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកបំបៅកូនក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ម្តាយអាចចែកការសម្រាកនេះជា២វគ្គ ដែលមួយវគ្គវាចមានរយៈពេល៣០នាទី (ឧទាហរណ៍ដូចជា ៣០នាទីក្នុងម៉ោងធ្វើការពេលព្រឹក និង៣០នាទីក្នុងម៉ោងធ្វើការពេលល្ងាច) ។ ពេលដែលច្បាប់សម្រាកបំបៅកូន គួរតែត្រូវបានព្រមព្រៀងរវាងម្តាយ និង និយោជករបស់នាង ។ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងទេនោះ៖

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៤-១៨៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៥/០៣ ៩៤/០៤(១១) ០៨/០៧(៧) ៧៥/០៩(៤) និង ១៧/១០(១២)

ការសម្រាកនេះគួរតែត្រូវយកម៉ោងពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោង ធ្វើការជននីមួយៗ។ ច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្តល់ទឹកដោះគោ ឬ ការ បង់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការសម្រាកបំបៅកូនដាច់ខាត ។

ការសម្រាកបំបៅកូនគឺជាការសម្រាកថែមលើការសម្រាកធម្មតាដែលកម្មករ និយោជិតបានទទួល។

៧.៧ បន្ថែមបំបៅកូន

និយោជកដែលជួលស្រ្តីធ្វើការយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានបន្ទប់ បំបៅកូន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្តល់ ទឹកដោះគោ ឬ ការបង់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការសម្រាកបំបៅកូនទេ ។

៧.៨ ទារកដ្ឋាន

និយោជកដែលជួលស្រ្តីធ្វើការយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមាន ទារកដ្ឋានមួយ ។

បើសិនជានិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ក្មេងដែលមាន អាយុពី១៨ ដល់ ៣៦ខែ បានទេ និយោជកនោះត្រូវតែចេញសោហ៊ុយនោះឲ្យ ទៅកាន់កម្មករនិយោជិត (រួមទាំងបុគ្គលិកថ្មី) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៣/០៤ ៦៨/០៤ ៥៦/ ១១(១) និង ៧៤(៤)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៣/០៤

៥៦/១១(១) ០៤/១៦(៦) និង ៩៨/១២(៥)

ផ្នែកទី៨. សុវត្ថិភាពការងារ និង សុខភាព

៨.១ លក្ខណៈទូទៅ

និយោជកត្រូវតែធានាឲ្យបានថាកន្លែងធ្វើការមានសុវត្ថិភាព សុខភាព និង អនាម័យ ។

៨.២ គិលានដ្ឋាន និង ការសង្គ្រោះបឋម

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតលើសពី៥០នាក់នៅកន្លែងធ្វើការមួយ ត្រូវតែរៀបចំឲ្យមានគិលានដ្ឋានមួយតាមការរៀបរាប់ក្នុងចំនុច ៨.២.១ និង ៨.២.៥។ និយោជកដែលមានកម្មករយ៉ាងតិច ៥០នាក់ នឹងត្រូវតំឡើងប្រអប់ សង្គ្រោះបឋម ឬបន្ទប់សង្គ្រោះបឋមអាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុង ប្រកាស៣៣០/០០។

សហគ្រាសដែលមិនអាចរៀបចំគិលានដ្ឋានផ្ទាល់ខ្លួនបានអាចប្រើគិលានដ្ឋាន កណ្តាលឬមគ្គុប្បត្តិអាចប្រើ មណ្ឌលសុខភាពជាតិ (លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលំអិត អាចរកឃើញនៅសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៤/២០) ។

៨.២.១ ទីកន្លែង និង ទំហំគិលានដ្ឋាន

គិលានដ្ឋាន ត្រូវតែនៅជិតកន្លែងធ្វើការ និង៖

- ◆ ងាយចេញចូល
- ◆ ស្អាតបាត
- ◆ ឆ្ងាយពីសំលេងលាន់ខ្លាំង ធ្ងល់ និងសំរាម
- ◆ មានខ្យល់អាកាសល្អ
- ◆ យ៉ាងតិចមានទំហំ២០ម៉ែត្រការ៉េ និង
- ◆ ផ្តល់កន្លែងដាច់ដោយឡែកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្រ្តី។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣ ២២៨-២៣០

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤២ ២៤៤ និង ២៤៧

ប្រកាស ៣៣០/០០

សេចក្តីជូនដំណឹង ០០៤/២០

ប្រកាស ៣៣០/០០ ប្រការ ២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣/០៣

សេចក្តីជូនដំណឹង ០០៤/២០

**៨.២.២ ចំនួន និង គុណសម្បត្តិរបស់កម្មករ
និយោជិតសុខាភិបាល**

ចំនួនបុគ្គលិក ដែលតម្រូវឲ្យមាននៅក្នុងគិលានដ្ឋាន គឺផ្អែកទៅលើចំនួនកម្មករ
និយោជិត ដូចបានកំណត់ នៅក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣៥/១១(៩) និង ២២៤
/១២(៦)

ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុដ្ឋាយិកា ដែលត្រូវប្រចាំការ	ចំនួនគ្រូពេទ្យ	ចំនួនម៉ោងរបស់ គ្រូពេទ្យ ក្នុងមួយវេន៨ ម៉ោង
៥០-៣០០	១	វេជ្ជបណ្ឌិត១ឬគ្រូពេទ្យមធ្យម១	២ម៉ោង
៣០១-៦០០	១	វេជ្ជបណ្ឌិត១	២ម៉ោង
៦០១-៩០០	២	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៣ម៉ោង
៩០១-១៤០០	២	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៤ម៉ោង
១៤០១-២០០០	២	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៦ម៉ោង
ច្រើនជាង២០០០	៣	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៨ម៉ោង

បុគ្គលិកនៅក្នុងគិលានដ្ឋានត្រូវមានវត្តមានក្នុងរយៈពេលម៉ោងការងារ
ជាប់លាប់ និង ការងារថែមម៉ោង ។

៨.២.៣ ពេទ្យការងារ

ច្បាប់ការងារផ្តល់ជូនពេទ្យការងារនូវតួនាទីយ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងទីកន្លែង
ធ្វើការ។ ពេទ្យការងារត្រូវ ៖

- ◆ ផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងកន្លែងការងារ
- ◆ រក្សាអាចកំបាំងវិជ្ជាជីវៈ និង អាចកំបាំងបច្ចេកទេសបែបផែនផលិត
របស់សហគ្រាស
- ◆ បង្កាសុខភាពកម្មករនិយោជិតឲ្យផុតពីគ្រោះថ្នាក់ការងារវិជ្ជាជីវៈ និង
ជំងឺឆ្លងផ្សេងៗ
- ◆ ពិនិត្យព្យាបាលបឋមដល់កម្មករនិយោជិតដែលឈឺផ្សេងៗពេល
បំពេញការងារមុនពេលបញ្ចូលទៅមន្ទីរពេទ្យ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣៩ និង២៤០

ប្រកាស ១៣៩០/០១

៨.២.៤ ឧទាហរណ៍ពេទ្យ និង ឌីសថ

គិលានដ្ឋានត្រូវតែមាន៖

- ◆ គុម្មុយ
- ◆ កៅស៊ូ៣
- ◆ ទូងកសារ១
- ◆ ទូឌីសថ
- ◆ យ៉ាងតិចគ្រែ២ ដោយមានពួក និងកំរាលពួក
- ◆ ឧបករណ៍សំលាប់មេរោគ និង
- ◆ ឌីសថនិងឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២២៤/១២(៦)

៨.២.៥ ឧទាហរណ៍ពេទ្យ និង ឪសថ

និយោជកដែលប្រើកម្មករនិយោជិតលើសពី៥០នាក់ នៅកន្លែងធ្វើការត្រូវមាន គ្រូអ្នកជំងឺនៅក្នុង ឬ នៅជិតគិលានដ្ឋាន។ ចំនួនគ្រូអ្នកត្រូវតែមានចំនួនស្មើនឹង ២% នៃចំនួនកម្មករនិយោជិត រហូតដល់មានចំនួនអតិបរមា ២០គ្រូ។

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ១ ប្រការ៤ និងប្រការ ៥

ចំនួនបង្គន់

អនាម័យ	គ្រូ
៥០-២០០	២
៥០០	១០
> ១០០០	២០

៨.៣ បង្គន់អនាម័យ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់បង្គន់អនាម័យដែលស្អាតបាតដល់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាស ០៥២/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣១/១២(៦) និង ៣៤/ ១២(៤)

៨.៣.១ ចំនួនបង្គន់អនាម័យ

និយោជកត្រូវផ្តល់បង្គន់អនាម័យដោយឡែកពីគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត ប្រុស និងកម្មករនិយោជិតស្រីដោយយោងតាមចំនួនដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ចំនួនកម្មករនិយោជក (ប្រុស ឬស្រី)	ចំនួនបង្គន់ អនាម័យ
១-១៥	១
១៦-៣៥	២
៣៦-៥៥	៣
៥៦-៨០	៤
៨១-១១០	៥
១១១-១៥០	៦
១៥១-១០០០	ថែម១សម្រាប់មនុស្ស៥០នាក់
លើសពី១០០០នាក់	ថែម១សម្រាប់មនុស្ស៧០នាក់

៨.៣.២ ចំនួនបង្គន់អនាម័យ

បង្គន់អនាម័យនីមួយៗត្រូវតែ ៖

- ◆ មានកំរាលក្រោម និង ជញ្ជាំងមិនជ្រាទឹក
- ◆ មានទ្វារដែលបិទដោយមានគន្លឹះខ្លាំងពីក្នុង
- ◆ មានជញ្ជាំងដែលលាបពណ៌ស្រាលៗ

- ◆ មានពន្លឺគ្រាប់គ្រាន់
- ◆ នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬ មានតារា តភ្ជាប់ទៅកន្លែងធ្វើការ
- ◆ មានសាប៊ូ និង ទឹកគ្រប់គ្រាន់
- ◆ សំអាតយ៉ាងតិច១ដងក្នុង១ថ្ងៃ និង
- ◆ មានប្រព័ន្ធផ្លូវទឹកយ៉ាងសមស្រប ។

៨.៣.៣ បង្គន់អនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី

សហគ្រាសណាមួយដែលមានកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច១០០នាក់ ត្រូវតែមានបង្គន់អង្គុយផ្ទាល់មួយ សម្រាប់រៀងរាល់ស្ត្រី៥០នាក់ ។

៨.៤ ទឹកផឹក

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ទឹកផឹកមានសុវត្ថិភាពឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ។

