នស / រកម / ០៣៩៧ / ០១

ព្រះរាជក្រម

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម

ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

* * * * * * * *

[illegible]
ទទួល
លេខ [illegible]
ថ្ងៃទី [illegible] ម៉ោង [illegible]
បញ្ជូនទៅ........................

នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវច្បាប់
ចេញ
លេខ ០០២ / ៩៧
ថ្ងៃទី 10.1.1997 ម៉ោង
បញ្ជូនទៅ ....

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត ១០៩៤-៩០ ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និង ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពី ការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១០ ខែ មករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋសភា

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១

វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍
ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្ដាលសាធារណៈ ឬឯកជន ក្រៅសាសនាឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគមឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការ ឬលក្ខន្តិកៈទូតព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈ ដែលតែងតាំងដោយបណ្ដោះអាសន្នដែរ ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ :

ក-ចៅក្រមខាងតុលាការ ។

ខ-ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ-បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ពនិងកងពន្ធ្យូត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក។

ឃ-បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ។

ង-អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ។

មាត្រា ២.-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះត្រូវស្ថិតក្រោមនិវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច ។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេនោះគេទុកថាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង ។

មាត្រា ៣.-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទនិងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជកឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤.-

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះគឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាត្រា ៥.-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦.-

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះនិងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត។

មាត្រា ៧.-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើរបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯង ទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តីច្រើន តែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តីឬប្រពន្ធ និងសមាជិកនានានៃគ្រួសារ ដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករ ឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោម ការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨.-

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀនឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួនហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការ ឱ្យនិយោជកតែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ៩.-

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន :

-កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។

-កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈ ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

-ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។

-ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា ១០.-

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាននិងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានិងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា ១១.-

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ :

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ ។

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឬម៉ៅការ ។

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកំរៃជើងសា ។

ផ្នែកទី ២

ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២.-

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ឬអត្ថបទដទៃទៀត ដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសនិងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា :

-ពូជសាសន៍

-ពណ៌សម្បុរ

-ភេទ

-ជំនឿ

-សាសនា

-គំនិតនយោបាយ

-ជាតិកំណើត

-ដើមកំណើតសង្គម

-ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ។

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី :

*ការជួល

*ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ

*ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

*ការតម្លើងថ្នាក់

*ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ

* ការផ្ដល់កំរៃ

* ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម

* វិន័យឬការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។

ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣

សេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្ដី ដោយកិច្ចសន្យាឬអនុសញ្ញាណាមួយក្ដី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្ដី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្ដី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្ដី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយក្ដី ។

ផ្នែកទី ៤

ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤.-

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សម្រាប់សេចក្ដីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយជាពិសេសសម្រាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៥

ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥.-

ការងារដោយបង្ខំឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្ដីពីការងារដោយបង្ខំឬដោយកាតព្វកិច្ចអនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩ ។

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់គឺតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ ហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា ១៦.-

ការជួលមនុស្ស ឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់ ។

ជំពូកទី ២

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ១៧.-

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។ សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅថា សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅមុនពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

និយោជកដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់តិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

មាត្រា ១៨.-

ចំពោះការបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ ។

មាត្រា ១៩.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់អំពីបែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកនិងបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានតាមករណីនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០.-

និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាននិងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀងនិងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះនឹងមានចែងក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាពលករ

មាត្រា ២១.-

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម ។

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ :

-ការងារម្ដងម្កាល ដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាតិចជាងសាមសិបថ្ងៃ ។

-ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសម្រាប់ការងារនេះមិនលើសពីបីខែក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ផ្នែកទី ៣
បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ២២.-

និយោជកនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើនេះ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមួយជាដរាប ។

មាត្រា ២៣.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននិងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្ដីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានពោលមកនេះ ជាអាទិ៍គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកំរៃបន្ទាប់បន្សំតាវកាលិកជាវត្ថុ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសម្រាកនិងការឈប់សម្រាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិតនិងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៤.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកើតរួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ។

ទិដ្ឋាការនេះ ត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។

មាត្រា ២៥.-

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកំរិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

អធិការការងារត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។

មាត្រា ២៦.-

និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯងឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។

មាត្រា ២៧.-

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។

មាត្រា ២៨.-

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថាវិធានការទាំងឡាយ ដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ ។

មាត្រា ២៩.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយនិងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើលបានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សម្រាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប ។

មាត្រា ៣០.-

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននេះ។

មាត្រា ៣១.-

នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណា ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្ដីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមាន ឬគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនដោយផ្អែកតាមទម្ងន់នៃកំហុសរបស់សាមីខ្លួន ។

ជំពូកទី ៤
សៀវភៅការងារ

មាត្រា ៣២.-

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ។

ជនណាក៏ដោយមិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិត ដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះបានទេ ។

មាត្រា ៣៣.-

ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចំការ អាចមានសៀវភៅការងារឬគ្មានក៏បាន។

មាត្រា ៣៤.-

សៀវភៅការងារសម្រាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន ។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នានិងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត ។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅប្រើប្រាស់ខុសពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅនេះទេ ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វីលើសៀវភៅការងារនេះទេ ។

មាត្រា ៣៥.-

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារនិងចេញឱ្យតាមសេចក្ដីសុំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញឱ្យ ហើយនិងវិញ្ញាបនប័ត្រមុខរបរដែលនិយោជកខ្លួនចេញឱ្យ ។

មាត្រា ៣៦.-

ការចេញសៀវភៅការងារ ត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិនូវអាករដែលមានអត្រានិងរបៀបទទួលប្រាក់ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុនិងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៧.-

ការទទួលឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលនិងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន ។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូលឬឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ៣៨.-

ការបាត់សៀវភៅការងារត្រូវតែប្ដឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញឱ្យបានក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ ។

ផ្នែកទី ៥

សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣៩.-

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាបនូវសៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូ និងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រនិងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡាឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជកត្រូវទុកថែរក្សាឱ្យគង់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ។

អធិការការងារអាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ៤០.-

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា :

ក-ពត៌មានស្ដីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។

ខ-លក្ខណៈសំគាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួលហើយនិងការឈប់សម្រាក។

មាត្រា ៤១.-

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះពត៌មាននិងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន ។

ជំពូកទី ៦

អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៤២.-

អាគារូបដ្ឋានគឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួសនូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះ ដើម្បីសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ។

អាគារូបដ្ឋាននឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ:

១-មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យទិញតែនៅទីនោះឡើយ ។

២-មិនត្រូវឱ្យនិយោជកឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ។

៣-គណនេយ្យសម្រាប់អាគារូបដ្ឋាននីមួយៗ ត្រូវឱ្យធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ។

៤-ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយឱ្យគេឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ៤៣.-

ការបើកអាគារូបដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

អធិការការងារត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារូបដ្ឋាន ដែលកម្មករនិយោជិតមានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង ។ អធិការការងារអាចបង្ខំឱ្យបិទអាគារូបដ្ឋានជាបណ្តោះអាសន្នរហូតដល់មានសេចក្តីសម្រេចជាស្ថាពរពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ជំពូកទី ៧

កិច្ចធានា

មាត្រា ៤៤.-

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាសឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ ។

ជំពូកទី ៨
លក្ខណៈការងារនៃការិយការី

មាត្រា ៤៥.-

ការិយការី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិនជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាមត្រូវការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការងារឬផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវតែធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។

មាត្រា ៤៦.-

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីហត្ថពលិក ឬការវាយបន្ថោកថ្លៃដោយការិយការីត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ៤៧.-

ការិយការីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតា ហើយក្នុងករណីនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។

មាត្រា ៤៨.-

ក្នុងករណីដែលការិយការីគ្មានប្រាក់ចេញឱ្យឬក្នុងករណីដែលការិយការីមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិនឬនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្តង ។

មាត្រា ៤៩.-

ការិយការីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណាដែលគេងាយអាចអានបាន ក្នុងរោងជាង ភណ្ឌាគារ ឬការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗនូវឋានៈរបស់ខ្លួន និងនាមអាស័យដ្ឋាននៃសហគ្រិន ។

មាត្រា ៥០.-

សហគ្រិនត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមការិយការី ដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ។ បញ្ជីនេះដែលមានបញ្ជាក់នាម អាស័យដ្ឋាន និងឋានៈនៃការិយការីព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗ ត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលការិយការីនេះ ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម ។

ជំពូកទី ៣

ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១

ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករឬជាងម្នាក់ទទួលឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងថិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ ថិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ ។

មាត្រា ៥២.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរដោយលិខិតយថាភូតឬដោយលិខិតជាឯកជន ក្នុងអឡុមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ ។

មាត្រា ៥៣.-

កាលណាគ្មានវិធានអ្វី ដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ :

១-គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ ។

២-គោត្តនាម បកតិនាម និងអាស័យដ្ឋានកូនជាង ។

៣-គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាល ឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា ។

៤-កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥-ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភ័ស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមានអាហារ លំនៅហើយ និងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦-មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧-ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨-កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះអាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ ។ អធិការការងារ ត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខានិងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានោះផង ។

ផ្នែកទី ២

លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤.-

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំយ៉ាងតិចក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាប័ត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ ។

មាត្រា ៥៥.-

និយោជក គ្រូ ដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង :

១-ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ។

២-ជនដែលមានទោសពីបទប្រឆ្ញូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ។

៣-ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោក តែបំបាត់អំពើពុករលួយ ។

មាត្រា ៥៦.-

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់មុខរបរ និងប្រភេទការងារទាំងឡាយដែលឱ្យក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចូលធ្វើជាកូនជាង ។

កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ ។

មាត្រា ៥៧.-

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាសទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ នឹងត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិកនិងខាងសម្ភារៈ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ អាចនឹងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់និងវិធីបង់ពន្ធអាករនឹងមានចែងដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ករណីយកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង

