ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋសភា

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម

ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

****

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសំរួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១

ដែនអនុវត្តន៍

ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈឬឯកជន ក្រៅសាសនាឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការឬលក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ :

ក- ចៅក្រមខាងតុលាការ ។

ខ- ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

ឃ- បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និង នាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពី សេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

ង- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។ អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ២.-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជនទាំងអស់ នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច ។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេនោះ គេទុកថាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង ។

មាត្រា ៣.-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤.-

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាត្រា ៥.-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦.-

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះនិងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៧.-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯងទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តីឬប្រពន្ធនិងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨.-

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន

ហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក តែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ៩.-

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន :

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា ១០.-

កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាននិងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា ១១.-

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ :

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬម៉ៅការ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកំរៃជើងសា ។

ផ្នែកទី ២

ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២.-

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា :

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

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី :

- ការជួល
- ការកំណត់ និង ការ បែងចែកការងារ
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការតម្លើងថ្នាក់
- ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ
- ការផ្តល់កំរៃ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម
- វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។

ការបែងចែក ការបដិសេធន៍ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សំរាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣
សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី ។

ផ្នែកទី ៤
ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤.-

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សំរាប់សេចក្តីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនហើយជាពិសេសសំរាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៥
ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥ :

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញា លេខ២៩ ស្ដីពីការងារដោយបង្ខំឬកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៨ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩ ។

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា ១៦.-

ការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ ត្រូវហាមឃាត់ ។

ជំពូកទី ២

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកឬបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ១៧.-

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ។ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅថា សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនិងដាក់ជូន ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅមុនពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

និយោជក ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិកធ្វើការជាប់លាប់ តិចជាងប្រាំបីនាក់ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

មាត្រា ១៨.-

ចំពោះការបិទសហគ្រាស និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសនោះ ។

មាត្រា ១៩.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់អំពីបែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកនិងបិទសហគ្រាស តាមករណីនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០.-

និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាននិងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយ

ដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀងនិងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះនឹងមានចែងក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២
សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា ២១.-

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម ។

សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ :

- ការងារម្ដងម្កាល ដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាមសិបថ្ងៃ ។
- ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសំរាប់ការងារនេះមិនលើសពី បីខែ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ផ្នែកទី ៣
បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ២២.-

និយោជកនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១៧* ខាងលើនេះហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសមួយជាដរាប ។

មាត្រា ២៣.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះតាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននិង អនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្តីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ពេលមកនេះជាអាទិ៍ គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងកំរៃបន្ទាប់បន្សំ តាវកាលិកជាវត្ថុ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាក និងការឈប់សំរាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិតនិងទណ្ឌកម្មដែលនឹង អាចត្រូវលើកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៤.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះ នឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស ឬរយៈពេលបីខែ ក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសកើតរួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារ ជាមុន ។ ទិដ្ឋាការនេះ ត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។

មាត្រា ២៥.-

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណី ដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកំរិតសិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុង អនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

អធិការការងារ ត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។

មាត្រា ២៦.-

និយោជក មិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះ ក្នុងរយៈពេលលើស ពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។

មាត្រា ២៧.-

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមានទីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។

មាត្រា ២៨.-

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថា វិធានការទាំងឡាយដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ ។

មាត្រា ២៩.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយនិងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើលបានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប ។

មាត្រា ៣០.-

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ ។

មាត្រា ៣១.-

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្តីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមានឬគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន ដោយផ្អែកតាមទំងន់នៃកំហុស

របស់សាមីខ្លួន ។

ផ្នែកទី ៤

សៀវភៅការងារ

មាត្រា ៣២.-

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ ។

ជនណាក៏ដោយ មិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិតដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះបានទេ ។

មាត្រា ៣៣.-

ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចំការ អាចមានសៀវភៅការងារ ឬគ្មានក៏បាន ។

មាត្រា ៣៤.-

សៀវភៅការងារសំរាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន ។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត ។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅប្រើប្រាស់ខុសពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅនេះទេ ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វីលើសៀវភៅការងារនេះទេ ។

មាត្រា ៣៥.-

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារ និងចេញឱ្យតាមសេចក្តីសុំរបស់

កម្មករនិយោជិត ដែលបង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញឱ្យ ហើយនិងវិញ្ញាបនប័ត្រមុខរបរ ដែលនិយោជកខ្លួនចេញឱ្យ ។

មាត្រា ៣៦.-

ការចេញសៀវភៅការងារត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិ នូវអាករដែលមានអត្រានិងរបៀបទទួលប្រាក់ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមនៃក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៧.-

ការទទួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន ។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការ អំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ៣៨.-

ការបាត់សៀវភៅការងារ ត្រូវតែប្ដឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញឱ្យបាន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ ។

ផ្នែកទី ៥

សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣៩.-

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុង *មាត្រា១៧* ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាបនូវសៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូនិងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះ ត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាស

ដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជក ត្រូវទុកថែរក្សាឱ្យគង់ ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ។

អធិការការងារ អាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ៤០.-

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា :

ក- ពត៌មានស្តីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាស ។

ខ- លក្ខណៈសំគាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងការឈប់សំរាក ។

មាត្រា ៤១.-

សហគ្រាសណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះពត៌មាននិងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន ។

ផ្នែកទី ៦

អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៤២.-

អាគារូបដ្ឋាន គឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួស នូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះដើម្បីសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ។

អាគារូបដ្ឋាន នឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ :

១- មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យទិញតែនៅទីនោះឡើយ ។

២- មិនត្រូវឱ្យនិយោជកឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ ។

៣- គណនេយ្យសំរាប់អាគារបង្ហាននីមួយៗ ត្រូវឱ្យធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាស ។

៤- ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគបរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយឱ្យគេឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ៤៣.-