៨.៤.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ទឹកផឹកស្អាតដែលមានសុវត្ថិភាព

ទឹកផឹកត្រូវតែដាក់នៅក្នុងធុងស្អាតដែលមានគំរូបបិទជិត និង មានចំពូយបង្ហូរទឹកមួយពីខាងក្រោម ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ពេលវេលា ដែលមានអនាម័យសម្រាប់ផឹកទឹក ។

៨.៤.២ កន្លែងដាក់ទឹក

ធុងទឹកត្រូវតែនៅជិតកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ។

៨.៤.៣ គ្រឿងស្រវឹង

គ្មាននរណាម្នាក់អាចនាំយកគ្រឿងស្រវឹងទៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬ ផ្តល់គ្រឿងស្រវឹងទៅកម្មករនិយោជិតក្នុងមោងធ្វើការបានទេ ។

៨.៥ កន្លែងអង្គុយ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់កៅអីដែលសមរម្យនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការនីមួយៗសម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។

៨.៥.១ ចំនូលកៅអីនៅក្បែរកន្លែងធ្វើការ

ទោះជាការងារមិនអាចធ្វើដោយអង្គុយបានក៏ដោយ និយោជកត្រូវតែមានកៅអីនៅជិតកន្លែងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលដែលពួកគេត្រូវការ ។

៨.៥.២ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

វិធានទាំងឡាយស្តីពីការប្រើកៅអីអាចសរសេរបញ្ចូលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបាន ។

៨.៦ សំលេង

កម្រិតសំលេងអតិបរមានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការមានកំណត់នៅក្នុងអនុក្រឹត ៤២/០០ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ប្រកាស០៥៤/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤៣/០៩(២) ៧២/១០(៤) និង ៨៦/១១(៣)

ប្រកាស០៥៣/០០

អនុក្រឹត្យ ៤២/០០

ប្រកាស១៣៨/០៣

កម្រិតសំឡេង (DB (A))	រយៈពេលអតិបរមា (ម៉ោង)
៧៥	៣២
៨០	១៦
៨៥	៨
៩០	៤
៩៥	២
១០០	១
១០៥	០.៥
១១០	០.២៥
១១៥	០.១២៥

យោងទៅតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៤២/០០ និយោជកត្រូវតែផ្តល់នូវការការពារសំឡេងខ្លាំង ទៅកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ នៅក្នុងកម្រិតសំឡេងលើសពី ៨០ dB (A) ។ ដោយយោងទៅតាមប្រកាស ១៣៨/០៣ កម្រិតសំឡេងគឺ ៨៥ dB(A) ។

៨.៧ ខ្យល់អាកាស កំដៅ និង ការធ្វើឱ្យមានខ្យល់ចេញចូល

៨.៧.១ ខ្យល់អាកាស

អនុក្រិត ៤២/០០ ចែងអំពីកម្រិតជាតិគីមីអតិបរមានៅក្នុងលំហអាកាស។

៨.៧.២ កំដៅ និង ការធ្វើឱ្យមានខ្យល់ចេញចូល

និយោជកត្រូវតែធានាថាសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការគឺសមស្របសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

នៅពេលចក្រ ឬ ពេងជាងត្រូវមានលំហអាកាសយ៉ាងតិច ១០ម^៣ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្នា។ និយោជកត្រូវតែមាន ទែម៉ូម៉ែត (ឧបករណ៍វាស់សីតុណ្ហភាព) នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការដើម្បីតាមដានសីតុណ្ហភាព ។

៨.៧.៣ ការធ្វើការក្នុងតំបន់ដែលខ្យល់ចេញចូលមានកម្រិត

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការនៅក្នុងកន្លែងដែលខ្យល់ចេញចូលមានកម្រិត (ដូចជាក្នុងរូងភ្នំ ក្រោមដី ឬ ក្នុងបំពង់ស៊ីឡាំងធំ) និយោជកត្រូវតែធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានខ្យល់បរិសុទ្ធយ៉ាងតិច ៣០ម^៣ ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ម៉ោង។

អនុក្រឹត្យ ៤២/០០
ប្រកាស ១២៥/០១ និង១៤៧/០២

ប្រកាស ១២៥/០១ និង ១៤៧/០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៦/១១(១០)

ប្រកាស១៣៩/០៣

៨.៨ ពន្លឺ

និយោជកត្រូវតែធានាថា មានពន្លឺធម្មជាតិ ឬ ពន្លឺសិប្បនិម្មិត គ្រប់គ្រាន់នៅក្នុង កន្លែងធ្វើការ ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចមើលឃើញច្បាស់ ដោយគ្មានការ លំបាកចំពោះភ្នែករបស់ពួកគេ ។ ប្រកាស ៩៨៩/០៣ កំណត់ពីកម្រិតពន្លឺ (គិត ជាលុច (Lux)) សម្រាប់ប្រភេទផ្សេងៗគ្នានៃកន្លែងធ្វើការ ។

ប្រកាស៩៨៩/០៣

ការបំភ្លឺជាមធ្យមគិត

ផ្នែក	ជាលុច (LUX)
ការស្រុះ	១៥០០
ការដេរ	១០០០
ការត្រួតពិនិត្យ/ការ ត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយ	១០០០
ការកាត់/ ការតំឡើង ក្រឡាប៉ាក់/ការប៉ាក់	៧៥០
ស្រាវអែបោះ/ជ្រលក់ពណ៌ /សម្លុត/បោក/បោះពុម្ព	៥០០*
អ៊ុត	៣០០

* សំគាល់: ផ្នែកដែលខ្ទប់ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិស័យអាជីវកម្មទាមទារ 500 Lux។

៨.៩ ការលើកដាក់ទទួលដោយកំលាំងពលកម្ម

និយោជកត្រូវចៀសវាងកុំឲ្យមានការលើកដាក់ដោយកំលាំងពលកម្មដែល អាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិត ពិសេស លើសិនជាការងារនោះអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ផ្ចឹងខ្លួនរបស់ពួកគេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣០
ប្រកាស ១៣៩/០៣
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៦/១១(៥)

៨.៩.១ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ

ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីដែលទើបតែសំរាលកូនរួច រលូតកូន ឬ រំលូតកូនរួច ក្នុងរយៈពេល២ខែដំបូងមិនត្រូវលើកដាក់ទំងន់លើសពី ៥ គ.ក្រ ទេ។

៨.៩.២ ទំងន់អតិបរមា

កម្មករនិយោជិតអាចលើកដាក់ទំងន់ធ្ងន់អតិបរមាដូចមានរៀបរាប់ក្នុងតារាង ក្រោមនេះ ។

	ប្រុស		ស្ត្រី	
	១៥ឆ្នាំ	១៨ឆ្នាំ	១៥ឆ្នាំ	១៨ឆ្នាំ
លើកដាក់ទំងន់ផ្ទាល់	១២ គ.ក្រ	៥០គ.ក្រ	៦ គ.ក្រ	២៥ គ.ក្រ
រទេះ/ញកង់មួយ	៣២ គ.ក្រ	៨០គ.ក្រ	៨០	៨០
រទេះ/ញកង់បី ឬ បួន	ហាម	៤០ គ.ក្រ	៨៥	៨៥

៨.១០ ការលើកដាក់ទទួលបានដោយកំលាំងពលកម្ម

និយោជកត្រូវជៀសវាងកុំឲ្យមានការលើកដាក់ដោយកំលាំងពលកម្មដែល អាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិត ពិសេស បើសិនជាការងារនោះអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេ ។

លំហូរការងារ

- ◆ ដំឡើង និង ថែរក្សាប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលនិងបន្ថយកំដៅ
- ◆ វាស់ស្ទង់សីតុណ្ហភាពជាប្រចាំ
- ◆ ធ្វើការកាត់បន្ថយធូលី

អាហារនិងទឹក

- ◆ រក្សាបរិមាណទទួលបានអាហាររួមទាំងកំរាលឥដ្ឋ ចង្រ្កាន កន្លែង បម្រើការ និង ជុំវិញឲ្យ បានស្អាត និង មានអនាម័យ
- ◆ ធានាថា អាហារត្រូវបានរៀបចំ និង ចម្អិនត្រឹមត្រូវ
- ◆ ធានាថា អាហារមានគុណភាព និង តម្លៃសមរម្យ

សារធាតុគីមី

- ◆ ស្តុបសារធាតុគីមីនៅក្នុងកន្លែងបិទជិតដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ
- ◆ ធុងដាក់សារធាតុគីមីត្រូវមានបិទជិតស្របច្បាស់ជា ភាសាខ្មែរ (និងភាសាដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ)
- ◆ ដំឡើងឧបករណ៍ធ្វើឲ្យមានខ្យល់អាកាសចេញចូលក្នុងរោងចក្រ នៅកន្លែងដែលមានប្រើសារធាតុគីមី
- ◆ ចែកកន្លែងដែលប្រើសារធាតុគីមីនៅក្នុងរោងចក្រឲ្យដាច់ដោយឡែក ពីកន្លែងធ្វើការ
- ◆ ហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិតពីរបៀបធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី
- ◆ ផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវសំលៀកបំពាក់ការពារ (ដូចជា ស្រោមអនាម័យ) និង ឧបករណ៍(ដូចជា វ៉ែនតា ឬ ម៉ាស់ពាក់មុខ)

ការហ្វឹកហ្វឺន

- ◆ ហ្វឹកហ្វឺនពីការគេចភាពអាសន្នឲ្យបានទៀងទាត់

ប្រកាសចេញលេខអាសន្ន

- ◆ ដំឡើង និង ដាក់សញ្ញាច្រកចេញ
- ◆ រក្សាច្រកទ្វារនោះឲ្យងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់ និង មិនចាក់សោ

បំពង់ពន្លត់អគ្គិសនី

- ◆ ដំឡើងបំពង់ពន្លត់អគ្គិសនីឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង ធានាឲ្យបានថា បំពង់ទាំងនោះ ងាយស្រួលនឹងយកប្រើប្រាស់
- ◆ សាកល្បងបំពង់ពន្លត់អគ្គិសនីជាទៀងទាត់។

សម្លាប់បង្ក

- ◆ ផ្តល់ឲ្យមានប្រអប់ដាក់ថ្នាំព្យាបាលបឋមឲ្យគ្រប់គ្រាន់ និង ធ្វើឲ្យ ប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយកមក ប្រើប្រាស់ ។
- ◆ ពិនិត្យមើលរបស់របរនៅក្នុងប្រអប់ដាក់ថ្នាំព្យាបាលបឋមឲ្យបាន