មាត្រា ៥៨.-

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារគឺ : ឃ្លាំមើលចរិយានិងកិរិយាមារយាទទោះក្នុងផ្ទះក្តី ក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តលំអៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងឱ្យបានដឹង ។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជម្ងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឱ្យឪពុកម្តាយដឹងក្តួ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឱ្យយឺតយូរឡើយ ។

គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនឱ្យហួសកម្លាំង ហើយចំពោះតែការងារនិងសេវាណា ដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៥៩.-

គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងឱ្យបានរីកចំរើន ហើយឱ្យបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួលដល់កូនជាង ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាពសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៦០.-

កូនជាងត្រូវស្តាប់បង្គាប់និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន ។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាពនិងកម្លាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៦១.-

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ ឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យ ឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថានឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល។ប្រាក់បំណាច់នោះមិនត្រូវឱ្យលើសពីតំលៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុនឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

ផ្នែកទី ៤

ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២.-

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រឡង ។ ល ។ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺនដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនិងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្តី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬការពិសោធន៍ដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន ។

ជំពូកទី ៥
ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣.-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ :

១-ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២-កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព

៣-កាលណាគ្រូ ឬកូនជាង ត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម

៤-ការបិទសកម្មភាពរោងជាងឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៦៤.-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោល តាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

១-ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម " ខ " នៃកិច្ចសន្យា

២-ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬជម្ងឺកានៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ

៣-ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤-កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ ។

កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថា មានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត ។

*ការងាររយៈពេលមួយរដូវ

*កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ :

-នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ

-នៅពេលចប់រដូវ

-នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

៤-នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ។

៥-កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសាឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ ។

៦-ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស ។

៧-កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៨-នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ៦៨.-

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតាត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥.

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេ ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតតាមលក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦.

ជនម្នាក់ៗអាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧.

១-នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។

២-កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តងឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៣-ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះអាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

*ជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន

មាត្រា ៦៩.-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនឱ្យសហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។

ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ ។

មាត្រា ៧០.-

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ នូវខណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១-ការបិទគ្រឹះស្ថានដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិនិងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការ បានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស។

៤-ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥-ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសម្រាលកូន ព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្ដាលមកពីសម្រាលកូន ។

៦-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួមឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។

៧-ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងនិកាលឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរដោយថាហេតុផង ។

៩-ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០-ប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ ។

១១-ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ឈប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

មាត្រា ៧២.-

១-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ជាអាទិ៍គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។

២-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣-លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនាអតីតភាពការងារ ។

ជំពូកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក-កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

មាត្រា ៧៣.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារនិងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីតែមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី ២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី ២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតម្រូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន ។

ខ-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថានឬរបស់ក្រុមឡើយ។

មាត្រា ៧៥.-

ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

-ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។

-ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។

-មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។

-ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។

-បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៦.-

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុនតិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៧.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុនឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៨.-

ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់បានសម្រេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនមិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៩.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សរកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។

មាត្រា ៨០.-

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៨១.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៨២.-

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ :

១-ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។

២-ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។

៣-ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យាបន្តតទៅបាន ។

មាត្រា ៨៣.-

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក-កំហុសរបស់និយោជក :

១-កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២-ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣-ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤-ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥-ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

៦-ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្មនិងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ខ-កំហុសកម្មករនិយោជិត :

១-ការលួច ការប្រេវ៉ាញ ការកែបំបាត់ ។

២-អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម"ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

៣-ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤-ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥-ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦-ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨៤.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាធរត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា ៨៥.-

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខណ្ឌទី ៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១-ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ ។

២-មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្ដាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណភាពនៃនិយោជក ដែលបណ្ដាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨៦.-

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខណ្ឌទី ៣ កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១-ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២-ការមានផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវាក្យខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៧.-

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិឬការផ្លាស់ប្ដូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មីនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានចាស់។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា អាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់និងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកនិកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។ ធនក្ស័យនិងការជំរះបញ្ជីជាផ្លូវតុលាការមិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៨.-

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេនិងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែ ត្រូវឱ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំ សម្រាប់ចូលការដ្ឋានហើយនិងនៅលើនាវានីមួយៗប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

ឥ-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩.-

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

-ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

-ចំពោះរយៈពេលធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។

បើរយៈពេលធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគរយៈពេលធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជម្ងឺ ។

មាត្រា ៩០.-

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជំរុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនឱ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង។

កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" ខ្ទះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩២.-

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថា និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ។

មាត្រា ៩៣.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនិងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មក ប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងចិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ តំរូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៏និងពន្ធប្រថាប់ត្រាទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះគ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម្យ៉ាងដែលតម្រូវឱ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀតដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយ ត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។

សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩៤.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា ៩១ ខាងលើ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៨៩ ខាងលើនេះ ត្រូវសម្រេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុកតាមប្រភេទនិងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុកឬសម្រាប់សោធ៍ននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅតាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើងនិងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ង -ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥.-

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថានឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាននិងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីផលនេះជាអាទិ៍ វិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតំលើងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករហើយនិងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង ។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើកឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាស ឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង ។

ជំពូកទី ៥

អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩៦.-

១-អនុសញ្ញារួមមានគោលបំណងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិតនិងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។ អនុសញ្ញារួមក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ ទៅដល់អង្គការសហជីព ហើយនិងធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិតទល់នឹងហានិភ័យសង្គម ។

២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១ ។ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង :

ក-មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ-មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើន តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ខាងលើ ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាល ដែលគ្មានអង្គការសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជកនិងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី ១១ ។

៣-អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ចិរវេលានេះមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ ធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួមក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតំលៃជាធរមាន ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះ អនុសញ្ញារួមបែបនេះមានចិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងចិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតំលៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ ។ ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ ។

៤-អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន ។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុម រោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬក៏សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែកឬច្រើនផ្នែក ។

មាត្រា ៩៧.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ ។

មាត្រា ៩៨.-

១-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមមិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ ។

២-បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយឱ្យផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

៣-អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានអាចសម្របសម្រួលទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិនិងប្រការថ្មីៗដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ ត្រូវសម្របសម្រួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ ។

មាត្រា ៩៩.-

តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតឬនិយោជក ដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្តពាក់ព័ន្ធឬតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសម្រុះសម្រួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ ។

មាត្រា ១០០.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាពអំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

មាត្រា ១០១.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់ :

ក-បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងទម្រង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្តដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៩ ។

ខ-បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងទម្រង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនៃនីតិវិធីនៃបទបញ្ញា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០០។

គ-បណ្តាទម្រង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតម្កល់ ការផ្សព្វផ្សាយនិងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម ។

ឃ-បណ្តាទម្រង់បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនោះ ក្នុងករណីចាំបាច់ ។

ជំពូកទី ៦

លក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១

ប្រាក់ឈ្នួល

ក-ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១០២.-

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី ។

មាត្រា ១០៣.-

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

-កំរៃជើងសា

-បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

-វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីចំនួនប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

-វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

-ការព្យាបាលសុខភាព

-វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់

-សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

-អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។

ខ-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

មាត្រា ១០៤.-

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

មាត្រា ១០៥.-

អនុសញ្ញារួមជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេណាដែលតម្រូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ ។

មាត្រា ១០៦.-

ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមនិវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា ១០៧.-

១-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគតាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព ។

២-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះត្រូវកែសម្រួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងតំលៃជីវភាពរស់នៅ ។

៣-ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនាសម្រាប់កំណត់កំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ :

ក-សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារដោយផ្អែកលើកំរិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេស តម្លៃជីវភាពរស់នៅ តាវកាលិកផ្នែកសន្តិសុខសង្គម និងកំរិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ ។

ខ-កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចផលិតភាពនិងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន និងរក្សាឱ្យបាននូវកំរិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ ។

មាត្រា ១០៨.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ១០៩.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍ នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ ។

មាត្រា ១១០.-

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កំរៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រសិនជាមានក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលនិងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ក្នុងករណីដែលត្រូវដេញចោលហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុនឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសាឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពីដប់ពីរខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីកំណែងដោយឈប់សម្រាកឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១១.-

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណសញ្ញាការងារគឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះក្នុងនាមរាជការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវឱ្យមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែលមានប្រយោជន៍ដើម្បីរ៉ាប់រងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ។

មាត្រា ១១២.-

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដនិងងាយស្រួលយល់ :

ក-អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

ឥ-ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១៣.-

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាស់ប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិថែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ ។

មាត្រា ១១៤.-

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ ។

មាត្រា ១១៥.-

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការឬនៅការិយាល័យនិយោជក កាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹងឬថ្នាំសង្កូវដែលឱ្យទោសមិនត្រូវឱ្យមានជាដាច់ខាតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ។ ម្យ៉ាងទៀតការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយ និងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១១៦.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ ។

ប្រាក់កម្រៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្ដង ។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្ដង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្ដាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច ។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១៧.-

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរ ដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករឬនិយោជិតដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកំរិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការ រក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្ដោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន ។

បន្ទាប់មកអធិការការងារ អាចប្ដឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន ។

មាត្រា ១១៨.-

ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភ័ស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច ។

ភ័ស្តុតាងនេះអាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត មិនចេះអក្សរ បានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក ។

មាត្រា ១១៩.-

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា "ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ "ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យដូចគ្នាហើយដែលមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្តី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្តី ហើយតាមការបញ្ជាក់នេះកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុងឬមួយផ្នែក នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា មិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបាន តាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យានោះឡើយ ។

ឃ-ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២០.-

សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។

ង-ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា ១២១.-

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការ មិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដែលនាំឱ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឱ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់ ។

មាត្រា ១២២.-

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិតគិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិលើសង្ហារឹមឬអសង្ហារឹមនៃកូនបំណុល ក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក ។