ការបើកអាគារបង្ហានត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

អធិការការងារត្រួតពិនិត្យ ការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារបង្ហានដែលកម្មករនិយោជិតមានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង ។ អធិការការងារអាចបង្ខំឱ្យបិទអាគារបង្ហានជាបណ្តោះអាសន្ន រហូតដល់មានសេចក្តីសំរេចជាស្ថាពរពី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៧
កិច្ចធានា

មាត្រា ៤៤.-

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតំរូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ ។

ផ្នែកទី ៨
លក្ខណៈការងារនៃការិយការី

មាត្រា ៤៥.-

ការិយការី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិន ជ្រើសរើសកម្មករហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាមត្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។

កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវតែធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។

មាត្រា ៤៦.-

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីបាត្តពលិកឬការវាយបន្ទោកថ្លៃដោយការិយភារីត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ៤៧.-

ការិយភារី ត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដូចគ្នានឹងនិយោជកចម្ងតាហើយក្នុងករណីនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។

មាត្រា ៤៨.-

ក្នុងករណីដែលការិយភារីគ្មានប្រាក់ចេញឱ្យ ឬក្នុងករណីដែលការិយភារីមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្ដឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្ដង ។

មាត្រា ៤៩.-

ការិយភារីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណាដែលគេងាយអាចអានបាន ក្នុងរោងជាងភណ្ឌាគារ ឬការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗ នូវឋានៈរបស់ខ្លួននិងនាម អាស័យដ្ឋាននៃសហគ្រិន ។

មាត្រា ៥០.-

សហគ្រិន ត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមការិយភារីដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ ។ បញ្ជីនេះដែលមានបញ្ជាក់នាម អាស័យដ្ឋាន និងឋានៈនៃការិយភារី ព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗ ត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលការិយភារីនេះ ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម ។

ជំពូកទី ៣
ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១
ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញនិងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាង តាមលក្ខខ័ណ្ឌនិងថិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ ថិរវេលានេះមិនលើសពី ពីរឆ្នាំទេ ។

មាត្រា ៥២.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយលិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជន ក្នុងអឡុមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ ។

មាត្រា ៥៣.-

កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ :

១- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ ។

២- គោត្តនាម បកតិនាម និងអាស័យដ្ឋានកូនជាង ។

៣- គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬ

អាណាព្យាបាលឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា ។

៤- កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យាព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥- លក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្ដល់កំរៃ ឬផ្ដល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមាន អាហារ លំនៅ ហើយនិងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦- មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧- ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨- កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះ អាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ ។ អធិការការងារ ត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានោះផង ។

ផ្នែកទី ២
លក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤.-

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬ ទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះ ចំនួនពីរឆ្នាំយ៉ាងតិច ក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំបើគ្រូនោះមានសញ្ញាប័ត្របណ្ដុះបណ្ដាលអំពីទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្តន៍នៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្ដុះបណ្ដាលឯកទេសណាមួយ ។

មាត្រា ៥៥.-

និយោជក គ្រូ ដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង :

១- ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ។
២- ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ។
៣- ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោកនៃបំបាត់ អំពើពុករលួយ ។

មាត្រា ៥៦.-

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់មុខរបរនិងប្រភេទការងារ ទាំងឡាយដែលឱ្យក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិច ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចូលធ្វើជាកូនជាង ។

កាលណាកូនជាង បានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ ។

មាត្រា ៥៧.-

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនិងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ និងត្រូវមានកំណត់ក្នុង ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសំភារៈ ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃ កថាខ័ណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះ អាចនិងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្តីសំរេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករនិងមានចែងដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៣
ករណីយកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង

មាត្រា ៥៨.-

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួន ដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារតី : ឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទ ទោះក្នុងផ្ទះក្តី ក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តល់អៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងឱ្យបានដឹង ។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជម្ងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឱ្យឪពុកម្តាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឱ្យយឺតយូរឡើយ ។

គ្រូ ត្រូវប្រើកូនជាងមិនឱ្យហួសកំលាំង ហើយចំពោះតែការងារនិងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៥៩.-

គ្រូ ត្រូវបង្រៀនកូនជាងឱ្យបានរីកចំរើនហើយឱ្យបានសព្វគ្រប់ នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាងក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគី សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការ ដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៦០.-

កូនជាង ត្រូវស្តាប់បង្គាប់និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន ។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាពនិងកម្លាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៦១.-

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ លៃនាំកូនជាងណាម្នាក់ឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល ។ ប្រាក់បំណាច់នោះ មិនត្រូវឱ្យលើសពីតម្លៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

ផ្នែកទី ៤
ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២.-

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន ដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រឡង ។ល។ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺន ដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនិងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្តី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺនឬការពិសោធន៍ដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន ។

ផ្នែកទី ៥
ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣.-

កិច្ចសន្យា នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ :

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម

៤- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៦៤.-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា .

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតា នៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ .

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាង ចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង .

៤- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅ ក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យា ដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះអាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ ។

កាលបើភាគីណាមួយ យល់ឃើញថាមានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យា ហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត ។

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥.-

កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦.-

ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧.-

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ, ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ។

២- កិច្ចន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តងឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៣- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមាន ជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ :

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន នោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ.
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ត្រូវបញ្ចប់ ។

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ។

៥- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ ។

៦- ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទ

មិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោង សំរាប់មុខរបរមួយ រយៈពេលខ្លីដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស ។

៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៨- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ៦៨.-

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកាងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ៦៩.-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯងនិងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ ។

មាត្រា ៧០.-

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ នូវខណៈណាមួយនៃកិច្ចសន្យាដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ។

ផ្នែកទី ២

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១- ការបិទគ្រឹះស្ថាន ដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូន ព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្ដាលមកពីសំរាលកូន ។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង ។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០- ប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ ។

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជក នឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ហើយ លុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

មាត្រា ៧២.-

១ - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀតជាអាទិ៍ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។

២ - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីពឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣ - លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសំរាប់គណនាអតីតភាពការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក-កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

មាត្រា ៧៣.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង *មាត្រា៦៧* ។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារូម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារូមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរ មកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន ។

ខ-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស

របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។

មាត្រា ៧៥.-

ថិរវេលា ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកំរិតដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៦.-

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុន តិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៧.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល . ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៨.-

ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់បានសំរេចចិត្តផ្ដាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៩.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការ ពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។

មាត្រា ៨០.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួន មុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែ ចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបានលុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀត ចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៨១.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៨២.-

ភាគីទាំងឡាយ មិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដូចតទៅ ៖

១-ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។

២-ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។

៣-ក្នុងករណីប្រធានស័ក្ដិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។

មាត្រា ៨៣.-

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

ក- កំហុសរបស់និយោជក ៖

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញ កម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥- ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

៦- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់ ។

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

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤- ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨៤.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា ៨៥.-

តាមន័យនៃ *មាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣* និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ ។

២- មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណៈភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនិងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨៦.-

តាមន័យ *មាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣* កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២- ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុង *វាក្យខ័ណ្ឌទី១* ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៧.-

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មីនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា អាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់និងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ ។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុង *ផ្នែកទី៣* នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។ ធនក្ស័យ និងការជំរះបញ្ជីជាផ្លូវតុលាការមិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានស័ក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៨.-

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេនិងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវឱ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួន ប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសំរាប់ចូលការដ្ឋានហើយនឹងនៅលើទាវ៉ានីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

គ-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩.-

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ចំពោះរយៈពេលធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាំមួយខែទេ ។ បើចំរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំហើយមានប្រភាគចំរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

មាត្រា ៩០.-

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឱ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" ខួរនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនិងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩២.-

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ច សន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថា និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ។

មាត្រា ៩៣.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនឹងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ តម្រូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៊ិនិងពន្ធប្រថាប់ត្រាទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះ គ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម៉្យាងដែលតម្រូវឱ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញ ហើយត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩៤.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ *មាត្រា៩១* ខាងលើ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា៨៩* ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសំរាប់សោធននិវត្តន៍ហើយជាទូទៅ តាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ង-ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥.-

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បបរមា ទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតម្លើងមួយឆ្នាំ សំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗ នៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវ

អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជក អំពីការផ្លាស់ប្ដូរអាស័យដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង ។

ត្រូវផ្ដល់ជូនអធិការការងារ នូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្ដាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាស ឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមី រកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្ដងទៀតគត់ដោយ ប្រកាស របស់ក្រសួង ។

ជំពូកទី ៥
អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩៦.-

១- អនុញ្ញារួម មានគោលបំណងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។ អនុសញ្ញារួម ក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ទៅដល់អង្គការសហជីព ហើយនឹងធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិត ទល់នឹងហានិភ័យសង្គម ។

២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១* អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង :

ក - មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើន តំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ - មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ខាងលើ ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលដែលគ្មានអង្គការសហជីព ដំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជកនិងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលចែងក្នុង ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី ១១ ។

៣- អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ ធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួមក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាថេរមាន ។

កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះ អនុសញ្ញារួមបែបនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្ដឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្ដឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ ។ ការប្ដឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតំកល់អនុសញ្ញារួមនោះ សំរាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ ។

៤- អនុសញ្ញារួម ត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន ។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុម រោងឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬកំសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែក ឬច្រើនផ្នែក ។

មាត្រា ៩៧.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ ។

មាត្រា ៩៨.-

១- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នឹងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមមិនអាចផ្ទុយនិងបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ ។

២ - បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ដែលមានជាប់ទាក់ទងនិងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយឱ្យផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

៣ - អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចសំរបសំរួលទៅនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិនិងប្រការថ្មីៗ ដែលផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះត្រូវសំរបសំរួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ ។

មាត្រា ៩៩.-

តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្តពាក់ព័ន្ធ ឬតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសំរុះសំរួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួម ចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ ។

មាត្រា ១០០.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាស ដាក់លក្ខខ័ណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាពអំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

មាត្រា ១០១.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់ :

ក- បណ្តាលក្ខខ័ណ្ឌនិងទំរង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្តដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៩៩ ។

ខ- បណ្តាលក្ខខ័ណ្ឌនិងទំរង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធី នៃបទបញ្ជាដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១០០ ។

គ- បណ្តាទំរង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតំកល់ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម ។

ឃ- បណ្តាទំរង់បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញាទាំងនោះក្នុងករណីចាំបាច់ ។

ជំពូកទី ៦

លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១

ប្រាក់ឈ្នួល

ក-ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១០២.-

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នាឬដោយច្បាប់ជាតិហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញឬត្រូវបំពេញក្តី ។

មាត្រា ១០៣.-

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬ បំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម

និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួល ការបំពេញមុខងារ ។

ខ-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

មាត្រា ១០៤.-

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោលគឺ រ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

មាត្រា ១០៥.-

អនុសញ្ញាជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណាដែលតម្រូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករ និយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មាន ផលអ្វីឡើយ ។

មាត្រា ១០៦.-

ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈនិងផលដែលធ្វើ បានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នា ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមនិវាទ ច្បាប់នេះទោះមាន ដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា ១០៧.-

១- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគ តាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ច ដែលសំរាប់កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះត្រូវកែសំរួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តន៍ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតម្លៃជីវភាពរស់នៅ ។

៣- ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនា សំរាប់កំណត់កំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ :

ក . សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារដោយផ្អែកលើកំរិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេស តម្លៃជីវភាពរស់នៅ តាវកាលិកផ្នែកសន្តិសុខសង្គមនិងកំរិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ ។

ខ កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរួមទាំងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចផលិតភាពនិងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសំរេចឱ្យបាននិងរក្សាឱ្យបាននូវកំរិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ ។