ទៀងទាត់ ។

ម៉ាស៊ីន

- ◆ ដំឡើងម៉ាស៊ីននៅមានសុវត្ថិភាព និង ថែទាំឲ្យបានល្អ
- ◆ ដាក់ឲ្យមានរបាំងការពារមូលសម្រាប់ម៉ាស៊ីនដេរ
- ◆ ដំឡើង និង ថែទាំប្រព័ន្ធ និង ខ្សែអគ្គិសនីឲ្យមានសុវត្ថិភាព
- ◆ បិទផ្លាកសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅពេលប្រអប់បិទ/បើកអគ្គិសនី។

សំលេង

- ◆ វាស់ស្ទង់កម្រិតសំលេង
- ◆ ផ្តល់ប្រដាប់ការងារសំលេងទៅកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការ នៅកន្លែងធ្វើការដែលមាន សំលេងខ្លាំង

អនាម័យ

- ◆ ជួសជុលបង្គន់អនាម័យ និង ទ្វារបង្គន់អនាម័យដែលខូច
- ◆ ដាក់ផ្លាកសញ្ញាសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីនៅទ្វារបង្គន់អនាម័យ
- ◆ ផ្តល់ប្រដាប់ប្រដាសសម្រាប់លាងសំអាតនៅជិតបង្គន់អនាម័យ

ផ្លូវដើរ

- ◆ ដាក់ផ្លាកសញ្ញាផ្លូវដើរឲ្យច្បាស់ និង រក្សាផ្លូវដើរទាំងនោះកុំឲ្យមានវត្ថុ និង សំរាមនៅទើសទែង ។

ផ្នែក ទី ៩ . គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

៩.១ តើអ្វីជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ?

គ្រោះថ្នាក់ ឬ ជំងឺដែលចាត់ទុកថាទាក់ទងនឹងការងារ គឺជាគ្រោះថ្នាក់ឬ ជំងឺដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត:

- ◆ ដោយសារធ្វើការ
- ◆ ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ឬ
- ◆ ពេលពួកគេកំពុងធ្វើដំណើរដោយត្រង់ពីផ្ទះទៅធ្វើការ ឬ ពីកន្លែងធ្វើការទៅផ្ទះ

គ្រោះថ្នាក់អាចចាត់ទុកថាទាក់ទងនឹងការងារ ទោះបីវាជាកំហុសរបស់អ្នកណាក៏ដោយ ។ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈក៏ចាត់ទុកថា ជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ។

៩.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកក្នុងការទប់ស្កាត់មិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ

និយោជកត្រូវតែទទួលខុសត្រូវឬចាត់ឲ្យអ្នកមានអ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការការពារមិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤៨ និង ២៤៧

ប្រកាស ២៤៣/០២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០១/០៨ (១ និង ២) និង ១០០/០៩(១)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២២៩-២៣០

និង ២៥០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៦/១០(៩)

៩.៣ ការកិច្ចរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង

ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់និយោជកត្រូវតែ:

- ◆ ផ្តល់ការសង្គ្រោះបឋម
- ◆ រក្សាទិដ្ឋភាពនៃកន្លែងកើតហេតុ
- ◆ ផ្តល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធទៅគណៈកម្មការអង្កេតគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ◆ អនុញ្ញាតឲ្យសាក្សីរាយការណ៍ជូនទៅគណៈកម្មការអង្កេត

ប្រកាស២៤៣/០២

៩.៤ ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ

និយោជក ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារមិនឲ្យលើសពី ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់កើតឡើង ។

ប្រកាស២៤៣/០២

៩.៥ ការទូទាត់សំណង ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ

និយោជកត្រូវបង់វិភាគទានដល់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស) ។ ហើយបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម នឹងគ្របដណ្តប់លើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ រួមទាំងការពិការបណ្តោះអាសន្នឬជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬស្លាប់ ដោយជាលទ្ធផលនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ(សូមមើលលម្អិតបន្ថែមទៀតនៅក្នុងប្រកាស ២៤៣/០២) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥២-២៥៥

ប្រកាស ២៤៣/០២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៦/១០(១០) និង ៣១/១២(១៣)

ផ្នែកទី ១០. ការដាក់វិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត

១០.១ វិធានការដាក់វិន័យ និង កំហុស

និយោជកមានសិទ្ធិដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែនៅពេលចាត់វិធានការដាក់វិន័យ និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បញ្ញត្តិ ក៏ដូចជាអនុសញ្ញារួម និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសផងដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦ ២៧ និង ២៨

១០.១.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការបញ្ជាក់កំហុស

និយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យ ឬ បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុស ត្រូវតែបង្ហាញពីភស្តុតាងនៃកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៣ និង ១៩៣/១២

១០.១.២ ពេលវេលាដាក់សម្រាប់ការដាក់វិន័យបណ្តេញពីការងារ

និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានតែចំពោះកំហុសធ្ងន់ ប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើគេធ្វើដូច្នេះ ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទ ដែលគេបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៤ ១៦៩/០៩(១)
១៤៩/១២ និង ១៨៤/១២(១)

១០.១.៤ ការដាក់វិន័យត្រូវតែសមហេតុផល

ការដាក់វិន័យណាមួយដែលនិយោជកធ្វើឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់ទោសដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្ត ។
និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតភ្លាមៗបានចំពោះកំហុសធ្ងន់ (សូមអានផ្នែក១០. ១.៥ ខាងក្រោម) ប៉ុន្តែ ចំពោះកំហុសដែលមិនធ្ងន់ គេត្រូវធ្វើការព្រមាន ដោយសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅកម្មករនិយោជិតមុនពេលបញ្ឈប់ការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤៩/១០ ១៩/១២ និង ២៩៩/១២

១០.១.៥ ឧទាហរណ៍អំពីកំហុសធ្ងន់

ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងដូចខាងក្រោមនេះស្តីពីកំហុសធ្ងន់៖

- ◆ ការប្រើប្រាស់និយោជក
- ◆ ការក្លែងបន្លំនិយោជក វិច្ឆេទកម្ម ការមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ការផ្សាយអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ
- ◆ ល្មើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានខាងវិន័យសន្តិសុខ និង អនាម័យ
- ◆ ការគំរាម កំហែងដេរប្រមាថ ឬ វាយដំនិយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតឯទៀត
- ◆ ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
- ◆ ការយោសាស កំហុសភាព ឬ បាត់បង់យោបល់ក្នុងកន្លែងធ្វើការ
- ◆ ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាក្នុងពេលកូដកម្ម
- ◆ ខកខានមិនបានចូលធ្វើការវិញ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងរយៈពេល៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីតុលាការ ចេញបញ្ជាឲ្យចូលធ្វើការ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៣(ខ) ៣៣០ និង ៣៣៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨/០៤ ២២/០៤
១៤៩/១២ និង ២០០/១២

ដោយផ្អែកតាមកាលៈទេសៈនេះ តុលាការអាចកំណត់ទង្វើផ្សេងៗទៀតរបស់

កម្មករនិយោជិតថាជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការគ្រាន់តែធ្វើកូដកម្មដោយមិនគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះឡើយ ។

១០.១.៦ ការទាមទារឱ្យបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកចាត់ចែង

ជាការពិតអ្នកចាត់ចែងម្នាក់ដែលបានមានកំហុស មិនមែនមានន័យថា និយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់ការងារអ្នកចាត់ចែងនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចសុំឱ្យនិយោជករបស់គេបញ្ឈប់ការងារអ្នកចាត់ចែង ឬ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតដែលមានកំហុស ប៉ុន្តែសំខ្លាំងក្នុងការសម្រេចថាត្រូវបញ្ឈប់ ឬ មិនបញ្ឈប់គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបដិសេធមិនព្រមតម្រូវឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់អ្នកគ្រប់គ្រង និង និយោជិតផ្សេងៗទៀតរបស់ខ្លួនចេញពីការងារទេ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចទាមទារការខូចខាតប្រសិនបើ និយោជកនោះប្រព្រឹត្តកំហុសទៅលើពួកគេ។

១០.២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរដោយមូលហេតុមួយចំនួន។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរនិយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវឱ្យធ្វើការងារទេ។

នៅពេលបញ្ចប់ការព្យួរនោះហើយ ទំនាក់ទំនងការងារជាទូទៅត្រលប់មកដូចធម្មតាវិញ ។

១០.២.១ មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរបានតែដោយសារមូលហេតុទាំងឡាយដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុង មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ មូលហេតុសំខាន់ៗបំផុតទាំងនេះរួមមាន៖

- ◆ ការព្យួរដោយដាក់វិន័យតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង
- ◆ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងររបស់សហគ្រាស ក៏ប៉ុន្តែការព្យួរត្រូវពិនិត្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថាបើសិនជានិយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ និយោជកត្រូវតែបង់ឈ្នួលពេញលេញជូនកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់គេ ។

១០.២.២ ការព្យួរការងារដើម្បីថាការដាក់វិន័យ

កិនិយោជក អាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនិយោជកនៅពេលដែលកំពុងស្រាវជ្រាវពីកំហុសធ្ងន់ដែលបានចោទ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់មូលហេតុនីមួយៗ តែក្នុងលក្ខខណ្ឌដែល៖

- ◆ រយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់ទោសដែលបានចោទ ហើយ
- ◆ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបែបនោះ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៦/១២ ១២៣/១២(១) និង ១៩៧/១២(៦)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ និង ៧២

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២១/០៣ ៤៦/០៤ និង ៦០/០៤

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៧ និង ៧១(៧)សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៨/០៤ ១៤៦/១១(១ និង ២ និង ៣) ១៨៩/១១(៨)

១០.២.៣ ការព្យួរការងារដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននៅពេលដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ។

ក្នុងករណីបែបនេះ កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានព្យួរការងាររហូតដល់ ២ខែ ដរាប ណាការព្យួរការងារត្រូវបានយល់ព្រមពីប្រសូងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ប្រសិនបើ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនត្រូវបានជូនដំណឹងទេនោះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពុំមានសុពលភាព ហើយនិយោជកត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញទៅកម្មករនិយោជិត ។

វាជាការអនុវត្តន៍ជាទូទៅក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើង ដែលនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០% ទៅកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគ្មានការងារឲ្យធ្វើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានអនុញ្ញាតឲ្យអនុវត្តបែបនេះទេប្រសិនបើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនធ្វើឡើងនៅក្រោមការពិនិត្យមើលរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