អ្នកដើរទាក់ទងហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មមានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្គស់នូវប្រាក់កំរៃជើងសានិងកំរៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបាន សម្រាប់ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុននិងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

មាត្រា ១២៣.-

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១២២ ខាងលើ ត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅនិងឯកសិទ្ធិពិសេសដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង ។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុល ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១២៤.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទេយ្យនានា នូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលសាមសិបថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត មុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យ ឬជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយដែលមានដីកាបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់ ។

មាត្រា ១២៥.-

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២៤ ខាងលើនេះ ត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់នេះព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ឱ្យជាយថាហេតុអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង ។

७-ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២៦.-

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តីឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើមត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ១២៧.-

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជក រវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនិងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជកចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ :

១-គ្រឿងប្រដាប់ប្រដានិងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ ។

២-វត្ថុធាតុនិងសម្ភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់ ។

៣-ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ ។

៤-ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន ។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ ។

មាត្រា ១២៨.-

និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសម្រាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុនិងសម្ភារៈសំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់នោះ អាចឱ្យសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរឬរឹបអូសបាន ។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះមិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចរឹបអូសដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនតតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់ ។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១៦ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន ។

មាត្រា ១២៩.-

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅពីករណីទាំងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់វិភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនិងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

ឆ-ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ១៣០.-

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូសឬផ្ទេរបាន តែក្នុងកំរិតដូចតទៅ :

១-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាង ឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះមិនអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានឡើយ ។

២-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដង ដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែម្ភៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៣-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីបីដងដល់ដប់ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៤-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

មាត្រា ១៣១.-

កំរិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣០ ខាងលើនេះមិនជាទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ សម្រាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបាន ។

មាត្រា ១៣២.-

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារមិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសម្រាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ ។

មាត្រា ១៣៣.-

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

៨-ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ការត្រួតពិនិត្យនិងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា ១៣៤.-

ប្រាក់ធនានុគ្រោះគឺជាកំរៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជន ក្រោមចំណារសំគាល់ថា "សម្រាប់សេវា" ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៣៥.-

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់អំពីការទទួលនិងការប្រគល់ឱ្យបុគ្គលិក នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៣៦.-

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះត្រូវកំរិតតាមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានទេ ត្រូវកំរិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២
ថិរវេលាធ្វើការ
ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃនិងប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៣៧.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។

មាត្រា ១៣៨.-

របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកម្រិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សម្រាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទនៃសកម្មភាពនិងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ។

កាលណាការចែកពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃបានតែពីរវគ្គប៉ុណ្ណោះ គឺព្រឹកមួយវគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ ។

មាត្រា ១៣៩.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើងហាសិបភាគរយ ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើងមួយរយភាគរយ។

មាត្រា ១៤០.-

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះថៃជន្យ ឬដោយប្រធានសក្តិជាអាទិ៍: អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យាថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :

ក-ការធ្វើការសងមិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលជប់ប្រាំថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការឡើងវិញ ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ ។

ខ-ការពន្យាថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ-ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១៤១.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១-ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ ៤៨ម៉ោង ដើម្បីឱ្យបានសម្រាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតាមិនត្រូវឱ្យលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

២-ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្តាហ៍ កុំឱ្យតែថិរវេលាធ្វើការជាមធ្យមគិតតាមចំនួនសប្តាហ៍លើសពី ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ កុំឱ្យថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោង ហើយកុំឱ្យពេលពន្យានោះលើសពីមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

៣-បដិប្បញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបានចំពោះការរៀបចំផ្តើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើ ក្រៅពីកំរិតសម្រាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថានឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់ ។

៤-បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវនិងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

ក-ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ឬជាបន្ទាន់ ប្រធានសក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស ។

ខ-ដើម្បីបង្ការកុំឱ្យខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬចៀសវាងកុំឱ្យខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ ។

គ-ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជាការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ ។

ឃ-ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត ។

៥-វិធានការត្រួតពិនិត្យម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសម្រាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ ។

៦-ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ ។

មាត្រា ១៤២.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកំរិតបិរវេលានៃវត្តមាន និងពេលដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដ ឱ្យបានសមស្របគ្នាសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ ។

មាត្រា ១៤៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះអាចត្រូវល្បូរការអនុវត្តបាន ក្នុងករណីមានសង្គ្រាមឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ ។

ផ្នែកទី ៣

ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា ១៤៤.-

ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថារយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺផង ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជួនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដែលកំរិតក្នុងមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៤

ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៤៥.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះស្រាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសចាត់ចែងការឈប់សម្រាករបស់គេដោយឡែក ។

មាត្រា ១៤៦.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិត កម្មករតែម្នាក់ដដែលៗលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ។

មាត្រា ១៤៧.-

ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៤៨.-

កាលណាឃើញថា ការឈប់សម្រាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៃថ្ងៃអាទិត្យតែមួងនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ :

ក-ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។

ខ-សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ ។

គ-សម្រាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៤៩.-

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់នូវការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយវិធីដាក់វេនគ្នាចំពោះសហគ្រាសដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ :

១-គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសម្រាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ ។

២-សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន ។

៣-ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ ។

៤-មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសម្រាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឱសថស្ថាន ។

៥-គ្រឹះស្ថានងូតទឹក ។

៦-សហគ្រាសសារពត៌មាន ឃោសនាការនិងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរនិងពិព័រណ ។

៧-សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល ។

៨-សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គីសនី ទឹក និងថាមពលសម្រាប់គ្រឿងចក្រ ។

៩-សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន ។

១០-រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច ។

១១-រោងឧស្សាហកម្មដែលល្បូរការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ

១២-រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសម្រាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អឬសាធារណៈប្រយោជន៍ ។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្មដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀតដែលមានសិទ្ធិឱ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកំរិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥០.-

បែបបទអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្នុងរោងចក្រ ដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរឬដើរជាប់រហូតហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិតឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥១.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារៈ ឋបនភ័ណ្ឌ ឬអគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការឱ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងល្បូរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ ។

សិទ្ធិល្បូរការសម្រាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀត ដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង ។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី២នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវបានឈប់សម្រាក ដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានិងពេលសម្រាកដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាសប្រភេទទី ១ ដែលគេឱ្យថៃទាំនិងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះមិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ ។

មាត្រា ១៥២.-

ឆ្មាំនិងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្មនិងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឱ្យឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា ។

មាត្រា ១៥៣.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចនឹងឱ្យមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃច័ន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៥៤.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចលុបបានដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតិអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សម្រាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលខានបានឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ ។

មាត្រា ១៥៥.-

ប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃដោយអាកាសធាតុមិនល្អការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចឱ្យបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា ១៥៦.-

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ដែលអាចនឹងខូចបាន ឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងល្បូរការអនុវត្តជាពិសេសបានដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ ។

មាត្រា ១៥៧.-

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៥៥ និងមាត្រា១៥៦ ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិឱ្យមានការឈប់សម្រាកដោយទូទាត់ផងនោះ នឹងត្រូវធ្វើដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥៨.-

កាលណាមានការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់ថ្ងៃ និងម៉ោងឈប់សម្រាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចឱ្យគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ១៥៩.-

កាលណាមានការឈប់សម្រាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់ទាមកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែក ហើយនឹងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ផងអំពីរបៀបឈប់នេះ ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀងទាត់ជានិច្ច ទុកសម្រាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យការងារ ចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ ។

មាត្រា ១៦០.-

ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ល្ហួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ផ្តើមការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវឱ្យល្ហួរការឈប់សម្រាក ប្រចាំសប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទនិងថិរវេលានៃការល្ហួរនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវ អាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ផង ។ កាលណា អធិការការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យល្ហួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះ ត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅ នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះក្នុងរយៈពេល ៤ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ។ ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតឱ្យល្ហួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។

ផ្នែកទី ៥

ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦១.-

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់ មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្ដាច់ចិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ។

មាត្រា ១៦២.-

ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ។

ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាហេតុនាំឱ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្ដាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា ១៦៣.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦១ ខាងលើ ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក ។

មាត្រា ១៦៤.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរហើយដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៦៥.-

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឱ្យធ្វើការសងវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។ ម៉ោងដែលត្រូវឱ្យធ្វើការសងនោះត្រូវទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។

ផ្នែកទី ៦

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦៦.-

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ងថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ។

ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។

ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជម្ងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

មាត្រា ១៦៧.-

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ ។ ការពន្យាការឈប់សម្រាកនេះមិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សម្រាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។

មាត្រា ១៦៨.-

និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកទុកមកហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។

មាត្រា ១៦៩.-

ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦៦ ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវព្យួរដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗនូវការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ :

-ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

-ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល

-ថ្ងៃឈប់ដោយជម្ងឺ

-ការឈប់សម្រាលកូន

-រយៈពេលឈប់ " ប្រចាំឆ្នាំនិងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់ "

-ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ។

ផ្ទុយទៅវិញការឈប់សម្រាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ។

មាត្រា ១៧០.-

តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សម្រាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ។

ផ្នែកទី ៧

ការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា ១៧១.-

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៨

ការងារសម្រាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី

ក-បទប្បញ្ញត្តិរួម

មាត្រា ១៧២.-

និយោជកនិងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៧៣.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ឬលើសកម្លាំងហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីឱ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឱ្យខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ ។

មាត្រា ១៧៤.-

អនីតិជនអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំមិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការនៅអណ្តូងរ៉ែឬការយករ៉ែឬយកថ្មក្នុងដីឡើយ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារនិងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់អនីតិជនអាយុពី ១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម ១៨ឆ្នាំសម្រាប់ធ្វើការក្រោមដី ។

មាត្រា ១៧៥.-

ក្មេង និយោជិត កម្មករ ឬកូនជាងមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះទេ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេសបានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ :

ក-ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរាប់រៀបខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរគតឈប់ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃតាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតម្រូវ :

-រោងចក្រស្លដែកនិងដែកថែប

-រោងចក្រធ្វើកែវ

-រោងចក្រធ្វើក្រដាស

-រោងចក្រធ្វើស្ករ

-រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ-កាលណាមានករណីចៀសមិនរួចជាឧបសគ្គរារាំងមិនឱ្យគ្រឹះស្ថានមានដំណើរការជាធម្មតា។

មាត្រា ១៧៦.-

ការសម្រាកពេលយប់សម្រាប់ក្មេងភេទណាក៏ដោយ ត្រូវឱ្យមានថិរវេលាជាអប្បបរមា១១ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ខ-ការងារសម្រាប់ក្មេង

មាត្រា ១៧៧.-

១-អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមដប់ប្រាំឆ្នាំ ។

២-អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែល័ក្ខខ័ណ្ឌឬប្រភេទរបស់មុខរបរនិងការងារទាំងនោះបង្កឡើង ។ បែបផែននៃមុខរបរឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

៣-ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌទី ២ ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរឬការងារសម្រាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខ និងសីលធម៌របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការអប់រំពិសេសនិងត្រឹមត្រូវឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

៤-ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពីដប់ពីរដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក-ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាពឬការអភិវឌ្ឍន៍នៃចិត្តនិងកាយរបស់កុមារ ។

៣-ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ។

៥-បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបាន ដោយផ្អែកតាមកថាខ័ណ្ឌទី ៤ ខាងលើ ។

៦-បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកចេញមិនឱ្យអនុវត្តមាត្រានេះ មួយផ្នែកឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារជាកំណត់ ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តមាត្រានេះចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឱ្យមានការលំបាកខ្លាំង ។

មាត្រា ១៧៨.-

អធិការការងារ អាចសុំឱ្យគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយ មកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារដែលគេដាក់ឱ្យធ្វើនោះមិនលើសកម្លាំងទេ ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្ខំឱ្យប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថាន ដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ ។

មាត្រា ១៧៩.-

និយោជកទាំងឡាយ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលខ្លួនយកមកប្រើ ដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង ។ សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការធ្វើសេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីព្រមាន ។

មាត្រា ១៨០.-

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សាការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅឱ្យហួសពីបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសម្រាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេងព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សម្រាកនិងពេលបាយ ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាននិងសេចក្តីសង្កេតផង ។

មាត្រា ១៨១.-

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយ ដែលមិនទាន់ផុតពីការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាល អាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ ។

គ-ការងារសម្រាប់ស្ត្រី

មាត្រា ១៨២.-

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន ។

ក្រោយពីឈប់សម្រាលកូនមក ក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ ។

មាត្រា ១៨៣.-

ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបាន តែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។

មាត្រា ១៨៤.-

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមាន៣០នាទី ក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ ។

មាត្រា ១៨៥.-

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សម្រាកធម្មតាដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទម្លាប់ស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់ ។

មាត្រា ១៨៦.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

មាត្រា ១៨៧.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌសម្រាប់រៀបចំឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ ។

ផ្នែកទី ៩

កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ១៨៨.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជកទទួលបន្ទុកដឹកនាំឱ្យមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សម្រាកត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះ ត្រូវនិយោជកចេញឱ្យតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលដោយមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាសឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង ។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើនៅក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ១៨៩.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះ អាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួននូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញតែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជកនេះ ។

មាត្រា ១៩០.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ៧

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា ១៩១.-

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ។

មាត្រា ១៩២.-

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការខាង :

- ចំការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម " ដាំដំណាំនិងចិញ្ចឹមសត្វ "
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ
- អាជីវកម្មនេសាទ ។

ផ្នែកទី ១

ចំការ

មាត្រា ១៩៣.-

ពាក្យថាចំការក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថាអាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សម្រាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្ដែកដី ថ្នាំជក់ ម្រេច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និងដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចំការដែលមានទំហំតូចយកផលសម្រាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ ។

ក -ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៩៤.-

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចំការត្រូវបានកំរិតត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ ។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចឱ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឱ្យលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍។

មាត្រា ១៩៥.-

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសម្បែងទៅទីធ្វើការ ហើយត្រឡប់មកវិញត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង ។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្ដងម្កាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ។

មាត្រា ១៩៦.-

ចំពោះមុខរបរខ្លះអាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោងដែលសម្រាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី ។

មាត្រា ១៩៧.-

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួល តាមអត្រាម៉ោងបន្ថែម ។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ ។

ខ-ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា ១៩៨.-

ការឱ្យភាគឈ្នួលជាវត្ថុអាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានឱ្យឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ម្នាក់ៗនូវអង្ករចំនួន ៩០០ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។

មាត្រា ១៩៩.-

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ អាចឱ្យជាប្រាក់វិញបាន ។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយតម្លៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគូរឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសម្រាប់ការនេះ ។

គ-ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ

មាត្រា ២០០.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងចំការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិត្រូវបានសម្រាប់ប្រពន្ធខ្លួននិងសម្រាប់កូនខ្លួន ដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា អាយុតិចជាង ១៦ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃ តាមចំនួនកំរិតដូចតទៅនេះ :

-៨០០ក្រាម សម្រាប់ប្រពន្ធ

-២០០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង ២ឆ្នាំ

-៤០០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ២ឆ្នាំ ទៅ ៦ឆ្នាំ

-៦០០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលអាយុពី ៦ឆ្នាំ ទៅ ១០ឆ្នាំ

-៧៥០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ១០ឆ្នាំ ទៅ ១៦ឆ្នាំ

ការកាលិកនេះត្រូវបានជល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ រាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួលឬក្នុងករណីឈ្លូសការងារបណ្ដាលមកពីការដេកពេទ្យឬការមានជម្ងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈខាងមធ្យមសិក្សាឬឧត្ដមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សាដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ឬកូនដែលគេដាក់ឱ្យរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្ដល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ឆ្នាំ ដែរ។

ដើម្បីឱ្យបានវត្ថុផ្ដល់សម្រាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក-មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ ។

ខ-ត្រូវនៅជាមួយប្ដីខ្លួនក្នុងចំការប្រសិនបើប្ដីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចំការឬនៅក្នុងផ្ទះឬលំនៅធម្មតារបស់ប្ដីនៅក្រៅចំការ ប្រសិនបើប្ដីមិននៅក្នុងចំការទេ ។

ដើម្បីឱ្យមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ឱ្យគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារក្នុងចំការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតស្នាក់នៅចំការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬផ្ទះសម្បែងធម្មតាក្រៅចំការកាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចំការ ។ ក៏ប៉ុន្តែកូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតាត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ កាលបើបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះជាសាលាឯកជនត្រូវឱ្យមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចលើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង ។

មាត្រា ២០១.-

ការផ្ដល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភ័ស្ដុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន ។

មាត្រា ២០២.-

លិខិតភ័ស្ដុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្ដល់ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះមានដូចតទៅ:

ក-សម្រង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍

ខ-សម្រង់លិខិតកំណើតនៃកូននីមួយៗ

គ-សេចក្ដីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថាប្រពន្ធខ្លួន មិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។

ឃ-លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈដោយថាហេតុដែលចែងក្នុងមាត្រា ២០០ ។

មាត្រា ២០៣.-

កាលបើកម្មករនិយោជិត មិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋានដូចបានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ក និង ខ នៃមាត្រា ២០២ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រមឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែលមានទម្រង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឬបទបញ្ញាជាធរមានក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន ។

ឃ-គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៤.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាននៅដោយឥតចេញថ្លៃ " គេហដ្ឋានធំនិងសាខា " ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ២០៥.-

គេហដ្ឋាន " ត្តផ្ទះធំ " ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមានប្តី ប្រពន្ធ រស់នៅជួបជុំគ្រួសារ ត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមាមានទំហំម្ភៃប្ចូនម៉ែត្រទ្វេគុណ ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះនឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវ ភេទដូចគ្នាចំនួន ៤នាក់យ៉ាងច្រើនរស់នៅក្នុងផ្ទះនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០៦.-

គេហដ្ឋានទាំងនេះត្រូវសង់តាមបទបញ្ញាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរាជការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញឱ្យ ។ ដើម្បីឱ្យបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូនប្លង់និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយឬច្រើនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ដែលក្រសួងនេះត្រូវឱ្យយោបល់ផ្ទាល់រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចខេត្ត ក្រុងមានសមត្ថកិច្ច ។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយះពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគំរោងដែលបានជូនមក។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មី សហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេសសង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ននេះមិនត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យលើសពីបីឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវឱ្យបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យនិងសុខភាពដែលកំរិត ដោយរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២០៧.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលគេហដ្ឋានមកនៅរួចហើយមិនឱ្យទទួលមនុស្សឯទៀតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លាឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជកមកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក ។

មាត្រា ២០៨.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួនព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាននេះឱ្យស្អាតជានិច្ច ។

អ្នកទាំងនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួន ទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់ឱ្យខ្លួនស្នាក់នៅ ។

ង-ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៩.-

កាលណាចំការមិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុឱ្យកម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែ តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយយោលទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ច-ទឹក

មាត្រា ២១០.-

ការផ្តល់ទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងឱ្យមានគ្រប់រដូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត ។

មាត្រា ២១១.-

ដើមកំណើតទឹកត្រូវរកឱ្យឃើញ ហើយការពារឱ្យគង់ ព្រមទាំងចែកចាយឱ្យប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់ ។

មាត្រា ២១២.-

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរឱ្យសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសំអាតដោយដាំទឹកឱ្យឆ្អិន ឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បីសំអាតទឹកនោះជាដើម) ។