មាត្រា ១០៨.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ១០៩.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ ។

មាត្រា ១១០.-

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រសិនជាមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញក្នុង

ករណីដែលត្រូវដេញចោល ហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពីដប់ពីរខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សំរាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១១.-

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបលាសញ្ញាការងារ គឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះក្នុងនាមរាជការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវឱ្យមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែលមានប្រយោជន៍ដើម្បីរ៉ាប់រងការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ។

មាត្រា ១១២.-

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដនិងងាយស្រួលយល់ :

ក- អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមុននឹងចូលកាន់ដំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសំរាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗកាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

គ-ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១៣.-

ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ ។

មាត្រា ១១៤.-

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយត្រូវហាមឃាត់ មិនឱ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិត ក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ ។

មាត្រា ១១៥.-

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលឱ្យទោស មិនត្រូវឱ្យមានជាដាច់ខាតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ។ ម្យ៉ាងទៀត ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយនិងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១១៦.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ មួយដងក្នុងមួយខែ ។

ប្រាក់កំរៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ បីខែម្ដង ។

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុង ដប់ប្រាំថ្ងៃម្ដង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួន ក្នុងសប្ដាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច ។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១៧.-

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះ មិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកំរិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយ ទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិ ទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្ដោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន ។

បន្ទាប់មក អធិការការងារអាចប្ដឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន ។

មាត្រា ១១៨.-

ក្នុងករណីមានការប្ដឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្ដល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច ។

ភស្តុតាងនេះ អាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរ បានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក ។

មាត្រា ១១៩.-

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា "*ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ*" ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យដូចគ្នាហើយដែលមានចុះសេចក្ដីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្ដី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្ដី ហើយតាមការបញ្ជាក់នេះកម្មករនិយោជិត

សុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា មិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបានតាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យានោះឡើយ ។

ឃ-ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២០.-

សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។

ង-ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា ១២១.-

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការមិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដែលនាំឱ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឱ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់ ។

មាត្រា ១២២.-

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមាន

ឯកសិទ្ធិលើសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមនៃកូនបំណុល ក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក ។

អ្នកដើរទាក់ទង ហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម មានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្អស់នូវប្រាក់កំរៃជើងសានិងកំរៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរ ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសំរាប់ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

មាត្រា ១២៣.-

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១២២* ខាងលើត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅនិងឯកសិទ្ធិពិសេស ដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង ។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជកនៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុល ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១២៤.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទាយកនានា នូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលសាមសិបថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះ ត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតមុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យឬជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការហើយដែលមានដីការបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់ ។

មាត្រា ១២៥.-

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា១២៤* ខាងលើនេះ ត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១០៣* នៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ឱ្យជាយថាហេតុ អំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង ។

ច-ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២៦.-

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តី ឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើម ត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ១២៧.-

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវសងទៅនិយោជកចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗ ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ :

១- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិត មិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ ។
២- វត្ថុធាតុ និងសំភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់ ។
៣- ចំនួនប្រាក់ ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ ។
៤- ចំនួនប្រាក់ ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន ។

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សំរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារបានឡើយ ។

មាត្រា ១២៨.-

និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសំរាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈសំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់នោះ អាចឱ្យសងវិញបាន តែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន ។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះ មិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូស ដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនគតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់ ។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១១៦* និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន ។

មាត្រា ១២៩.-

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនិងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា ។

ឆ-ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិត និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ១៣០.-

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែក្នុងករណីដូចតទៅ :

១-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាងឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា នោះមិនអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានឡើយ ។

២- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដងដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែម្ភៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួល នោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៣- ភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលលើសពីបីដងដល់ដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគ ប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៤- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវ ធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះ តែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

មាត្រា ១៣១.-

កំរិតដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១៣០* ខាងលើនេះមិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើ ឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះសំរាប់យកទៅចិញ្ចឹម សមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបាន តែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែធម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់ យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួល យកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន ។

មាត្រា ១៣២.-

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ មិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសំរាប់ សងថ្លៃជំពាក់អាហារ ។

មាត្រា ១៣៣.-

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

ជ-ប្រាក់ធនានុគ្រោះ
ការត្រួតពិនិត្យ និងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា ១៣៤.-

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាក់រៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជក បានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសំគាល់ថា "សំរាប់សេវា" ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះ ត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទង នឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៣៥.-

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ អំពីការទទួលនិងការប្រគល់ឱ្យបុគ្គលិក នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៣៦.-

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះ ត្រូវកំរិតតាមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈឬបើគ្មានទេត្រូវកំរិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២
ថិរវេលាធ្វើការ
ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និង ប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៣៧.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពី ប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុង មួយអាទិត្យឡើយ ។

មាត្រា ១៣៨.-

របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំរិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ តាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ។

កាលណាការចែកពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ បានតែពីរវគ្គប៉ុណ្ណោះ គឺព្រឹកមួយវគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ ។

មាត្រា ១៣៩.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើងហាសិបភាគរយ ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើងមួយរយភាគរយ ។

មាត្រា ១៤០.-

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិ ជាអាទិ៍ : អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាស អនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យាថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :

ក - ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ ។

ខ - ការពន្យាថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ - ថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១៤១.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ៤៨ម៉ោង ដើម្បីឱ្យបានសំរាក នៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតា មិនត្រូវឱ្យលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

២- ការចែនម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្តាហ៍ កុំឱ្យតែថិរវេលាធ្វើការជាមធ្យម គិតតាមចំនួនសប្តាហ៍លើសពី៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ កុំឱ្យថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោង ហើយកុំឱ្យពេលពន្យានោះលើសពីមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

៣- បដិប្បញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបានចំពោះការងាររៀបចំផ្តើម ឬបំពេញ ដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកំរិតសំរាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថាន ឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់ ។