១០.៣ ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់អាចផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់ ឬ ដោយការរំលាយ ។

កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ ជាធម្មតាផុតរលត់នៅពេលបញ្ចប់កាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។

មានមូលហេតុសំខាន់ៗ ២ តាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ មុនពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ កិច្ចព្រមព្រៀង និង កំហុសធ្ងន់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៧ និង ៧១(៧)សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៨/០៩ ១៩៦/១១(១ និង ២ និង ៣) ១៩៩/១១(៨)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០១ /១៣

ការបញ្ឈប់កម្មករ និងនិយោជិតដែលមានការកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់



១០.៣.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង

កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ អាចរំលាយដោយការព្រមព្រៀង។ ការព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង មានអធិការការងារធ្វើជាសាក្សី។

១០.៣.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារកំហុសធ្ងន់

និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់មុខដល់ពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ ទាក់ទងនឹងសេចក្តីពន្យល់អំពីកំហុសធ្ងន់ សូមមើលផ្នែកទី ១០.១.៥ ខាងលើ។

១០.៣.៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារករណីប្រធានស័ក្តិ

កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់អាចរំលាយបានផងដែរ ដោយពុំចាំបាច់មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរនៅពេលដែលមានករណីប្រធានស័ក្តិឡើង។

១០.៣.៤ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់

ទាំងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗបាន។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ដោយគ្មានហេតុផលស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន បើសិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការហួតដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ដូចជាកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ បើសិនជាកម្មករនិយោជិត រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ខ្លួនត្រូវតែសងជំងឺចិត្តដល់និយោជកចំពោះការខូចខាតនានាដែលនិយោជក បានទទួលរងគ្រោះដោយសារតែការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។

១០.៣.៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់

នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ត្រូវបានរំលាយ ឬ ដល់កាលកំណត់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវស្មើនឹងយ៉ាងតិច ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាមានចរិយាល័យកំណត់។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ (១)

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០០/១២ (១ និង ២)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(២) និង ៨៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(២)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(៣) និង (៤)

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៤/១១(២) ១៥០/១១ (១១) ១០៦/១២(៥) និង ២១២/១២(២)

ឧទាហរណ៍: ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

សុខា បានចុះហត្ថលេខាជាមួយរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់លើកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់១ឆ្នាំ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលគឺ ១៩០ ដុល្លារ ប៉ុន្តែនាងក៏បានធ្វើការងារថែមម៉ោងផងដែរ នឹង បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ខ្លះៗ ជាសរុប នាងទទួលបាន ២៩៦៨ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំ។

ដោយគណនា ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់នាងគឺ

$5\% \times 2968 \text{ ដុល្លារ} = 148.4 \text{ ដុល្លារ}$

**១០.៣.៦ ការជូនដំណឹងមុនពេលដល់ការបរិច្ឆេទ
នៃកិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវណកំណត់**

កាលណានិយោជកមានបំណងឲ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់ធ្វើការនៅពេលចប់
កិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវណកំណត់និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករ
និយោជិតជាមុនដោយផ្អែកទៅតាមតារាងខាងក្រោម៖

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា	រយៈពេលជូនដំណឹង
៦ខែ ឬ តិចជាង	មិនតម្រូវឲ្យជូនដំណឹង
លើសពី ៦ខែ	១០ថ្ងៃ
លើសពី ១ឆ្នាំ	១៥ថ្ងៃ

ប្រសិនបើជាគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន កិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវណកំណត់
នឹងត្រូវបានបន្តដោយស្វ័យប្រវត្តិសម្រាប់រយៈពេលដូចគ្នានឹងកិច្ចសន្យា
ការងារដើមដែរ។ កិច្ចសន្យានេះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវណ
មិនកំណត់ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃការងារលើសពី ២ឆ្នាំ។

**១០.៤ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវណ
មិនកំណត់**

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវណមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយ
និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិត។

កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាចិរេវណមិនកំណត់ដោយមាន
មូលហេតុណាមួយក៏បាន ។

និយោជក អាចរំលាយកិច្ចសន្យាមិនកំណត់បាន លុះត្រាតែមានហេតុផល
សមរម្យដែលពាក់ព័ន្ធ ទៅនឹងជំនាញអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ឬ
ត្រូវការ ផ្សេងៗរបស់សហគ្រាស ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ ៨៧ និង ៨៦

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/ ៩៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១០/០៣ ១០២/១២(២)
១១៩/១២(១)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០១/១២(២)

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានចិរេវណមិនកំណត់



**ការដាក់ទណ្ឌកម្មត្រូវតែ
សមាហរ៍តន្តិកកំហុស**

**១០.៤.១ ការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
ការងារ**

និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមាន
ចរិយាមិនកំណត់ ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ រយៈពេលនៃ
ការជូនដំណឹងផ្អែកទៅលើរយៈពេលនៃការងារដែលកំណត់នៅក្នុងតារាង
ខាងក្រោមនេះ៖

រយៈពេលនៃការងារ	រយៈពេលជូនដំណឹង
តិចជាង ៦ ខែ	៧ ថ្ងៃ
៦ ខែ រហូតដល់ ២ ឆ្នាំ	១៥ ថ្ងៃ
លើសពី ៥ ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ ឆ្នាំ	១ ខែ
លើសពី ៥ ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ ឆ្នាំ	២ ខែ
លើសពី ១០ ឆ្នាំ	៣ ខែ

ប្រសិនបើនិយោជកបានបង់ប្រាក់បំណាច់ ៥ % ទៅកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យា
ការងារមានចរិយាមិនកំណត់នីមួយៗ ដូច្នេះ រយៈពេលការងារសម្រាប់
ជូនដំណឹងនឹងត្រូវបានរាប់ពី កាលបរិច្ឆេទដែល FDC ក្លាយជា UDC ។ រយៈ
ពេលជូនដំណឹងផ្អែកលើរយៈពេលនៃការងារដូចដែលបានផ្តល់ជូនតារាង
ខាងលើ។

កាតព្វកិច្ចរយៈពេលជូនដំណឹង

ជាទូទៅ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការជាមួយគ្នាតាមធម្មតា
ក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹង ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកដោយមាន
ប្រាក់ឈ្នួល ២ ថ្ងៃ ក្នុង១ សប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី និង អាចឈប់ធ្វើការ
មុនបាន ប្រសិនបើគេបានការងារមួយទៀត។ បើសិនដូច្នេះទេ និយោជក
និងកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នាដូចធម្មតាក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹង
នោះ ។

កាតព្វកិច្ចរយៈពេលជូនដំណឹង

និយោជកដែលមិនបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល
និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមការដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួល
បានក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹង។ មូលដ្ឋាននៃការគណនានេះ គឺប្រាក់ឈ្នួល
ប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ កន្លងមក មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួល
អប្បបរមាទេ (សូមអានផ្នែក ១០.៤.៣ ខាងក្រោម) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៥

លិខិតឆ្លើយតប ០៧០/២០ នៅថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ
២០២០

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៤១ /០៤ ១០៣/១២(១
និង ២) ១៨៤/១២(១) ១៩៣/១២(២) ១៩៩/១២(១)

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ១១៦/១២(២) និង ២០០
/១២(១ និង ២)

វិធានពិសេសទាក់ទងនឹងកម្មវិធីការងារជំនាញ

ក្នុងករណី	កម្មវិធីការងារជំនាញ
កំហុសធ្ងន់	មិនបាច់ជូនដំណឹង
កម្មករនិយោជិតសាកល្បង	មិនបាច់ជូនដំណឹង
វិកលចរិត ឬការបាត់បង់ សមត្ថភាពការងារ អចិន្ត្រៃយ៍	ជូនដំណឹង
កូនជាង	មិនបាច់ជូនដំណឹង
បង្ខំដូចនៅក្នុងមាត្រា ៨៥	មិនបាច់ជូនដំណឹង
ការដាក់ពន្ធនាគារនិយោជិត	មិនបាច់ជូនដំណឹង

ជាទូទៅមិនតម្រូវឲ្យជូនដំណឹងចំពោះករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអំឡុង ពេលសាកល្បងទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែ ជូនដំណឹងជាមុន ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចេរ្តិ៍លាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬ បាត់បង់សមត្ថភាព ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

១០.៤.២ ប្រាក់បំណាច់បណ្តាញបញ្ចូលពេលបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវលាមិនកំណត់ (UDCS)

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនិងការទូទាត់សំណង

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងអំឡុងពេលការងារ

ការទូទាត់សំណងនៃប្រាក់អតីតភាពមុនឆ្នាំ ២០១៩ស្មើនឹង ១៥ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ នៃអតីតភាពការងារ។

ការគណនាពីផ្នែកលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានជាមធ្យមក្នុងអំឡុងពេលនៃការងារ ចន្លោះពីឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ចុងឆ្នាំ ២០១៨។ ប្រសិនបើនិយោជកបានទូទាត់ សំណងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ៥% ដែលនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមាន ចិរេវលាមិនកំណត់ (FDC) រួចហើយ ការសងត្រឡប់វិញប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារនឹងលែងជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកទៅទៀត។ បើនិយោជក មិនបានទូទាត់សំណងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ៥%ទេ ការទូទាត់សងត្រឡប់ វិញប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ នឹងត្រូវទូទាត់ក្នុង រយៈពេលនៅសល់។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៩ ត្រូវបានបង់ពីរដងមួយឆ្នាំ សំរាប់កម្មករក្នុង២ឆមាស ឆមាសទី ១ ចាប់ពីខែមករាដល់ខែមិថុនា និង ឆមាសទី ២ ចាប់ពីខែកក្កដាដល់ធ្នូ។ កម្មករក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវលា មិនកំណត់ អាចទទួលបាន ៧.៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលពួកគេបញ្ចប់ការងាររបស់ពួកគេនៃឆមាសនីមួយៗ។

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារមានចិរេវលាមិនកំណត់

ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារមានចិរេវលាមិនកំណត់របស់ កម្មករ នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករដែលនៅសល់អតីតភាពការងារក្នុង ឆមាស ពី ១ ខែទៅ ៦ ខែ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ៧ ថ្ងៃនិងអត្ថប្រយោជន៍

វិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៩- ៩០ (ថ្មី) និង១១០ (ថ្មី)