ឆ-ការផ្គត់ផ្គង់ភស្តុការ

មាត្រា ២១៣.-

ចំពោះចំការឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចបង្កើតនៅក្នុងចំការ ឬការដ្ឋានខ្លួននូវអាគារបដ្ឋានមួយ ដែលមានភស្តុភារចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើរ អំបិល តែ ។ ល ។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៤២ និងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់នេះ ។

ជ-បង្គន់

មាត្រា ២១៤.-

នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន ។ បង្គន់អនាម័យនោះត្រូវសង់ឱ្យបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋាន ហើយឱ្យមានជិបូលព្រមទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំឱ្យធុំក្លិនមកក្រៅហើយថែទាំឱ្យមានអនាម័យជានិច្ច ។

មាត្រា ២១៥.-

សំរាមផ្ទះបាយនិងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្តៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុបជិតរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល ។

មាត្រា ២១៦.-

ខ្មោចសត្វត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្តូង ពីអាងនិងផ្ទះសម្បែង ។

ឈ-មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា ២១៧.-

កាលបើមានមរណភាព ត្រូវឱ្យមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ចហើយការរំលាយសពក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា ២១៨.-

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជកត្រូវផ្តល់នូវ :

-ក្តារម្ឈូស

-សំពត់ស

-មធ្យោបាយដឹកនាំក្តារម្ឈូសទៅដល់ទីសមសាន្ត ឬចាំឆា

-ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀត នូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពកម្មករនិយោជិតនេះទេ ។

ញ-កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា ២១៩.-

កាលបើចំការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ភេទស្រី មានលើសនៅក្នុងចំការចំនួនពី១០០នាក់ឡើងទៅ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋានតាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យនិងអភិបាលខេត្ត ក្រុង ។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មបស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្តល់ភស្តុភារចាំបាច់ជាទឹកដោះនិងអង្ករ ។

ចំពោះក្មេងអាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចំការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករនូវអាហារមួយចំនួនផង។ ចំនួនអាហារសំរាប់ម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស ។

មាត្រា ២២០.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើនត្រឹមមួយឆ្នាំពេញ ។

មាត្រា ២២១.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌកំរិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ១០នាក់យ៉ាងតិច ។

ង-សាលារៀន

មាត្រា ២២២.-

កាលណាក្នុងចំការមានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញចំនួនយ៉ាងតិច២០នាក់ ជាកូនកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចំការ និយោជកត្រូវសង់ហើយថែទាំឱ្យមានសាលាបឋមសិក្សានៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ ។

មាត្រា ២២៣.-

និយោជកត្រូវផ្តល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះនូវសង្ហារឹមនិងសម្ភារៈសម្រាប់បង្រៀន ដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២២៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ ។

មាត្រា ២២៥.-

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ការពារកំដៅថ្ងៃ និងទឹកភ្លៀងផង។

មាត្រា ២២៦.-

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ដែលមានលំនៅក្រៅពីចំការ អាចចូលរៀនក្នុងសាលារៀននៃចំការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ ។

ផ្នែកទី ២

អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា ២២៧.-

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការ ត្រូវកម្រិតដោយឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ៨
អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត
វិសាលភាពអនុវត្ត

មាត្រា ២២៨.-

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដូចបានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។

ក៏ប៉ុន្តែ មិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ ចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនីឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ឬខូចសុខភាព ។

ផ្នែកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ២២៩.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យនិងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ចឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តមាត្រានេះសម្រាប់អាចឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

* គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
* ការបោសសំអាត
* ឋបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
* ភេសជ្ជៈនិងអាហារ

* ការស្លាក់នៅដោយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក

* ប៉ុស្តិការងារនិងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ

* វិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួលនិងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ

* ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ

* ពន្លឺនិងសម្លេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

មាត្រា ២៣០.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសម្រាប់ការបញ្ជូន ឧបករណ៍តូច ធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់ សម្ភារៈ ឧបករណ៍តូច ធំ ម៉ាស៊ីនឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួច ត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ក៏កំណត់ផងដែរនូវវិធានការសម្រាប់អនុវត្តមាត្រានេះពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

* ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់

* ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ

* ការការពារម៉ាស៊ីននិងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់

* វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យបាន ក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀតឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង

* ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ

* ការការពារអគ្គីភ័យ ។

មាត្រា ២៣១.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ មាត្រា ២៣០ និងបទបញ្ញាសម្រាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តបណ្តើរៗទៅឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀត ដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ដូចគ្នា ចំពោះអាជ្ញាយុកាលដោយឡែកសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួនឬសម្រាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន ។

មាត្រា ២៣២.-

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ដល់មាត្រា ២៣១ ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ផ្នែកទី ២

ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា ២៣៣.-

ការចុះទៅធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាននិងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់និងបទបញ្ជាទាក់ទងនឹងអនាម័យ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារនិងអភិបាលការងារ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារត្រូវសហការគ្នាបំពេញបេសកកម្មនេះ ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យ បើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុចដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៨ របស់ច្បាប់ការងារ និងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ ។

មាត្រា ២៣៤.-

អធិការការងារនិងអភិបាលការងារ មុននឹងធ្វើកំណត់ហេតុ ត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានឱ្យគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសអនុវត្តមាត្រា២២៩ ដល់មាត្រា២៣១ កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែបនេះ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារនិងអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុពេលណាដែលសម្គាល់ឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាពឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិតដោយមិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន ។

មាត្រា ២៣៥.-

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិតក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានកត់សំគាល់ ហើយដែលបណ្តាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់ ។

មាត្រា ២៣៦.-

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្តីដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្តីបញ្ជាក់ទទួលក្តីឬដោយលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយក្តី។

ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទហើយចុះហត្ថលេខា ដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើសឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញនិងកំរិតរយៈពេលដែលបទល្មើសនិងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះដែលត្រូវតែលុបបំបាត់ ។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់ អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារអាចធ្វើកំណត់ហេតុ ។

មាត្រា ២៣៧.–

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់នឹងការដាក់កំហិតទេ ។ រដ្ឋមន្ត្រីចេញសេចក្តីសម្រេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីសេចក្តីសម្រេចនេះក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម ។

ផ្នែកទី ៣

សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា ២៣៨.–

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៣៩.–

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាលកុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការ ដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់គេពិសេសឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជម្ងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជម្ងឺ ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបានគឺជាឯកសារសម្ងាត់ ហើយពត៌មានក្នុងសំណុំរឿងនេះមិនអាចផ្តល់ឱ្យនិយោជក សហជីពឬតតីយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សំគាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារឬអំពីសុខភាពសាធារណៈ បំរាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះសាមីជន។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្តល់ពត៌មានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ ។

មាត្រា ២៤០._

ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយសម្រាប់សហគ្រាសច្រើនប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស ។

សោហ៊ុយចំណាយការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក។ ក្នុងករណីដែលក្រុមពេទ្យមួយបំរើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ ។

មាត្រា ២៤១._

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសុខាភិបាលទៅ ត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យការងារមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់។

មាត្រា ២៤២._

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាននូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។

គិលានដ្ឋាននេះត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាកឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ឬច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសម្ភារៈ វត្ថុរបរួសនិងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ឬមានជម្ងឺដែលបណ្ដាលមកពីការងារឬមានជម្ងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៤៣._

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២២៨ មានសាខាឬការដ្ឋានមួយឬច្រើន ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ចំពោះសាខាឬការដ្ឋានទាំងនោះឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះនិងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ ដូចជាបុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សម្ភារៈ វត្ថុរបរួស និងថ្នាំព្យាបាល ។

មាត្រា ២៤៤.-

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាងពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួសនិងអ្នកជម្ងឺសម្រាក មុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬសម្រាប់ដាក់អ្នកជម្ងឺឱ្យសម្រាកនៅឆ្ងាយពីគេកាលបើត្រូវការ ។ ទីកន្លែងទាំងនេះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជម្ងឺសម្រាកឱ្យបានពីរភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន ។

ការព្យាបាលថែទាំនិងអាហារនៃអ្នករបួសនិងអ្នកជម្ងឺសម្រាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៤៥.-

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ :

១-ក្រុមគីមីបង្ការរោគនៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២-ការចាក់ថ្នាំការពារជម្ងឺឆ្លងទាំងឡាយ ។

ក្នុងពេលមានជម្ងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាល អាចតម្រូវឱ្យមានចាត់វិធានការការពារជាពិសេសនៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់ ។

មាត្រា ២៤៦.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសុខាភិបាល ត្រូវចេញប្រកាសរួមកំណត់ :

ក-ល័ក្ខខ័ណ្ឌរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ

ខ-រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបំពីបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់បានចង្អុលស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិក និងប្រភេទនៃសកម្មភាព ព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់ ។

គ-ពេលវេលានិងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាសឬតំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើ អំពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅនិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ ។

មាត្រា ២៤៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ :

ក-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

ខ-ចំនួន គុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសម្រាប់ប្រើការ ។

គ-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងនិងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ:

១-គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៤២ ។

២-បន្ទប់រំរូបួសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពីម្ភៃនាក់ ទៅ ហាសិបនាក់ ។

៣-ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនតិចជាង ម្ភៃនាក់ ហើយជាអាទិ៍ត្រូវកំរិតចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃវត្ថុដែលត្រូវការនិងការប្រើវត្ថុទាំងនោះ ដោយយោលទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសកាលណាការពិនិត្យសុខភាពត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយឬគ្មានក៏ដោយ ។

៤-ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។

ជំពូកទី ៩

គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា ២៤៨.-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិតឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជកឬនាយកសហគ្រាសឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម្យ៉ាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ ។

ជម្ងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៤៩.-

នាយកសហគ្រាស ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះមានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តលើ :

*អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជនចំពោះតែបុគ្គលិកដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ

*ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរី ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើកម្មករនិយោជិតរបស់ជននោះ