៤- បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្ម ប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

ក - ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ ឬជាបន្ទាន់ ប្រធានស័ក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស ។

ខ - ដើម្បីបង្ការកុំឱ្យខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬចៀសវាងកុំឱ្យខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ ។

គ - ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជា ការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការ ការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ ។

ឃ - ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតា បណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត។

៥- វិធានការត្រួតពិនិត្យ ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសំរាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញ ព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ ។

៦- ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ ។

មាត្រា ១៤២.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំរិតថិរវេលានៃវត្តមាននិងពេលដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដឱ្យបានសមស្របគ្នាសំរាប់វិជ្ជាជីវៈ ដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ ។

មាត្រា ១៤៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះ អាចត្រូវផ្អាកការអនុវត្តន៍បានក្នុងករណីមានសង្គ្រាម ឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ ។

ផ្នែកទី ៣
ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា ១៤៤.-

ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា រយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេល ពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺផង ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដែលកំរិតក្នុង *មាត្រា១៣៩* នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៤
ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៤៥.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះស្រាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេស ចាត់ចែងការឈប់សំរាករបស់គេដោយឡែក ។

មាត្រា ១៤៦.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិតកម្មករតែម្នាក់ដដែលៗ លើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ ។

មាត្រា ១៤៧.-

ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមា ម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យ សំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៤៨.-

កាលណាឃើញថា ការឈប់សំរាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្តងនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណៈជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសំរាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ :

ក- ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ សំរាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។
ខ- សំរាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ ។
គ- សំរាកផ្លាស់វេនគ្នា គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៤៩.-

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់ នូវការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នា ចំពោះសហគ្រាសដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ :

១ - គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសំរាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ ។

២ - សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជៈដ្ឋាន ។

៣ - ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ ។

៤ - មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសំរាប់និវត្តជននិងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឱសថស្ថាន ។

៥ - គ្រឹះស្ថានងូតទឹក ។

៦ - សហគ្រាសសារពត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរ និងពិព័រណ៍ ។

៧ - សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល ។

៨ - សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និង ថាមពលសំរាប់គ្រឿងចក្រ ។

៩ - សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន ។

១០ - រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច ។

១១ - រោងឧស្សាហកម្មដែលផ្អាកការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ ។

១២ - រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសំរាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អ ឬសាធារណៈប្រយោជន៍ ។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្ម ដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀតដែលមានសិទ្ធិឱ្យសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកំរិតដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥០.-

បែបបទអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ក្នុងរោងចក្រដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរ ឬដើរជាប់រហូត ហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិត ឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥១.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារៈ បរិក្ខារ ឬអាគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការឱ្យសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សំរាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ ។

សិទ្ធិព្យួរការសំរាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀតដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង ។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី២នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវបានឈប់សំរាក ដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានឹងពេលសំរាកដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាសប្រភេទទី១ ដែលគេឱ្យថែទាំនិងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះ មិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ ។

មាត្រា ១៥២.-

ឆ្នាំ និងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឱ្យឈប់សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា ។

មាត្រា ១៥៣.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងឱ្យមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យ ទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃច័ន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សំរាកមួយថ្ងៃពេញ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៥៤.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចលុបបានដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សំរាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលខានបានឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាក

ដោយការទូទាត់ក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នា ក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ ។

មាត្រា ១៥៥.-

ប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចឱ្យបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា ១៥៦.-

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគដែលអាចនឹងខូចបានឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរការអនុវត្តន៍ជាពិសេសបាន ដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ ។

មាត្រា ១៥៧.-

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា១៥៥ និងមាត្រា១៥៦* ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិឱ្យមានការឈប់សំរាកដោយទូទាត់ផងនោះនឹងត្រូវធ្វើដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥៨.-

កាលណាមានការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់ថ្ងៃនិងម៉ោងឈប់សំរាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចឱ្យគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ១៥៩.-

កាលណាមានការឈប់សំរាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់នាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែកហើយនឹងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ផង អំពីរបៀបឈប់នេះ ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀងទាត់ជានិច្ច ទុកសំរាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យ

ការងារចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ ។

មាត្រា ១៦០.-

ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ត្រូវសុំសេចក្ដីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទនិងថិរវេលានៃការព្យួរនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្ដាហ៍ ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ផង ។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ទេនោះ ត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះ ក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ ។ ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ។

ផ្នែកទី ៥
ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦១.-

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ ប្រកាស កំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ ។

មាត្រា ១៦២.-

ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សំរាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិត

នឹងត្រូវបានឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្ថែមទៀត ។

ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាហេតុនាំឱ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្ដាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា ១៦៣.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១៦១* ខាងលើ ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក ។

មាត្រា ១៦៤.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៦៥.-

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឱ្យធ្វើការសងវិញបាន តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។ ម៉ោងដែលត្រូវឱ្យធ្វើការសងនោះ ត្រូវទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។

ផ្នែកទី ៦
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦៦.-

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា

មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការ ចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនិងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ ។

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ " ថ្ងៃធ្វើការ " ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។

ថ្ងៃបុណ្យ តាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

មាត្រា ១៦៧.-

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុង *មាត្រា១៦៦* ខាងលើ ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីអំពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សំរាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេល

ចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ ។ ការពន្យាការឈប់សំរាកនេះមិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សំរាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា ១៦៨.-

និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។

មាត្រា ១៦៩.-

ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១៦៦* ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវព្យួរដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗ ដូចតទៅនេះ :

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ
- ការឈប់សំរាលកូន
- រយៈពេលឈប់ "ប្រចាំឆ្នាំ និង រយៈពេលមុនបញ្ឈប់"
- ការឈប់ពិសេស ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់ របស់កម្មករនិយោជិត ។