ប្រកាស ៥៣៣

សេចក្តីណែនាំ ០៥៧, ០៥៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧១/១៩

ផ្សេងៗ។ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួល ៧ ថ្ងៃនេះផ្អែកទៅលើឯកសារប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ជាមធ្យមនៅក្នុងឆមាសដែលក្នុង ការបញ្ចប់បាន កើតឡើង។ ប្រសិនបើកម្មករបានធ្វើការរយៈពេល ២១ ថ្ងៃក្នុងឆមាសនោះ វានឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាកម្មករបានធ្វើការរយៈពេល ១ខែ។

រយៈពេលនៃការងារ ប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ

១ខែ - ៦ខែ ប្រាក់ឈ្នួល៧ថ្ងៃ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ការទូទាត់សងត្រូវបង្ហាញប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ក៏ ជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃសំណងអតីតភាពប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលនិយោជក បញ្ចប់ កម្មករនិយោជកកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនៃកំណត់។

រយៈពេលនៃការងារ សំណងត្រូវបង្ហាញនៃប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារ

៦ខែ - ១ឆ្នាំ មធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ៧.៥ ថ្ងៃ

លើសពី ១ឆ្នាំ មធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ១៥ ថ្ងៃ

និយោជកមិនត្រូវផ្តល់សំណងទូទាត់លើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែផ្តល់សំណងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ប្រសិនបើនិយោជកជុំ វុញឲ្យកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

ឧទាហរណ៍៖ ការលាឈប់ពីការងារដោយបង្ខំ

រោងចក្រមួយបានដំណើរការនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញអស់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ។ ដោយមូលហេតុអាជីវកម្មម្ចាស់រោងចក្របានសម្រេចចិត្តប្តូររោងចក្រទៅ ខេត្តកំពង់ចាម ។ និយោជក បានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បន្ត ធ្វើការងាររបស់ពួកគេនៅរោងចក្រថ្មី កម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលយក

ការងារ និង ខ្លះសម្រេចចិត្តថា ពួកគេចង់ ស្នាក់នៅភ្នំពេញ ។ កម្មករ និយោជិតដែលទទួលយកការងារដែលប្តូរទៅកំពង់ចាម ត្រូវបានជុំវិញឲ្យ លាឈប់ពីការងារ ដូច្នេះពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងទូទាត់នៃការ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

១០.៤.៣ សំណងចំណីចិត្តចំពោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជំងឺចិត្ត (ថែមលើសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារ) ប្រសិនបើពួកគេរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនៃកំណត់ ជាមួយកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ (សូមអានផ្នែក១០.៤) ។ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចណាស់ក៏ស្មើនឹង ចំនួនដែលគេទទួលបានសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលជា ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពេលបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាដែរ ។

១០.៥ វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ចប់ពីការងារ រួមគ្នា

ការបញ្ចប់ពីការងាររួមគ្នាកើតឡើង នៅពេលនិយោជកបញ្ចប់ការងារកម្មករន យោជិតដើម្បីបន្ថយផលិតកម្មរៀបចំសហគ្រាសឡើងវិញ ឬបង្កើនផលិតកម្ម។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣៦/១២(៥) ១០៣/១២ (១និង២) និង ១៩៩/១២(១)

ប្រកាស ៥៦៥/១៨

វិសោធនកម្មនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៩- ៩០ (ថ្មី) និង១១០ (ថ្មី)

ប្រកាស ៥៣៣ និង សេចក្តីណែនាំ ០៥៧, ០៥៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧១/១៩

ឧទាហរណ៍: សំណងជំងឺចិត្ត

ពេសម្បត្តិ បានធ្វើការឲ្យបានច្រើនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់អស់រយៈពេល ៣៦ខែ នៅពេលដែលគាត់ត្រូវបាន បណ្តេញចេញដោយគ្មានមូលហេតុ ។ កំឡុងពេលការងាររបស់គាត់ គាត់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ៥% ជាបន្តបន្ទាប់ សរុប៣០០ ដុល្លារ រហូតដល់គាត់ក្លាយជាកម្មករ ក្នុង កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនៃកំណត់ ។ ក្រោយពេល ធ្វើការក្រោម កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនៃកំណត់ គាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់ ការងារ។ និយោជកបានបើកប្រាក់ខែឱ្យគាត់ ៧ ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលនិង អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សំណងអតីតភាព របស់គាត់ចុងក្រោយដែល

ស្មើនឹង ៧០ ដុល្លារ។ ក្នុងន័យនេះ ចំនួនប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់ លោកសម្បត្តិគឺ ៣០០ ដុល្លារបូក៧០ ដុល្លារ ដូច្នេះសរុបគឺ ៣៧០ ដុល្លារ។

បន្ថែមលើប្រាក់សំណងអតីតភាព (៣៧០ ដុល្លារ) គាត់ក៏អាចធ្វើការ ទាមទារចំនួនទឹកប្រាក់ដែលក្នុងសម្រាប់សំណងជំងឺចិត្ត។ ដូច្នេះដើម្បី រកឃើញសំណងជំងឺចិត្ត ដំបូងវាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការគិតពីវិធីសំណង អតីតភាពសរុប ដែលសម្បត្តិ នឹងទទួលបាន។

១០.៥.១ នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា

មុនពេលធ្វើការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវតែធ្វើតាមនីតិវិធីខាងក្រោម នេះ ៖

- ◆ ជូនដំណឹងទៅប្រតិភូបុគ្គលិក និង តំណាងសហជីពជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ អំពីគំរោងបញ្ឈប់ ការងារ ។
- ◆ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈទាបជាងគេ បំផុតមុន ។
- ◆ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្មើគ្នា និយោជក គួរបញ្ឈប់អ្នក ដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេមុន។ (អតីតភាព ត្រូវតែតម្លើងមួយឆ្នាំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមាន គួរស្រករ និង មួយឆ្នាំថែមទៀត ក្នុងកូនម្នាក់ៗក្នុងបន្ទុក ។)

១០.៥.២ សិទ្ធិអធិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការ ឡើងវិញ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានោះមានអាទិភាពក្នុង ការជួលឱ្យធ្វើការឡើងវិញ សម្រាប់រយៈពេល២ឆ្នាំ ។

១០.៦ និទានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងារ សកម្មជនសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យពិចារណាលើសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុង សកម្មភាពសហជីពនៅពេលធ្វើការសម្រេចលើការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការចាត់ចែង និង ការបែងចែកការងារការតំឡើងថ្នាក់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិស័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារ ។

១០.៦.១ ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក និង សកម្មជន សហជីព

និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមវិធានពិសេស នៅពេលដែលគេបញ្ឈប់ការងារ ប្រតិភូបុគ្គលិក និង សកម្មជនសហជីព (ដែលត្រូវចាត់ទុកថាជា កម្មករ និយោជិតដែលទទួលបានការការពារវិធានទាំងឡាយមានដូចខាងក្រោម នេះ៖

- ◆ និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារ តែបន្ទាប់ពីទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥ និង ២៨៤

ប្រធាន ៣១៣/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/១២

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២ និង ២៧៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១១៩/១០(១) ២១២/ ១២(១) និង ២១៥/១២(១និង២)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ -២៩៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៥/០៩(៦) ០០២/១២ (១) ២៦/១២(១) និង ១២៥/១២(១)

- ◆ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារ ត្រូវបានចោទ ពីបទប្រព្រឹត្ត ឬកំហុសធ្ងន់និយោជក អាចព្យួរការងារភ្លាមនៅពេល កំពុងរង់ចាំការអនុញ្ញាតពីអធិការ ការងារ ។
- ◆ អធិការការងារត្រូវតែសម្រេចក្នុងរយៈពេល១ខែបន្ទាប់ពីទទួល សំណើសុំបញ្ឈប់ការងារពីនិយោជក។ ប្រសិនបើអធិការការងារមិន ផ្តល់ការសម្រេចក្នុង១ខែ សំណើនេះត្រូវចាត់ទុកថាត្រូវបានបដិសេធ
- ◆ និយោជក កម្មករនិយោជិត ឬ សហជីព អាចតវ៉ានឹងសេចក្តី សម្រេចរបស់អធិការការងារទៅក្រសួងទទួលវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល២ខែ បន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងពីសេចក្តីសម្រេចនោះ។

ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត

មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ការងារ

- ◆ កំហុសដទៃទៀត
 - ◆ សេដ្ឋកិច្ច
 - ◆ កំហុសធ្ងន់
- ការព្យួរការងារ ភ្លាមៗដែល ត្រូវបានអនុញ្ញាត

កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ១ ខែ

ជូនដំណឹងដល់ អធិការការងារ

- ◆ យល់ព្រម
- ◆ គ្មានចម្លើយ
- ◆ មិនយល់ព្រម

- ◆ ការបញ្ឈប់ការងារ ត្រូវបានអនុញ្ញាត
- ◆ ការបញ្ឈប់ការងារ ត្រូវបានបដិសេធ

ដើមទៅដើមបង្កើនការងារ/ កុំលាភារខ្លួនឯង

១០.៦.២ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតដែល ទទួលបានការការពារ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារមាន៖

- I. បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក ក
- II. ប្រតិភូបុគ្គលិក (ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ)
- III. បេក្ខជនដែលមិនបានជាប់ឆ្នោតក្នុងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលបោះឆ្នោត)
- IV. អតីតប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង ប្រតិភូជំនួយ (រយៈពេល៣ខែ បន្ទាប់ពី បញ្ចប់អណតិ)
- V. សមាជិកស្ថាបនិកសហជីព និង អ្នកដែលចូលរួមក្នុងសហជីព ក្នុងអំឡុងពេលដាក់ពាក្យចុះ បញ្ជីកា ពេលចាប់ផ្តើមពីកាលបរិច្ឆេទ ដាក់ពាក្យ និង ពេលបន្តសម្រាប់ពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទ នៅពេលដែលចុះបញ្ជីកាសហជីពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២ និង ២៩៣
ប្រកាស ៣១៣ / ០០ និង ៣០៥ /០១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ និង ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២ និង ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

- VI. អ្នកដឹកនាំសហជីព (ប្រធាន អនុប្រធាន ទីមួយ លេខាធិការ ទីមួយ) ប្រសិនបើនិយោជកបានទទួលដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ
- VII. បេក្ខជនឈរឈ្មោះប្រធានសហជីព ចាប់ផ្តើម៤៥ថ្ងៃ មុនពេលបោះឆ្នោត និង បញ្ចប់ ៤៥ថ្ងៃក្រោយបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជននោះពុំជាប់ឆ្នោត
- VIII. អតីតអ្នកនាំសហជីព (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)
- IX. ប្រតិភូសហជីព
- X. អតីតប្រតិភូសហជីព (រយៈពេល៦ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)
- XI. តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានតែងតាំងនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលសហជីពថ្នាក់ខណ្ឌហាក់ម្ម ឬ សហជីពថ្នាក់ជាតិដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស
- XII. អតីតតំណាងសហជីពដូចបានរៀបរាប់ក្នុងចំណុច xi ខាងលើនេះ (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)