*សហគ្រាសសិប្បកម្ម ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនរបស់សិប្បករ

*ម្ចាស់ផ្ទះ ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន

*សហគ្រាសកសិកម្ម ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រកបការណាមួយជាប្រាកដនិងម្តងម្កាលឱ្យខ្លួន ត្រូវតែធ្លួសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវរងគ្រោះក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ ។

មាត្រា ២៥០.-

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ ។

មាត្រា ២៥១.-

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតម្រូវឱ្យនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សម្រាប់ការអនុវត្តទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភ័ក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ ។

មាត្រា ២៥២.-

អ្នករងគ្រោះឬអ្នកសិទ្ធិវន្តមានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាសឬនិយោជកក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួនបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យខានធ្វើការលើសពីបួនថ្ងៃទៅ។
បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា ។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯង មិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច :

*បន្ថយប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃអ្នករងគ្រោះ

*បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ ។

មាត្រា ២៥៣.-

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ ។

ត្រូវឱ្យប្រាក់បំណាច់បន្ថែម ដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណាដែលតម្រូវឱ្យមានមនុស្សជួយថែម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច ។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកឱ្យយ៉ាងយូរណាស់នៅថ្ងៃទីប្រាំ ក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា ២៥៤.-

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យ ព្យាបាលជម្ងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុការព្យាបាលជម្ងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសម្រាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់និងផ្តល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៥៥.-

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ។

មាត្រា ២៥៦.-

ត្រូវមានរបបធានាមួយខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ចចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោមការរ៉ាប់រងរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ។

មាត្រា ២៥៧.-

បទបញ្ញាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាសឱ្យប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ស្តីពីបទបញ្ញាទាំងឡាយនៃការរ៉ាប់រងខាងសង្គមកិច្ចសម្រាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទខ្លះសម្រាប់អនុវត្តជីពូកនេះដូចខាងក្រោម ជាអាទិ៍ :

១-បែបបទស្តីពីការប្រកាសគ្រោះថ្នាក់និងការអង្កេត ។

២-ការធានានិងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត ។

៣-អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុល ។

ជំពូកទី ១០

ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១

ការរកការឱ្យធ្វើ

មាត្រា ២៥៨.-

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។

និយោជកទាំងអស់ ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

និយោជកអាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២១ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៥៩.-

និយោជកទាំងឡាយមិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះនឹងត្រូវកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជាដោយឡែក ។

មាត្រា ២៦០.-

ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូបតម្រូវឱ្យអ្នកសុំការងារធ្វើ ផ្តល់កម្រៃ ឬព្រមទទួលកម្រៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ២

ការប្រើប្រាស់ពលកម្មបរទេស

មាត្រា ២៦១.-

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយដោយគ្មានប័ណ្ណការងារនិងសៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្តាលក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅ :

ក-និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួន នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ-ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ-ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ-ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង-ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះហើយគ្មានកើតជម្ងឺឆ្លងណាមួយទេ ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាលដោយមានការឯកភាពពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប័ណ្ណការងារមានតម្លៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យាពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យាពេលនេះមិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ ។

មាត្រា ២៦២.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ :

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

ខ-កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យារបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក ។ ការដកហូតនេះអនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឱ្យ ឬបានពន្យាដល់ជនបរទេសនោះ ។

គ-កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស ។

ប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណនិងសៀវភៅការងារនេះ ។

មាត្រា ២៦៣.-

សហគ្រាសទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេជាងអាជ្ញាសាលា សារការីជាអាទិ៍ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែហៅរកខេមរជនជាអាទិភាព ។

មាត្រា ២៦៤.-

ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦១ ខាងលើ ការកម្រិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេស ដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ២៦៣ ខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដូចតទៅនេះ:

១-បុគ្គលិកការិយាល័យ

២-បុគ្គលិកឯកទេស

៣-បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស ។

សហគ្រាសនីមួយៗ ក្នុងចិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាព ត្រូវតែផ្តល់ភ័ស្តុតាងឱ្យឃើញថា ប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតជាសញ្ជាតិខ្មែរតាមកម្រិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក ។

មាត្រា ២៦៥.-

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេសដែលចាំបាច់ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសកម្រិតដែលមានចែងខាងលើបាន តាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង ។

ជំពូកទី ១១

សេរីភាពសហជីពនិងតំណាងកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១

សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា ២៦៦.-

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សា លើកតម្កើងផលប្រយោជន៍និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតីនិងសម្ភារៈ ជាសមូហភាពនិងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់ ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា"សហជីពកម្មករនិយោជិត" ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក មានឈ្មោះថា"សមាគមនិយោជក" ។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីពឬសមាគមទាំងឡាយ ដែលរួមបញ្ចូលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា ។

មាត្រា ២៦៧.-

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ :

-តាក់តែងលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជានោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាននិងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។

-បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

-រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៦៨.-

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកលក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតម្កល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជីកា។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង ។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតបត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជីការួចហើយ ។

លក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង ។

ការតម្កល់ទុកនេះត្រូវធ្វើជាថ្មីម្ដងទៀត នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈឬអ្នកដឹកនាំ ។

មាត្រា ២៦៩.-

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រងនិងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២-ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣-មិនធ្លាប់ទទួលការផ្ដន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤-បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា ២៧០.-

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣-បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២-ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤-បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២៧១.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

មាត្រា ២៧២.-

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំនិងការងាររដ្ឋបាលអង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ខាងលើ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព មានលទ្ធភាពបន្ថយល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ។

មាត្រា ២៧៣.-

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិតឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ២៧៤.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៦ មានសមត្ថភាពស៊ីវិល ។ អង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹមឬអសង្ហារឹម ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្ដីឬដោយមិនគិតថ្លៃក្ដី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន ។

មាត្រា ២៧៥.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតនិងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតម្កើងនិងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតីនិងសម្ភារៈ ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៦ មាត្រា ២៦៧ មាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះត្រូវផ្ដល់ឱ្យបានដឹងនូវឈ្មោះនិងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៨ ។

មាត្រា ២៧៦.-

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្ដីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះ អាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយ ទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះឬសន្តិថ្ងៃយសង្គម ។

មាត្រា ២៧៧.-

១-ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រឬវិជ្ជាជីវៈឬក្នុងករណីចាំបាច់ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព។ ភាពជាតំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ :

ក-បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ ។

ខ-មានចំនួនសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ។សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយនិងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ(៥១%) ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

គ-បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយនៃចំនួនសមាជិក ។

ឃ-មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់នេះ ។

២-ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ។

៣-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានទទួលស្គាល់ទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង :

-ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ

-សមត្ថកិច្ចនៃការចរចាជាសមូហភាព

-ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយនៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

៤-ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច ។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងត្រូវតែបដិសេធឬត្រូវព្យួរទុក រហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាង ដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលុបចោលឬត្រូវព្យួរទុកដែរ ។

មាត្រា ២៧៨.-

នៅគ្រប់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេ អាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គ-លិកពេញសិទ្ធិឬប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួន ទៅអមនាយកសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចនិងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជាមួយសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ការចាត់តាំងខាងលើមានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ផ្នែកទី ២
ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា ២៧៩.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំនិងបែងចែកការងារ ការតម្លើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យនិងការបណ្តេញចេញ ។

មាត្រា ២៨០.-

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់ ។ តាមន័យនៃមាត្រានេះ ត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែកជាអាទិ៍គឺ វិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់និយោជកឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិតតាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀតក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ។

មាត្រា ២៨១.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពនិងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៨២.-

ប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែង ក្នុងរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ បានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៩២ មាត្រា ២៩៣ និងមាត្រា ២៩៤ ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែងឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម អធិការការងារឬរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវពិនិត្យថាតើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែងឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក ។

ផ្នែកទី ៣

តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ២៨៣.-

នៅគ្រប់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតា មានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ។

ដែនអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ការងារលើកលែងតែ :

*កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់នេះ មានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យដោយឡែក ។

*បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរណ៍ផ្លូវសមុទ្រក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំតាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ ឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែកៗ ដែលឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស ។

*ផ្នែកទី ៣ នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួនពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះទេ ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាសអំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើនដែលតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ ។

មាត្រា ២៨៤.-

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ :

-នាំពាក្យប្រាប់និយោជក អំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រមនិងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារហើយនិងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

-ជំរាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ

-មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ

-លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលំអ សន្តិសុខនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារឬមានជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាតនិងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ការងារនេះឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាពឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ២៨៥.-

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដូចតទៅ:

-កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់

-កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិពីរនាក់និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់

-កម្មករនិយោជិតលើសពីមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមមួយនាក់ រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត ។

មាត្រា ២៨៦.-

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោតដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត ។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំនិងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ ។ បន្ថែមលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

មាត្រា ២៨៧.-

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោតឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា ។

មាត្រា ២៨៨.-

ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ។

អង្គការសហជីពមួយ មិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៨៩.-

បេក្ខជនណាបានទទួលសម្លេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសម្លេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុច្រើនជាងគេ ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្ដាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

មាត្រា ២៩០.-

ក្នុងករណីផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៨៩ ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមកគេត្រូវចាត់ចែងម្ដងទៀតដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បានទោះបេក្ខជននោះបានឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុម នៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ ។

មាត្រា ២៩១.-

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិនិងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសម្រាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែងនិងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ នៅពេលប្រតិភូ

ពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយនៅក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសម្លេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ ។

មាត្រា ២៩២.-

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក ។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោតនិងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយឬពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។

មាត្រា ២៩៣.-

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែនិងក្នុងរយៈពេលបីខែចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ ។

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹងនិងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល។

មាត្រា ២៩៤.-

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឬផ្នែកជំរះក្តីខាងរដ្ឋបាល របស់សាលាឧទ្ធរណ៍បាន បដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះ មានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាប្រសិនជននោះបានធ្វើ ឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតិឱ្យ លុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួន នៅមិនទាន់ផុត ។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបានសិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសាជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ ។