ផ្ទុយទៅវិញ ការឈប់សំរាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការ

បំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ ។

មាត្រា ១៧០.-

តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាស បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀត រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ។

ផ្នែកទី ៧
ការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា ១៧១.-

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សំរាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សំរាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមលក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំរិតក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៨
ការងារសំរាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី

ក-បទប្បញ្ញត្តិរួម

មាត្រា ១៧២.-

និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អ ហើយនឹងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណៈជនផង ។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៧៣.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកម្លាំង ហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវលក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីឱ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឱ្យខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ ។

មាត្រា ១៧៤.-

អនីតិជន អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការនៅ អណ្តូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬយកថ្មក្នុងដីឡើយ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារនិងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់អនីតិជនអាយុពី ១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម១៨ឆ្នាំ សំរាប់ធ្វើការក្រោមដី ។

មាត្រា ១៧៥.-

ក្មេង និយោជិត កម្មករ ឬកូនជាង មានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះទេ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេសបានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ :

ក - ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរឥតឈប់ ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃ តាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតម្រូវ :

- រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប
- រោងចក្រធ្វើកែវ
- រោងចក្រធ្វើក្រដាស
- រោងចក្រធ្វើស្ករ
- រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ - កាលណាមានករណីចៀសមិនរួច ជាឧបសគ្គរាំងមិនឱ្យគ្រឹះស្ថានមានដំណើរជាធម្មតា ។

មាត្រា ១៧៦.-

ការសំរាកពេលយប់សំរាប់ក្មេង ភេទណាក៏ដោយ ត្រូវឱ្យមានថិរវេលាជាអប្បបរមាដប់មួយម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ខ-ការងារសំរាប់ក្មេង

មាត្រា ១៧៧.-

១- អាយុអប្បបរមា អាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ដប់ប្រាំឆ្នាំ ។

២- អាយុអប្បបរមា របស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ

ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែលក្ខខ័ណ្ឌ ឬប្រភេទរបស់មុខរបរ និងការងារទាំងនោះបង្កឡើង ។ បែបផែននៃមុខរបរ ឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌនេះត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

៣- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ កថាខ័ណ្ឌទី២ ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរ ឬការងារសំរាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខ និងសីលធម៌ របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការអប់រំពិសេសនិងត្រឹមត្រូវ ឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

៤- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ កថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពី ដប់ពីរ ដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗ ក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍន៍នៃចិត្តនិងកាយរបស់កុមារ ។

ខ- ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតំរង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ។

៥- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ ប្រកាស កំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបានដោយផ្អែកតាម កថាខ័ណ្ឌទី៤ ខាងលើ ។

៦- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកចេញមិនឱ្យអនុវត្តមាត្រានេះ មួយផ្នែកឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរឬការងារជាក់លាក់ ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តន៍មាត្រានេះ

ចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឱ្យមានការលំបាកខ្លាំង ។

មាត្រា ១៧៨.-

អធិការការងារ អាចសុំឱ្យគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយ មកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបញ្ជាក់ថាការងារដែលគេដាក់ឱ្យធ្វើនោះ មិនលើសកម្លាំងទេ ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារ មានសិទ្ធិបង្ខំឱ្យប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថានដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ ។

មាត្រា ១៧៩.-

និយោជកទាំងឡាយត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ដែលខ្លួនយកមកប្រើដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង ។ សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការ ធ្វើសេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីព្រមាន ។

មាត្រា ១៨០.-

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សា ការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅឱ្យហួសពី បីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយ សំរាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេង ព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សំរាក និងពេលបាយ ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតផង ។

មាត្រា ១៨១.-

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយ ដែលមិនទាន់ផុតពីការគ្រប់គ្រង របស់ឪពុកម្តាយឬអ្នកអាណាព្យាបាល អាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ ។

គ-ការងារសំរាប់ស្ត្រី

មាត្រា ១៨២.-

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាក កៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន ។

ក្រោយពីឈប់សំរាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូន នៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ ។

មាត្រា ១៨៣.-

ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។

ស្ត្រី រក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុងក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀត ប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។

មាត្រា ១៨៤.-

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ

ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេល នៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការទីមួយៗ ។

មាត្រា ១៨៥.-

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតា ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទម្លាប់ស្រុក ដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់ ។

មាត្រា ១៨៦.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តីក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាព រៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

មាត្រា ១៨៧.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌសំរាប់រៀបចំឱ្យមាន អនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ ។

ផ្នែកទី ៩

កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ១៨៨.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជក ទទួលបន្ទុកដឹកនាំឱ្យមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សំរាក ត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយ នេះត្រូវនិយោជកចេញឱ្យ តាមលក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាស ឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង ។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើនៅក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ១៨៩.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះ អាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួន នូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញតែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជកនេះ ។

មាត្រា ១៩០.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ៧
លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារ ក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា ១៩១.-

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ។

មាត្រា ១៩២.-

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការខាង :

- ចំការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម "ដាំដំណាំ និង ចិញ្ចឹមសត្វ"
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ
- អាជីវកម្មនេសាទ ។

ផ្នែកទី១
ចំការ

មាត្រា ១៩៣.-

ពាក្យថាចំការក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា អាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សំរាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្តែកដី ថ្នាំជក់ ក្រូច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និងដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះ មិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចំការដែលមានទំហំតូច

យកផលសំរាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ ។

ក-ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៩៤.-

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចំការត្រូវបានកំរិត ត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចឱ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឱ្យលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៩៥.-

សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសម្បែងទៅទីធ្វើការហើយត្រឡប់មកវិញ ត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង ។ សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្តងម្កាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ។

មាត្រា ១៩៦.-

ចំពោះមុខរបរខ្លះ អាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោង ដែលសំរាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី ។

មាត្រា ១៩៧.-

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលតាមអាត្រាម៉ោងបន្ថែម ។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ ។