៩០.៧ ការមិនរើសអើង

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសកម្ពុជា ធានាឲ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ ។

៩០.៧.១ ការមិនរើសអើង

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់នៃបមណ្ឌល៖

- ◆ ពូជសាសន៍
- ◆ ពណ៌សម្បុរ
- ◆ ភេទ
- ◆ សាសនា ឬ ជំនឿ
- ◆ គំនិតនយោបាយ
- ◆ ជាតិកំណើត
- ◆ ដើមកំណើតសង្គម
- ◆ ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករ និយោជិត ឬ ធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់នៃបមណ្ឌល៖

- ◆ ការជួល
- ◆ ការបែងចែកការងារ
- ◆ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ◆ ការតម្លើងថ្នាក់
- ◆ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ
- ◆ ការផ្តល់កំរៃ

ប្រកាស ៣០៥/០១ប្រការ ៥ ប្រកាស ៣១៣/០០
ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៣
ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៥
ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២

ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៥

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៥

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣១

- ◆ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍
- ◆ វិស័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

១០.៧.២ ការរើសអើងដែលអាចអនុញ្ញាតបាន

និយោជក ត្រូវតែធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងលើដោយផ្អែកលើភាពសមហេតុផល និង ដោយមិនផ្អែក លើកត្តាដូចជា ពូជសាសន៍ ភេទ សាសនា ឬ ការចូលរួម ក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលលក្ខណៈនៃការងារតម្រូវលើ លក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់ មុខរបរ ការរើសអើងនេះត្រូវ បានអនុញ្ញាត ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២

១០.៧.៣ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា ចំពោះការងារ ស្មើគ្នា

ប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងគ្នាដោយផ្អែកលើដើមកំណើតភេទ ឬ អាយុរបស់កម្មករ និយោជិត ត្រូវបានហាមឃាត់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២

ផ្នែក ទី ១១. ការដោះស្រាយវិវាទ

វិវាទអាចកើតឡើងនៅក្នុងកន្លែងការងារ ទោះជាការចាត់ចែងល្អយ៉ាងណា ក៏ដោយ។ ដោយសារតែនេះហើយនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត គួរប្រមើល មើលពីវិវាទទាំងឡាយ ហើយបង្កើតឲ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទនៅពេលដែលវាកើតឡើង ។

លើកលែងតែនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រព័ន្ធផ្សេង មួយទៀតនៃការដោះស្រាយវិវាទពួកគេត្រូវតែ អនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃការ ដោះស្រាយវិវាទដូចមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចដោះស្រាយ វិវាទរបស់ពួកគេតាមវិធីមួយចំនួន។

វិធីទាំងនេះរួមមាន៖

- ◆ ការចរចា
- ◆ ការផ្សះផ្សា
- ◆ ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល
- ◆ កូដកម្ម/ឡុកអេវ
- ◆ ប្តឹងទៅតុលាការ



១១.១ វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម

ដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិត និង និយោជកត្រូវការអនុវត្តតាមដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ គឺអាស្រ័យទៅលើថាតើវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ឬ វិវាទបុគ្គល ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០ និង៣០២

១១.១.១ វិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១០ /០៣

១១.១.២ វិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនិងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់។ប្រសិនបើសហជីពមួយពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទមួយនៅពេលនោះ ជាទូទៅគេត្រូវចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួម ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០ /០៣
៥៨/១០ និង ១១៩/១២(១)

វិវាទការងាររួមក៏អាចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានសហជីពផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើឡើងជាក្រុម ។

១១.២ នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត/បុគ្គលិក ទំនាក់ទំនង

និយោជកជាច្រើនបានបង្កើតនីតិវិធីបណ្តឹងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដោយការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់គេ ដើម្បីឲ្យវិវាទអាចត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងរហ័ស និង យុត្តិធម៌ ។

សារាចរ ២១ / ៩៩

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានតម្រូវឲ្យនិយោជកបង្កើតកម្រិតនីតិវិធីបណ្តឹងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការទេ ប៉ុន្តែច្បាប់តម្រូវឲ្យនិយោជក មានបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយ សំណើកម្មករនិយោជិត និង ពាក្យបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត ។

១១.៣ ការផ្សះផ្សា

១១.៣.១ ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលដោយស្ម័គ្រចិត្ត

ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលគឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនមាននិយោជក ឬក៏កម្មករ និងយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ពួកគេមុននឹងទៅតុលាការ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីមួយស្នើសុំធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ភាគីមួយត្រូវតែទៅចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សាបានទទួលជោគជ័យ និងយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងដែលធ្វើនៅពេលផ្សះផ្សានោះ ។ ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនបានជោគជ័យ វាអាចត្រូវដាក់ទៅតុលាការ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០ - ៣០១
ប្រកាស ៣១៨/០១

១១.៣.២ ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមជាភាគពួកមួយ

លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងលើនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្សេងពីនេះ ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទការងាររួម ត្រូវជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីវិវាទរបស់ពួកគេ ។ ក្រសួងការងារត្រូវព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០២ - ៣០៨
ប្រកាស ៣១៧/០១

១១.៣.៣ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡូកអេក្នុង អំឡុងពេលផ្សះផ្សា

ក្នុងរយៈពេលផ្សះផ្សា កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម រឺនិយោជកមិនអាចធ្វើឡូកអេក ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៦ និង ៣២០

១១.៣.៤ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាដែលចងកាតព្វកិច្ច

ការព្រមព្រៀង ដែលសម្រេចបានក្នុងពេលផ្សះផ្សាវិវាទត្រូវតែអនុវត្ត ហើយនិយោជកត្រូវតែបិទឡាយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងការិយាល័យការងារមូលដ្ឋាន ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៧ និង ៣១៥

១១.៤ ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល

បើសិនជាការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមទទួលបានជោគជ័យ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងបញ្ជូនវិវាទនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៩-៣១៧
ប្រកាស ០៩៩/០៤

១១.៤.១ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡូកអេក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ហើយនិយោជកមិនអាចធ្វើឡូកអេកបានទេ ។ កន្លែងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធមិនបើកសវនាការទេ លុះត្រាតែភាគីបញ្ឈប់កូដកម្ម ឬ ឡូកអេកជាមុនសិន ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២០
ប្រកាស ០៩៩/០៤
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៤ /០៤
១៨/០៤ ២២៧/១២ និង ២២៨/១២

១១.៤.២ ការតម្រូវឱ្យសហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទដែលត្រូវរួមក្នុង សវនាការដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែចូលរួម គ្រប់បើការប្រជុំដែលអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះហៅ និងផ្តល់គ្រប់ឯកសារ និង ព័ត៌មានដទៃទៀតដែលអាជ្ញាកណ្តាលស្នើសុំ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៥ និង ៣១៨
ប្រកាស ០៩៩/០៤
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២២ /០៤ និង ២០១/១២

១១.៤.៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហៅថា សេចក្តីបង្គាប់ ។

សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែអនុវត្ត លើកលែងតែភាគីណាមួយនៃវិវាទបដិសេធនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។ ក្នុងករណីនេះ សេចក្តីបង្គាប់ត្រូវចាត់ទុកថាគ្មានសុពលភាពអនុវត្តទេ ។

បើសិនជាគ្មានការបដិសេធចំពោះសេចក្តីបង្គាប់ទេនោះនិយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយច្បាប់ចំលងនៃសេចក្តីសម្រេចបង្គាប់នោះទាំងនៅកន្លែងធ្វើការនិងការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារមូលដ្ឋាន ។

បើចង់ដឹងច្បាស់អំពីព័ត៌មានថែមទៀត សូមមើលសៀវភៅដែលមានចំណងជើងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជារៀបរៀងដោយមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ក្រោមការឧបត្ថម្ភរបស់ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្នុងច្បាប់បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីពីរ ឆ្នាំ២០០៩) ។

១១.៥ កូដកម្ម និង ឧបករណ៍

១១.៥.១ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មបាន ?

កូដកម្មនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មដើម្បីការពារសិទ្ធិ និង អត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ប៉ុន្តែពួកគេអាចធ្វើដូច្នេះបានដោយស្របច្បាប់តែបន្ទាប់ពីវិធីផ្សេងៗ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទទាំងអស់បានបរាជ័យប៉ុណ្ណោះ។ ស្ទើរតែគ្រប់ករណីកម្មករនិយោជិត ត្រូវព្យាយាមអនុវត្តតាមទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដូចតទៅនេះមុនធ្វើកូដកម្ម:

- ◆ ការចរចា
- ◆ ការផ្សះផ្សា និង
- ◆ អាជ្ញាកណ្តាល ។

១១.៥.២ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មបាន ?