មាត្រា ២៩៥.-

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះក៏ត្រូវលុបចោល ដោយពេញច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ២៩៦.-

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅអធិការដ្ឋាន ការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ២៩៧.-

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករ និយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជកឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

មាត្រា ២៩៨.-

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេ ត្រូវដាក់ជូន តុលាការអាជ្ញាធរដែលមានសមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្តីជាបន្ទាន់និងជាចុងក្រោយ ។

មាត្រា ២៩៩.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះ ពិសេសចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ :

ក-ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតនិងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជកឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ-មធ្យោបាយសម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង ។

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០.-

វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួនឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១.-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទរួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្ដាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្ដឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាចឱ្យគេជួយអមឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រមឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារនិងភាគីទាំងអស់និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការលះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្ដឹងទៅសាលាក្ដីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្ដឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការវិវាទការងាររួម

ក-ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២.-

វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា ៣០៣.-

បើក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុកក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា ៣០៤.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្ដឹងឬបានដឹងដោយខ្លួនឯងពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣០៥.-

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្ដីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា ៣០៦.-

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី១៦ ។

មាត្រា ៣០៧.-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។

មាត្រា ៣០៨.-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជាហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។

៩-ការសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្ដាល

មាត្រា ៣០៩.-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក-ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើមាន

ខ-ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ-ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា ៣១០.-

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ "គ" នៃមាត្រា ៣០៩ ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវប្ដឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្ដឹង ។

មាត្រា ៣១១.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅបណ្ដាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយានិងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយនិងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាសឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ

ឬរដ្ឋបាលដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះពត៌មាននិងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣.-

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម ។ ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង ។

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតម្កល់ទុកនិងចុះបញ្ជីកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជានិងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលគ្មាននរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាសដែលមានកើតវិវាទនិងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្តក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦.-

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សានិងអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម-ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨.-

កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយ ដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡុកអៅ គឺការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូលឬមួយផ្នែកដោយនិយោជក ក្នុងនិកាលដែល មានវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣១៩.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនិងឡុកអៅត្រូវបានធានា ។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយ ក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្ដីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ។

មាត្រា ៣២០.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនបាន ដោះស្រាយឬមិនបានជូនដំណឹង អំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុង ជំពូកទី ១២ ។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួមឬតាមច្បាប់ ។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងផល ប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយ ជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។

មាត្រា ៣២១.-

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬ អនុសញ្ញារួមឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៣២២.-

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ។

ផ្នែកទី ២

នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣.-

កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសម្រេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។

ក -ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤.-

ការធ្វើកូដកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុន ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែតម្កល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀងៗខ្លួន ប្រសិនបើមាន។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម ។

ការជូនដំណឹងនេះត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ ។

មាត្រា ៣២៥.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

៩-សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបរិក្ខារ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាអប្បបរមានេះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

១០-សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧.-

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូលឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៤ ត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។

មាត្រា ៣២៨.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាពឬសន្តិសុខរបស់មនុស្សដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្មត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនអំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមាដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា ៣២៩.-

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃមាត្រា ៣២៨ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ សេចក្តីសម្រេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ដែលទាក់ទងនឹងគុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារឬរបស់តុលាការអាជ្ញាធរ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

ផ្នែកទី ៣
អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣០.-

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី ។ ការបង្កអំពើហិង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ ។

មាត្រា ៣៣១.-

សេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ។

មាត្រា ៣៣២.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម ការកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៣៣.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី ១៦ មាត្រា ៣៦៩ ។

មាត្រា ៣៣៤.–

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៦ និងមាត្រា ៣២៨ ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា ៣៣៥.–

ចំពោះឧក្រិដ្ឋ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ ។

ផ្នែកទី ៤

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦.–

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ៣៣៧.–

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឬខុសច្បាប់ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារឬតុលាការអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញនៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

ជំពូកទី ១៤

រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣៣៨.-

រដ្ឋបាលការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍គឺរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ សម្របសម្រួល ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃនយោបាយជាតិអំពីការងារ ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋបាលការងារគឺជាឧបករណ៍ដែលរៀបចំនិងអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យនយោបាយនេះទៅជាជាក់ស្តែង ។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ច អំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងអ្នកដែលគ្មានមុខរបរឬអ្នកមានមុខរបរស្ទួចស្តើងទៅតាមច្បាប់និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិ ដែលទាក់ទងទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមុខរបរនិងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ ។ រដ្ឋបាលនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាតនិងការរំលោភ ដែលកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើនិងសុំសេចក្តីសម្រេចអំពីមធ្យោបាយសម្រាប់កែលំអ ។

រដ្ឋបាលការងារផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជកនិងដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន ដើម្បីលើកតំកើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរឬស្ថាប័នសាធារណៈនិងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។

រដ្ឋបាលនេះឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំយោបល់របស់និយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរបស់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួនអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស ។

រដ្ឋបាលនេះផ្តល់ជូនចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះនូវសេវា ដើម្បីសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សា ជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣៣៩.-

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមាន ជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ខាងបុគ្គលិក សម្ភារៈមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ការិយាល័យនិងទីស្ថានរៀបចំឱ្យសមនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារ ដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូបអាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន ។ វិធានការផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដល់ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ ។

មាត្រា ៣៤០.-

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសមាសភាពជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បី អនុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យនិងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួន ហើយមិន ស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ ។

បុគ្គលិកនេះនឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយ សម្ភារៈនិងជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ។

មាត្រា ៣៤១.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ សម្រាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ :

-តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ

-ការរៀបចំនិងការទាក់ទងសម្របសម្រួលជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃ ក្រុមរដ្ឋបាលការងារ

-ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីឱ្យមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្ត ក្រុងនីមួយៗក្នុងប្រទេស

-របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ ។

មាត្រា ៣៤២.-

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌបំរើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិកនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវ កំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

ផ្នែកទី ២

អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា ៣៤៣.-

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអធិការការងារនិងអភិបាលការងារ ។

មុននឹងទទួលការតែងតាំង អធិការនិងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ ខ្លួនដោយល្អ ដោយស្មោះត្រង់ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹងនូវអាថ៌កំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្ម ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងហើយក្តី ។

មាត្រា ៣៤៤.-

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

ក-ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះនិងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុកក៏ដូចជាច្បាប់និងបទបញ្ញាច្បាប់ដទៃទៀតដែលមិនទាន់បានចងក្រង ហើយដែលមានទាក់ទងដល់របបការងារ។

ខ-ផ្តល់ដំណឹងនិងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។

គ-ផ្តល់ពត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច នូវការមិនគប្បីឬការរំលោភផ្សេងៗដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ។

ឃ-ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាសនិងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាលហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

ង-ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលការទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ ។

មាត្រា ៣៤៥.-

អធិការការងារនិងអភិបាលការងារអាចហៅរកអ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធឬពីខាងក្រៅ នូវអ្នកបច្ចេកទេសខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គីសនី ខាងគីមីនិងខាងបរិស្ថាន ដើម្បីនឹងឱ្យពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិតការបំពេញមុខងារខ្លួននិងដើម្បីឱ្យបានដឹងនូវប្រសិទ្ធិភាពនៃរបៀបធ្វើដែលបានអនុវត្ត វត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើ ហើយនិងបញ្ញត្តិស្តីអំពីអនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត ។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារឬអភិបាលការងារដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

អ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេសដែលសហការជាមួយអធិការការងារឬអភិបាលការងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើសម្បថហើយត្រូវមានអំណាចដូចដែលបានផ្តល់ឱ្យអធិការការងារតាមមាត្រា ៣៤៦ និងមាត្រា ៣៤៧ ខាងក្រោមនេះ ។

សោហ៊ុយទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៤៦.-

១-អធិការការងារនិងអភិបាលការងារដែលមានលិខិតជាភ័ស្តុតាងបង្ហាញនូវមុខងារខ្លួនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ :

ក-ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋាន ដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តី យប់ក្តី ។

ខ-ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋាន ដោយមានមូលហេតុសមរម្យថា គួរឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន ។

គ-ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យនិងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ដើម្បីឱ្យដឹងជាក់ច្បាស់ថា បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពយ៉ាងម៉ត់ចត់ហើយ មានជាអាទិ៍ :

-ការសួរនិយោជកឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្តី ចំពោះមុខសាក្សីក្តី អំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។

-ការទារឱ្យប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកានិងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬនៅ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចម្លងឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗចេញពីសៀវភៅឬបញ្ជិកានោះ។

-បង្គាប់ឱ្យបិទផ្សាយនូវប្រកាសឬអ្វីៗដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យបិទផ្សាយ ។

-ហូតឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុឬសារធាតុដែលប្រើប្រាស់ឬវត្ថុលាយមកធ្វើវិភាគឱ្យតែនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះបានដឹងថាវត្ថុធាតុឬសារធាតុនេះបានហូត ឬដក ដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ ។

២-ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗអធិការឬអភិបាលការងារ ត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជកឬអ្នកតំណាង លើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ការប្រាប់ឱ្យដឹងមុននាំឱ្យខូចប្រសិទ្ធិភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ។

៣-អធិការការងារនិងអភិបាលការងារអាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ឬច្រើននាក់ឱ្យដើរជាមួយខ្លួនក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង ។

មាត្រា ៣៤៧.-

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារនិងអភិបាលការងារមានអំណាច :

១-ធ្វើកំណត់សម្គាល់ទៅឱ្យនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

២-ដាក់កំហិតនិយោជកឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់ ។

៣-កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿរហូតដល់មានភ័ស្តុតាងផ្ទុយ ។