ខ-ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា ១៩៨.-

ការឱ្យភាគឈ្នួលជាវត្ថុ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានឱ្យឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ម្នាក់ៗ នូវអង្ករចំនួន ៩០០ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។

មាត្រា ១៩៩.-

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ អាចឱ្យជាប្រាក់វិញបាន ។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយ តម្លៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគូរឱ្យបានត្រឹមត្រូវហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសំរាប់ការនេះ ។

គ-ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសំរាប់គ្រួសារ

មាត្រា ២០០.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងចំការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ត្រូវបានសំរាប់ប្រពន្ធខ្លួន និងសំរាប់កូនខ្លួន ដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា អាយុតិចជាង ១៦ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃតាមចំនួនកំរិតដូចតទៅនេះ :

- ៨០០ ក្រាមសំរាប់ប្រពន្ធ
- ២០០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង ២ឆ្នាំ
- ៤០០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ២ ឆ្នាំ ទៅ ៦ឆ្នាំ
- ៦០០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ៦ ឆ្នាំ ទៅ ១០ឆ្នាំ
- ៧៥០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ១០ ឆ្នាំ ទៅ ១៦ឆ្នាំ

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ រាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិ ឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួល ឬក្នុងករណីព្យួរការងារបណ្ដាលមកពីការដេកពេទ្យ ឬការមានជំងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សា ដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ឬកូនដែលគេដាក់ឱ្យរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្ដល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ឆ្នាំ ដែរ ។

ដើម្បីឱ្យបានវត្ថុផ្ដល់សំរាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ ។
ខ- ត្រូវនៅជាមួយប្ដីខ្លួនក្នុងចំការប្រសិនបើប្ដីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចំការ ឬនៅក្នុងផ្ទះ ឬលំនៅធម្មតារបស់ប្ដីនៅក្រៅចំការ ប្រសិនបើប្ដីមិននៅក្នុងចំការទេ ។

ដើម្បីឱ្យមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ឱ្យគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារក្នុងចំការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតដេកនៅចំការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬផ្ទះសម្បែងធម្មតាក្រៅចំការ កាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចំការ ។ ក៏ប៉ុន្តែ កូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតា ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ កាលបើបានបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលមានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះជាសាលាឯកជន ត្រូវឱ្យមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច លើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង ។

មាត្រា ២០១.-

ការផ្ដល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការ ក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភស្ដុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន ។

មាត្រា ២០២.-

លិខិតភស្តុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះ មានដូចតទៅ :

ក- សម្រង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍

ខ- សម្រង់លិខិតកំណើតនៃកូននីមួយៗ

គ- សេចក្តីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថា ប្រពន្ធខ្លួនមិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ

ឃ- លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈដោយថាហេតុដែលចែងក្នុង *មាត្រា២០០* ។

មាត្រា ២០៣.-

កាលបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋាន ដូចបានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌ ក និង ខ នៃ*មាត្រា២០២*ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រម ឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែលមានទម្រង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជាជាធរមាន ក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន ។

ឃ-គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៤.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាននៅដោយឥតចេញថ្លៃ "គេហដ្ឋានធំ និងសាខា" ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ២០៥.-

គេហដ្ឋាន "តូចធំ" ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត មានប្តី ប្រពន្ធ រស់នៅជួបជុំគ្រួសារ ត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមា មានទំហំម្ភៃបួនម៉ែត្រទ្វេគុណ ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះ នឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវភេទដូចគ្នា ចំនួនបួននាក់យ៉ាងច្រើន រស់នៅក្នុងផ្ទះនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០៦.-

គេហដ្ឋានទាំងនេះ ត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរាជការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញឱ្យ ។ ដើម្បីឱ្យបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូនប្លង់និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយ ឬច្រើន ទៅអធិការដ្ឋានការងារដែលក្រសួងនេះត្រូវឱ្យយោបល់ផ្ទាល់ រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាច ខេត្ត ក្រុងមានសមត្ថកិច្ច ។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគំរោងដែលបានជូនមក ។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មី សហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេស សង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ននេះ មិនត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យលើសពីបីឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវឱ្យបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យ និងសុខភាព ដែលកំរិតដោយរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២០៧.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលគេហដ្ឋាន មកនៅរួចហើយ មិនឱ្យទទួលមនុស្សឯទៀត ក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជកមកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក ។

មាត្រា ២០៨.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួន ព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាននេះឱ្យស្អាតជានិច្ច ។

អ្នកទាំងនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួនទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់ឱ្យខ្លួនស្នាក់នៅ ។

ង-ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៩.-

កាលណាចំការ មិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ

ដូចមានក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយយោលទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ច-ទឹក

មាត្រា ២១០.-

ការផ្ដល់ទឹក ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងឱ្យមានគ្រប់រដូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត ។

មាត្រា ២១១.-

ដើមកំណើតទឹក ត្រូវរកឱ្យឃើញហើយការពារឱ្យគង់ ព្រមទាំងចែកចាយឱ្យប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់ ។

មាត្រា ២១២.-

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរឱ្យសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសំអាតដោយដាំទឹកឱ្យឆ្អិន ឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បីសំអាតទឹកនោះជាដើម) ។

ឆ-ការផ្ដល់ភស្តុភារ

មាត្រា ២១៣.-

ចំពោះចំការ ឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចបង្កើតនៅក្នុងចំការ ឬការដ្ឋានខ្លួន នូវអាគារបដ្ឋានមួយដែលមានភស្តុភារចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើ អំបិល តែ ។ល ។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំណត់ក្នុង មាត្រា៤២ និង ៤៣ នៃច្បាប់នេះ ។

ជ-បង្គន់

មាត្រា ២១៤.-

នៅក្នុងទីប្រជុំជនទីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យ ដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន ។ បង្គន់អនាម័យនោះ ត្រូវសង់ឱ្យបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋានហើយឱ្យមានដំបូលព្រមទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំឱ្យធុំក្លិនមកក្រៅ ហើយថែទាំឱ្យមានអនាម័យជានិច្ច ។