កូដកម្មដែលធ្វើឡើងដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យកែប្រែអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលកំពុងតែនៅមានប្រសិទ្ធភាព គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។

១១.៥.៣ នីតិវិធីច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

មុនពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។ នីតិវិធីទាំងនេះត្រូវតែរួមបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចខាងក្រោមនេះ៖

ការបោះឆ្នោតជាសាធារណៈ

កូដកម្មមិនស្របច្បាប់ទេ ប្រសិនបើ សមាជិកនៃសហជីពមិនបានអនុម័តធ្វើកូដកម្មតាមការបោះឆ្នោតជាសាធារណៈ។

ការជូនដំណឹងជាមុន

កូដកម្មនេះមិនស្របច្បាប់ទេ ប្រសិនបើសហជីពមិនបានជូនដំណឹងមុនចំនួន ៧ថ្ងៃ ពីការធ្វើកូដកម្មទៅនិយោជក និង ទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១២ និង៣១៥
ប្រកាស ០៩៩/០៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០៩/១២(១)

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣៧
ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៨-៣៣៧
ប្រកាស ៣៣៨/០២
សារាចរ ០០៥ / ០០
សេចក្តីជូនដំណឹង ២០/ ០០

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣២៣-៣២៩ ៣៣៦ និង ៣៣៧
ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២៣
ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២៤ ៣២៥ ៣២៧ និង ៣២៩

១១.៥.៤ កូដកម្មខុសច្បាប់

កូដកម្មដែលមិនស្របទៅនឹងនីតិវិធីដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារគឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។ កូដកម្មមិនធ្វើឡើងដោយសន្តិវិធីក៏ជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ។ មានតែតុលាការទេ ដែលអាចប្រកាសថាកូដកម្មមួយ ជាកូដកម្មខុសច្បាប់បាន ។

១១.៥.៥ អបិទ្ប

សកម្មភាពហិង្សាណាដែលធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មដោយភាគីណាមួយគឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។ និយោជកអាចដាក់វិន័យ ឬ បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារទង្វើហិង្សា ដែលបានប្រព្រឹត្តក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ។

១១.៥.៦ សេរីភាពរបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ

កូដករ ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលចង់ទៅធ្វើកូដកម្មអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម បានចូលទៅធ្វើការតាមបំណងរបស់គេ។ កូដករ មិនត្រូវគំរាមកំហែងអ្នកដែលមិនមែនជាកូដករទេ ។

១១.៥.៧ គ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្មលើកូដករ

ប្រសិនបើ និយោជកមិនអាចបង្ហាញថាកូដករបានប្រព្រឹត្តកំហុសទេ ពួកគេត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតត្រលប់ទៅធ្វើការវិញដោយគ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្មនៅពេលដែលកូដករបានបញ្ចប់ភ្លាមៗ។ ការដែលគ្រាន់តែចូលរួមក្នុងកូដកម្មខុសច្បាប់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ប៉ុន្តែការមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ក្នុងរយៈពេល ៩៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីមានបញ្ជាពីតុលាការ គឺជាកំហុសធ្ងន់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយវិធានអំពីការមិនត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មបន្ទាប់ពីកូដកម្មនេះ ក្នុងគោលបំណងមិនឲ្យនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ពីកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមក្នុងកូដកម្មស្របច្បាប់ ។

ក្នុងករណីកូដកម្មស្របច្បាប់ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ១០ដុល្លារ តែសមាមាត្រប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម២ថ្ងៃ និយោជកអាចកាត់បន្ថយត្រឹមចំនួនទឹកប្រាក់ដូចខាងក្រោមនេះ៖

=
$$\frac{2 \text{ ថ្ងៃ} \times 10 \text{ ដុល្លារ}}{26 \text{ ថ្ងៃ}} = 0.77 \text{ ដុល្លារ}$$

(រក្សាទុកប្រាក់រង្វាន់ដែលនៅសល់ ៩.២៣ដុល្លារ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យធ្វើការដទៃទៀតក្នុង ១ខែ នោះ) ។

ក្នុងករណីកូដកម្មខុសច្បាប់ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ទាំងអស់តែម្តង ។

១១.៥.៨ ការបើកប្រចារកំណត់លក្ខណៈក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

តាមផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតគ្មានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលពួកគេធ្វើកូដកម្មទេទោះជាកូដកម្មនោះជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬ ស្របច្បាប់ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែជួនកាល ខាងផ្នែកគ្រប់គ្រង និងសហជីព អាចព្រមព្រៀងគ្នាបង់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីជាចំណែកមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣៦ និង៣៣៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣០ និង ៣៣៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៦/១១(១)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣៣២-៣៣៣ និង ៣៣៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល០៤/០៣
១៨/០៤ ២២/០៤ ១៧/១០ ២២/១១(១និង២) ១៦៩/០៩(១) និង ២០៤/១២(១២)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០៤/១២(១២)

១១.៥.៩ គ្មានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

និយោជកមិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មទេ។ ទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដឹកជញ្ជូនវត្ថុធាតុដើមទៅធ្វើនៅក្នុងរោងចក្រផ្សេងនៅពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើកូដកម្ម មានន័យស្មើនឹងការជួលកម្មករនិយោជិតថ្មី ឱ្យចូលធ្វើការក្នុងពេលមានកូដកម្ម ។

ប្រសិនបើនិយោជកបានជួលអ្នកធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលកូដកម្មនិយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មសម្រាប់រយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កូដកម្មមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលបានតាមមាត្រា ៣៣៤ តែក្នុង ករណីពួកគេអនុវត្តតាមនីតិវិធីស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៤/០៣

១៨/០៤ ១៥/០៤ ១៧៨/១២(១២និង៣) ១៩៧/១២(១០)

១១.៥.១០ ឡូកអេវ៉ា

ជាចំណែកមួយនៃវិវាទការងារ និយោជក ក៏អាចបិទទ្វារមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការបានផងដែរ។ ការធ្វើនេះហៅថា ឡូកអេវ៉ា។ សិទ្ធិឡូកអេវ៉ាគឺត្រូវអនុវត្តតាមវិធាន និង ការដាក់កំហិតដូចគ្នានឹងសិទ្ធិកូដកម្មដែរ ។

បើសិន ជានិយោជកធ្វើឡូកអេវ៉ាខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលឡូកអេវ៉ានោះ ហើយក្រៅពីនេះ ទោសទណ្ឌផ្សេងៗទៀតក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៨ ៣១៩៣២២៣៦៩

ផ្នែក ទី ១២. សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

១២.១ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសហជីព

និយោជកមិនត្រូវបង្កាច់ការចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតសហជីពទេ ។

និយោជកមិនអាចបង្ខំ ឬ ផ្តល់សំណូកឱ្យកម្មករនិយោជិតចូល ឬ មិនចូលជាសមាជិកសហជីពបានឡើយ ។

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជាសមាជិករបស់សហជីព តាមការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៦ និង ២៧១

១២.២ ការរើសអើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានសហជីពភាពសហជីព

និយោជកមិនត្រូវពិចារណាលើសមាជិកភាពសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការងារ (ដូចជាការទទួលឱ្យធ្វើ ការតំណែងថ្នាក់ ការបញ្ឈប់ពីការងារ។ល ។)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៧៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៥៧/១១ និង ១៥៥១១

១២.៣ ការរួមបញ្ចូលនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬ សមាគមតែមួយគ្នា ត្រូវបានហាមឃាត់

គ្មានសហជីពណាមួយអាចតំណាងឱ្យទាំងកម្មករនិយោជិតផង និង ទាំងនិយោជកផងបាននោះទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៦

១២.៤ គ្មានការជ្រៀតជ្រែកក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព

និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយ៖

- ◆ ជ្រៀតជ្រែកនៅក្នុងការងាររបស់សហជីព ឬ
- ◆ ជួយឧបត្ថម្ភសហជីពដែលនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់

១២.៥ ការការពារប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការប្រុងប្រយ័ត្នភាគទានសហជីព

កម្មករនិយោជិត អាចផ្តល់អំណាចឲ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង់ ភាគទានសហជីព។ ការផ្តល់អំណាចនេះត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង អាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់អំណាចក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ផ្តល់ចំនួនទឹកប្រាក់ភាគទាននោះទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

១២.៦ ការការពារសកម្មជនសហជីពពីការបញ្ឈប់ពីការងារ

សូមអានផ្នែកទី ១០.៦ ខាងលើ ។

១២.៧ ប្រតិបត្តិបុគ្គលិក

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត៨នាក់ឬច្រើនជាងនិយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិបត្តិបុគ្គលិក។ ការបោះឆ្នោតរៀបចំក្នុងរយៈពេល ៦ខែ បន្ទាប់ពីបើកសហគ្រាស ។

ប្រតិបត្តិបុគ្គលិកមានអណត្តិប្រឆាំងហើយអាចត្រូវបានគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាថ្មីបាន ប្រតិបត្តិបុគ្គលិកមានការកិច្ចនាំយកបញ្ហាព្រួយបារម្ភផ្សេងៗកម្មករនិយោជិតទៅនិយោជក និង អធិការការងារ ។

១២.៧.១ និយោជកទទួលខុសត្រូវចំពោះការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិបត្តិបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ដោយយោងទៅតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ◆ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព (ប្រសិនបើមាន) មុនធ្វើការបោះឆ្នោត
- ◆ អនុញ្ញាតឲ្យសហជីពតំណាងតែងតាំងបេក្ខជន
- ◆ បិទផ្សាយកាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ និងធ្វើការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល៤៥ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលសំណើពីកម្មករនិយោជិត សហជីព ឬអធិការការងារ
- ◆ បិទផ្សាយនីតិវិធីបោះឆ្នោត និង បញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន យ៉ាងតិច ៣ថ្ងៃមុនកាលបរិច្ឆេទបោះឆ្នោត
- ◆ អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកពីការងារយ៉ាងតិច២ម៉ោង ដើម្បីធ្វើការពិចារណាពីបេក្ខជន
- ◆ បោះឆ្នោតដោយសង្វាត់
- ◆ បោះឆ្នោតក្នុងម៉ោងធ្វើការ
- ◆ បោះឆ្នោតយ៉ាងតិច១៥ថ្ងៃ មុនពេលដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់អណត្តិ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧/០៤

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២៩
ប្រកាស ៣០៥/០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣/០៣
០៥/០៣ ២៥/០៣ ៧៤/១១(១០) និង ១០៨/១២(១)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៣ -២៩៩
ប្រកាស ២៨៦ /០១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៧ -២៨៨ និង ២៩១
ប្រកាស ២៨៦ /០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៥៤/១០(១)និង ១៨៩/១១(២)

របស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលកំពុងកាន់មុខតំណែង

- ◆ រាយការណ៍ពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត
- ◆ ចេញថ្លៃចំណាយលើការបោះឆ្នោត ។

១២.៧.២ ភាគព្រឹត្តិប្បទានរបស់និយោជកចំពោះប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវ៖

- ◆ ផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ ទឹកផ្លែឈើ ទឹកផ្លែឈើប្រជុំ សំភារៈធ្វើការ និង កន្លែងសម្រាប់ការបិទផ្សាយផ្សេងៗ ។
- ◆ ផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពនូវទឹកផ្លែឈើសម្រាប់ដាក់តាំង ឈ្មោះ រូបភាព និង តួនាទីរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និង អ្នកដឹកនាំសហជីព និង សកម្មភាពរបស់ពួកគេ ។
- ◆ ផ្តល់រយៈ ២ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទៅឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ម្នាក់ៗ ដើម្បីធ្វើការរបស់ពួកគេ ។