៤-បង្គាប់ឱ្យចាត់ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុសមរម្យដែលកត់សម្គាល់ឃើញឬសន្និដ្ឋានថា មានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាពឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

៥-សម្រេចធ្វើការពិន័យចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះនិងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ ។

មាត្រា ៣៤៨.-

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារនិងអភិបាលការងារមិនអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាសដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ ។

មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវទុកជាអាថ៌កំបាំងដាច់ខាត នូវប្រភពនៃពាក្យបណ្ដឹងទាំងអស់ដែលដាក់ឱ្យខ្លួនពិនិត្យស្ដីពីកំហុសណាមួយក្នុងឋបនកម្មឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រូវចៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬតំណាងនៃជននោះថា ការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្ដឹងសោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា ៣៤៩.-

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅការពារ សុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យអធិការពេទ្យការងារ ដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេស ទៅលើសកម្មភាពរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវសេវាពេទ្យការងារ ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារនិងសហការជាមួយគ្នាលើការអនុវត្តបទបញ្ជាទាំងឡាយទាក់ទងដល់សុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៣៥០.-

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបេសកម្មរបស់ខ្លួន បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងដល់សិទ្ធិអំណាចនិងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារកំណត់ក្នុងមាត្រា ៣៤៣ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៤៦ និងមាត្រា ៣៤៧ ចំណុចទី ១ ២ , ៣ ,៤ នៃច្បាប់ការងារ ក៏ត្រូវប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ ។

ជំពូកទី ១៥

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា ៣៥១.-

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយ នៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន :

* រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង ជាប្រធាន

* តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ

* ចំនួនស្មើគ្នានៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិនិងតំណាងអង្គការនិយោជក ដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ។

គណៈកម្មការនេះត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិតនិងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក ។

មាត្រា ៣៥២.-

សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៣៥៣.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេល ទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួនឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ ។

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៥៤.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៥៥.-

បើមានសេចក្ដីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការ មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ឬវរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌ អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្ដល់យោបល់ផ្សេងៗបាន ។

មាត្រា ៣៥៦.-

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សរ៍ទេ ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង ។

ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីពឬអ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ៣៥៧.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហា ដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកំលាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំឱ្យរឹតតែប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងសម្ភារៈនិងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងបញ្ហាអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

*លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាបៀវត្សរ៍អប្បបរមាដែលត្រូវធានា

*ផ្ដល់យោបល់ជាមុនដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួមឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្ដល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុនចំពោះបទបញ្ញានៃល័ក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬនៅក្នុងវិស័យសកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់ ។

មាត្រា ៣៥៨.-

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជកនិងតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ១៦

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៥៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ឬផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ ។

ការផាកពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្គាប់ដោយអធិការការងារឬអភិបាលការងារ ។

មាត្រា ៣៦០.-

ការពិន័យជាប្រាក់ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។ ដែលហៅថាប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងយុត្តិធម៌ ។

មាត្រា ៣៦១.-

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

មាត្រា ៣៦២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃ ទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ឬល្បួរទុកការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏ផ្តល់ការសម្រាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ៤ ជំពូកទី ៦ នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ទោសពិន័យនេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលល្បួរទុកការសម្រាកនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការសម្រាកទូទាត់ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរៀបរាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ៣៦៣.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២១ មាត្រា ២៨ មាត្រា ៤៤ មាត្រា ៤៥ មាត្រា ៤៩ មាត្រា ៥០ មាត្រា ៥៧ មាត្រា ៥៩ មាត្រា ១០៦ មាត្រា ១៣៩ មាត្រា ១៤៤ មាត្រា ១៦២ មាត្រា ១៦៣ មាត្រា ១៦៤ មាត្រា ១៦៦ មាត្រា ១៦៧ មាត្រា ១៦៨ មាត្រា ១៦៩

មាត្រា ១៧០ មាត្រា ១៧៩ មាត្រា ១៨០ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងកថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី ២ និងកថាខ័ណ្ឌទី ៣ មាត្រា ១៨៤ មាត្រា ១៩៤ មាត្រា ១៩៨ មាត្រា ២០០ មាត្រា ២០៤ មាត្រា ២០៥ មាត្រា ២០៦ មាត្រា ២១០ មាត្រា ២៤៩ មាត្រា ២៩៦ មាត្រា ៣០៦ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៦៤.‌-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែសឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាប័នបត្រការងារ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ៩៣ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៦៥.-

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៣ មាត្រា ១១៤ មាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១១៦ ។

មាត្រា ៣៦៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរឹបអូស ឬដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើវិធានកំណត់ដោយមាត្រា ១២៧ មាត្រា ១២៨ និងមាត្រា ១២៩ ។

មាត្រា ៣៦៧.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៣៧ មាត្រា ១៣៨ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា ១៤០ និងមាត្រា ១៤១ ស្តីពីថិរវេលាធ្វើការឬប្រកាសណែនាំអនុវត្តមាត្រាទាំងនេះ ។

មាត្រា ៣៦៨.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៧៣ មាត្រា ១៧៤ មាត្រា ១៧៥ មាត្រា ១៧៦ មាត្រា ១៧៧ និងមាត្រា ១៧៨ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៦៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២ មាត្រា ១៥ មាត្រា ១៧ មាត្រា ១៨ មាត្រា ៣៩ មាត្រា ៤៦ មាត្រា ១០៤ មាត្រា ១២៦ មាត្រា ២៦០ មាត្រា ២៦៤ មាត្រា ២៨១

មាត្រា ២៩២ មាត្រា ៣៣១ មាត្រា ៣៣៣ មាត្រា ៣៣៤ មាត្រា ៣៣៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ។

មាត្រា ៣៧០.

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៦ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧១.

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារដោយមូលហេតុណាមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី ២ ហើយដែលគ្មានជូនពត៌មានទៅអធិការការងារឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារក្នុងរយៈពេលដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារសម្រេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះ ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ៩៥ កថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយ ។

មាត្រា ៣៧២.

ជនណាដែលទទួលឱ្យធ្វើការឬរក្សាទុកឱ្យធ្វើការនូវជនបរទេស ដែលគ្មានសៀវភៅការងារអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលទោសពិន័យពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែទៅបីខែ ។

មាត្រា ៣៧៣.

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា ២៧៨ មាត្រា ២៧៩ និងមាត្រា ២៨០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ១ ជំពូកទី ១១ ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីព ពិសេសល្មើសនឹងមាត្រា ២៦៦ មាត្រា ២៦៧ និងមាត្រា ២៧៣ ដោយការគៀបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំក៏ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ ។

មាត្រា ៣៧៤.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមា ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៧៥.-

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិ បានប្រព្រឹត្តដោយផ្ទាល់ខ្លួនល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា ២២៩ មាត្រា ២៣០ និងមាត្រា ២៣១ ឬល្មើសនឹងប្រកាសអនុវត្តមាត្រាទាំងនោះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៧៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើសដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៧៥ និងមាត្រា ៣៧៦ មិនមានទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការជួសជុល គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ៩ របស់ច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧៧.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៤០ មាត្រា ២៤១ មាត្រា ២៤២ មាត្រា ២៤៣ មាត្រា ២៤៤ មាត្រា ២៤៥ មាត្រា ២៤៦ និងមាត្រា ២៤៧ ឬល្មើសនឹងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្តីពីពេទ្យការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃនិងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយឆ្នាំ ដល់ ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៧៨.-

អ្នកដឹកនាំឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២៦៦នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារ ក្នុងករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គង ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនិងផ្ទួនៗលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៣៧៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៨០.-

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីព ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យ ឬជាធម្មតា នៅក្នុងអាណត្តិរបស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីព ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៨១.-

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៨៣ មាត្រា ២៨៦ មាត្រា ២៨៧ និងមាត្រា ២៩១ ហើយដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាពឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៨២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃ ទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ឬប៉ុនប៉ងជំទាស់នឹងការអនុវត្តតាមមុខងារឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់ឱ្យអធិការការងារឬអភិបាលការងារព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ។

មាត្រា ៣៨៣.-

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនឱ្យលើសពីប្រាំដងនៃអត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាល ត្រូវពិន័យតម្លើងមួយជាពីរ ។

មាត្រា ៣៨៤.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើអាជ្ញានុការីឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន ។

មាត្រា ៣៨៥.-

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ១២ នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សា អាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារអាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចតទៅ :

១-បង្គាប់ឱ្យយកចូលធ្វើការដោយរក្សាឋានៈដើមវិញនូវកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានលុបឈ្មោះ ដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង ។

២-ទុកជាមោឃៈនូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីពឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៣-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីពឬប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤-សម្រេចឱ្យសងជំងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្តី ក្នុងវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣៨៦.-

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យ ដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជការ អធិការនិងអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ដែលបើកកកាយធ្វើឱ្យបែកការសម្ងាត់និងរបៀបផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះបានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧.-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គលដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា ៣៨៨.-

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ នឹងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា ៣៨៩.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ។

ជំពូកទី ១៨

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩០.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ អាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គលដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុនាំឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ ។

មាត្រា ៣៩១.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្តដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩២.-

ក្នុងអន្តរកាលនិងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទ ដែលនឹងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សម្រាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសម្រេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្រនោះ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តម្លៃនៃអនុសញ្ញានោះ ត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈនូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មីឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីអាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃមាត្រា ៩៦ ។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងជ្រើសរើសនូវឥស្សរជន ដែលគេទទួលស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសម្រាប់តំណាងកម្មករនិយោជិតនិងតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៩៣.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារនិងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំងឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឱ្យធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារនិងភារកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារនិងអភិបាលការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៩៤.-

សហជីពកម្មករនិយោជិតនិងសមាគមនិយោជក ដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបំពេញបែបបទសាជាថ្មីតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩៥.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ៣៩៦.-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៣ខែមិនា ឆ្នាំ ១៩៩៧

ជូនព្រះបរមនាម និង តាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់

ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]