១២.៧.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ

និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារប្រតិភូបុគ្គលិក ឬ បេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិកបាន លុះត្រាតែបន្ទាប់ពីបានទទួលសិទ្ធិអំណាចពីអធិការការងារ។ ការធ្វើដូចគ្នានេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរចំពោះបេក្ខជនដែលមិនបានជាប់ឆ្នោតក្នុងអំឡុងពេល៣ខែបន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត និងចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងអំឡុងពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់អំណត្តិរបស់ពួកគេ (ចំពោះព័ត៌មានលម្អិត សូមអានផ្នែក ១០.៦ ខាងលើ) ។

១២.៧.៤ ការកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានតួនាទីដូចខាងក្រោម៖

- ◆ បង្ហាញនិយោជកអំពីការមិនសុខចិត្តទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីការងារបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ និង អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្ត
- ◆ បញ្ជូនពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារ
- ◆ ធានាឲ្យមាន ការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិ សុខភាព និង សុវត្ថិភាព
- ◆ ស្នើសុំឲ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ សុខភាព និង សុវត្ថិភាពនិង គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ◆ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក អំពីសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស (សូមអានផ្នែក ២.៤.២ ខាងលើ)
- ◆ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជកអំពីផែនការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា (សូមអានផ្នែកទី ១០.៥.១ ខាងលើ) ។

១២.៧.៥ ចំណូលប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

សហគ្រាសត្រូវមានចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដូចខាងក្រោមនេះ ដោយយោងតាមទំហំរបស់សហគ្រាស៖

ប្រកាស ២៨៦ /០១

សារាចរ ៤០/ ៩៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៨/០៦(៣)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ -២៩៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤៩/០៨(១)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤ ៩៥ និង ២៨៤

ប្រកាស ២៨៦ /០១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៥

ចំនួនកម្មករនិយោជិត

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក

(+ ចំនួនប្រតិភូជំនួស)

១-៧	០
៨-៥០	១ (+១)
៥១-១០០	២ (+២)
១០១-២០០	៣ (+៣)
២០១+	ប្រតិភូបុគ្គលិក ១នាក់ ថែម និង ប្រតិភូជំនួសម្នាក់ថែម រាល់ពេលដែលមាន កម្មករ និយោជិត១០០នាក់ថែម ។

១២.៨ អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ អំពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារ ។

អនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតល្អប្រសើរជាងច្បាប់។ ប៉ុន្តែ បទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួមដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចអនុវត្តបានទេ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៦ - ១០១
ប្រកាស ២៨៧ /០១ និង ៣០៥/ ០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨៨/១២(៥)

ឧទាហរណ៍:

សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ K ចុះ ហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមដែលមានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ដែលចែង ថាកម្មករទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួនតែ ១២ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ។ ១ឆ្នាំបន្ទាប់ពីការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមកម្មករនិយោជិតទាមទារសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ។

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ K នៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក ១៨ថ្ងៃ ដោយសារបទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួម ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករតិចជាងនៅក្នុងច្បាប់នេះ មិនអាចមានសុពលភាពអនុវត្តឡើយ ។

១២.៨.១ អ្នកណាខ្លះអាចរៀបចំធ្វើអនុសញ្ញារួម ?

ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវតំណាងដោយសហជីពនៅពេលចរចាអនុសញ្ញារួម។ សហជីពនេះ ត្រូវតែតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គឺជាអ្នកសម្រេចថាតើសហជីពមួយមាន ឬ គ្មានភាពជាអ្នកតំណាង ។
លើកលែងតែពុំមានសហជីពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ទើបនិយោជកអាចចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកបាន ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៦(២) និង ២៧៧
ប្រកាស ៣០៥ /០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២២/០៤ ២៩/០៩ និង ១៤/១២(១)

១២.៨.២ វិនិច្ឆ័យនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមអាច មានរយៈពេលជាក់លាក់ ឬ មិនជាក់លាក់។ នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម មានរយៈពេលជាក់លាក់ គឺមិនអាចលើសពី ៣ឆ្នាំ បានទេ ។
នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមមានរយៈពេលមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចលុបចោលបាន ប៉ុន្តែវានឹងនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីផ្តល់ការជូនដំណឹងលុបចោលនោះ មក ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៦ (៣)

ប្រតិភូបុគ្គលិកមិនអាចរៀបចំអនុសញ្ញារួម ដែលមានរយៈពេលយូរជាង ១ឆ្នាំ បានទេ ។

១២.៨.៣ កាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចារួម

និយោជកត្រូវតែចរចាដោយស្មោះត្រង់ កាលណាតំណាងសហជីពស្នើសុំចរចា អនុសញ្ញារួម។ កាតព្វកិច្ចចរចាដោយស្មោះត្រង់រួមមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវអោយ៖

- ◆ ព្រមព្រៀងលើវិធានដ៏សមហេតុផលសម្រាប់ការចរចា
- ◆ ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពតាមវិធីសមហេតុផល
- ◆ ផ្តល់ធនធានដ៏សមរម្យ និង ព័ត៌មានទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ។

១២.៨.៤ ការចុះបញ្ជីការអនុសញ្ញារួម

និយោជកត្រូវចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួមនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង បិទអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

អត្ថបទអនុសញ្ញារួមដែលចុះកា បញ្ជី ត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ ។

១២.៨.៥ ការដោះស្រាយវិវាទ

បើសិនជាភាគីទាំងឡាយមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀង បង្កើតអនុសញ្ញា រួម ក្នុងចំណោមដែលបានកំណត់ទេនោះ ពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡូកអេ ប៉ុន្តែមិនមែនមុនពេលព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទតាមការផ្សះផ្សា និង អាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែល មានតម្លៃស្មើនឹងអនុសញ្ញារួម ។

ប្រកាស ៣០៥ / ០១ ប្រការ ១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៦ / ០៤ និង ២៩/៩

ប្រកាស ៣០៥ / ០១ ប្រការ ១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៦ / ០៤ និង ២៩/៩

ប្រកាសលេខ ១៩៧ / ៩៧ ៣០៥ / ០១

ប្រការ ១២ និង ០៩៩/០៤ ប្រការ ៤៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៤ / ០៣

២៨/ ០៣ និង ២៩/០៣

ផ្នែកទី ១៣. ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ ការបិទផ្សាយ

១៣.១ ប្រការបើក និង បិទសហគ្រាស

និយោជកត្រូវតែធ្វើការប្រកាសបើកសហគ្រាសទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារ។ ចំពោះ សហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ឬ ច្រើនជាងនេះ ឬ មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ការប្រកាសត្រូវធ្វើឡើងមុនពេល ដែលបើកអាជីវកម្ម ។

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ៨នាក់ ការប្រកាសត្រូវ ធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបើកសហគ្រាស ។

និយោជកត្រូវធ្វើការប្រកាសបិទសហគ្រាសទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបិទសហគ្រាស ។

១៣.២ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន

និយោជកទាំងអស់ត្រូវរក្សាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានដែលមានចុះឈ្មោះ គ្រឹះស្ថាន ប្រភេទសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធ និងឈ្មោះ និង អាសយដ្ឋានរបស់ និយោជក និង លេខរៀង និងហត្ថលេខាសង្ខេបរបស់អធិការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧ - ១៩

ប្រការ ២៨៨ / ០១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២០

ប្រការ ២៦៧ / ០១

និយោជកត្រូវតែរក្សាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានដែលប្រើប្រាស់ឲ្យគង់សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ និងអនុញ្ញាតឲ្យអធិការការងារអាចត្រួតពិនិត្យបានគ្រប់ពេលវេលា ។

១៣.៣ សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល

សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែរក្សាទុកក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬ ទីចាត់តាំងសហគ្រាសរបស់និយោជក។

- ◆ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ◆ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត
- ◆ ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង
- ◆ ពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ។

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវតែរក្សាទុកក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬ ទីចាត់តាំងសហគ្រាសរបស់និយោជក។

កំណត់ត្រាពីការបើកប្រាក់ ត្រូវតែរក្សាទុករយៈពេល ៣ឆ្នាំ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់មានសុពលភាព លុះត្រាតែមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។ អធិការការងារត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យពិនិត្យសៀវភៅបើកប្រាក់នៅពេលណាក៏បាន ។

១៣.៤ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន

និយោជកត្រូវតែប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគ្រប់ពេលវេលាដែលគេជួលកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការ ឬ បញ្ឈប់ការងារ ។

១៣.៥ ប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និងបរទេស

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូប និង ជនបរទេសដែលកំពុងធ្វើការនៅ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវមានប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារ។ គ្មានជនណាដែលអាចទទួលឲ្យធ្វើការដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារបានទេ ។

និយោជកត្រូវធ្វើការកំណត់ត្រាអំពីការទទួលធ្វើការងារ និង បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និង ការកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ នៅក្នុងសៀវភៅការងារនិងប័ណ្ណការងាររបស់ពួកគេ ។

ក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការចុះព័ត៌មានក្នុងសៀវភៅការងារ និងប័ណ្ណការងាររួចហើយ សៀវភៅការងារ និង ប័ណ្ណការងារនោះ ត្រូវតែដាក់សុំទិដ្ឋាការពីអធិការការងារ ។ ការកត់ត្រានេះត្រូវទទួលបានទិដ្ឋាការពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតគួរតែចេញស្រែហើយធ្វើប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារតាមការកំណត់របស់ក្រសួង ។

១៣.៦ ការមិនផ្សាយ

និយោជក ត្រូវតែតំឡើងក្តារបិទផ្សាយព័ត៌មាននៅកន្លែងដែលសមស្រប ដែលងាយស្រួលដល់ការងារនិយោជិតអាច អានបាន ។

នៅលើក្តារនេះត្រូវតែមានបិទផ្សាយ៖

- ◆ ប្រកាសប្រចាំឆ្នាំអំពីថ្លៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
- ◆ អនុសញ្ញារួមណាមួយក៏ដោយ
- ◆ សេចក្តីសម្រេចរបស់និយោជក ឬ សេចក្តីសម្រេចលើការចាត់ចែងដែលទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៩-៤១
ប្រការ ២៦៧ / ០១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២ ៣៧ និង ២៦១
ប្រការ ៥៦ / ០១ ១៤៧ / ០១
និង ១៦២/០១
សេចក្តីជូនដំណឹង ១៣/ ៩៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២១ / ០៣

- ◆ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- ◆ វិធានការសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ ឬ សេចក្តីព្រមានទាំងឡាយ
- ◆ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ◆ របាយការណ៍ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
- ◆ របាយការណ៍ស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត នៅកន្លែងការងារនោះ ។

និយោជកត្រូវឲ្យមានក្តារបិទប្រកាសផ្សេងមួយសម្រាប់ឲ្យសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ ។