មាត្រា ២១៥.-

សំរាមផ្ទះបាយ និងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្ដៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុបជិតរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល ។

មាត្រា ២១៦.-

ខ្មោចសត្វ ត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្តូង ពីអាង និងផ្ទះសម្បែង ។

ឈ-មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា ២១៧.-

កាលបើមានមរណភាព ត្រូវឱ្យមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ច ហើយការរំលាយសព ក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា ២១៨.-

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជកត្រូវផ្ដល់នូវ :

- ក្ដារម្ឈូស
- សំពត់ស
- មធ្យោបាយដឹកនាំក្ដារម្ឈូសទៅដល់ទីសមសាន្ត ឬបាឆា
- ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀត នូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យ ដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពកម្មករនិយោជិតនេះទេ ។

៣-កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា ២១៩.-

កាលបើចំការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ភេទស្រី មានលំនៅក្នុងចំការ ចំនួនពីមួយរយនាក់ឡើងទៅ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់ឱ្យនិយោជក សង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋាន តាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យ និងអភិបាលខេត្ត ក្រុង ។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះ ត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មាំស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្ដល់ភស្ដុភារចាំបាច់ ជាទឹកដោះ និងអង្ករ ។

ចំពោះក្មេង អាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចំការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករ នូវអាហារមួយចំនួនផង ។ ចំនួនអាហារសំរាប់ម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស ។

មាត្រា ២២០.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះ ទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើន ប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ។

មាត្រា ២២១.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌកំរិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ដប់នាក់យ៉ាងតិច ។

៨-សាលារៀន

មាត្រា ២២២.-

កាលណាក្នុងចំការ មានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ចំនួនយ៉ាងតិច២០នាក់ ជាកូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចំការ និយោជកត្រូវសង់ហើយថែទាំឱ្យមានសាលាបឋមសិក្សានៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្ដីត្រូវការ ។

មាត្រា ២២៣.-

និយោជក ត្រូវផ្តល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះ នូវសម្ភារៈ និងសំភារៈ សំរាប់បង្រៀន ដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២២៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ ។

មាត្រា ២២៥.-

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជក ត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ ការពារកំដៅថ្ងៃ និង ទឹកភ្លៀងផង ។

មាត្រា ២២៦.-

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ ដែលមានលំនៅក្រៅពីចំការ អាចចូលរៀនក្នុង សាលារៀននៃចំការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ ។

ផ្នែកទី ២

វិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា ២២៧.-

លក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការ ត្រូវកំរិត ដោយឡែកតាមការស្នើរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបាន ទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ៨
អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត
ដែនអនុវត្ត

មាត្រា ២២៨.-

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដូចបានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

ក៏ប៉ុន្តែ មិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ ចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយ ឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនី ឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះ ជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព ។

ផ្នែកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ២២៩.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាសដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍*មាត្រានេះ* សំរាប់ឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសំអាត
- ឋបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសំរាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក

- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្ដិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសម្លេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

មាត្រា ២៣០.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ដ បរិធានសំរាប់ការបញ្ជូន ឧបករណ៍តូចធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្ដិសុខ ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អដើម្បីធានាសន្ដិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២២៩* ក៏កំណត់ផងដែរ នូវវិធានការសំរាប់អនុវត្ត *មាត្រានេះ* ពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
- ការប្ដូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
- ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្ដាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមានក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គីភ័យ ។

មាត្រា ២៣១.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២២៩* និង *មាត្រា២៣០* និងបទបញ្ជាសំរាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តន៍បណ្ដើរៗទៅឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀតដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ ដូចគ្នាចំពោះអាជ្ញាយុកាលដោយឡែកសំរាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួន ឬសំរាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន ។

មាត្រា ២៣២.-

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២២៩* ដល់ *មាត្រា២៣១* ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ផ្នែកទី ២

ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា ២៣៣.-

ការចុះទៅធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាន និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាក់ទងនិងអនាម័យ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារ និងអភិបាលការងារ ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារ ត្រូវសហការគ្នាបំពេញបេសកកម្មនេះ ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យ បើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុចដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ជំពូកទី ៨* របស់ច្បាប់ការងារ និងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ ។

មាត្រា ២៣៤.-

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មុននិងធ្វើកំណត់ហេតុ ត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានឱ្យគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ*ប្រកាសអនុវត្ត មាត្រា២២៩ ដល់ មាត្រា២៣១* កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែបនេះ ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុពេលណាដែលសម្គាល់ឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន ។

មាត្រា ២៣៥.-

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិតក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ត្រូវ

បានកត់សំគាល់ ហើយដែលបណ្ដាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់ ។

មាត្រា ២៣៦.-

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្ដី ដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ទទួលក្ដី ឬដោយលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយក្ដី ។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទហើយចុះហត្ថលេខា ដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើស ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញ និងកំរិតរយៈពេលដែលបទល្មើស និងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះដែលត្រូវតែលុបបំបាត់ ។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់ អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុ ។

មាត្រា ២៣៧.-

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់និងការដាក់កំហិតទេ ។ រដ្ឋមន្ត្រី ចេញសេចក្ដីសំរេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ ដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីសេចក្ដីសំរេចនេះ ក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម ។

ផ្នែកទី ៣
សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា ២៣៨

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថាន ដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៣៩.-

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដោយមានទាមជាគ្រូពេទ្យការងារដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាល កុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការដែលបណ្ដាលមកពីការងាររបស់គេ ពិសេសឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជម្ងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបានគឺជាឯកសារសម្ងាត់ ហើយពត៌មានក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនអាចផ្ដល់ឱ្យនិយោជក សហជីព ឬតតិយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សំគាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារ ឬអំពីសុខភាពសាធារណៈ បំរាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះសាមីជន ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្ដល់ពត៌មានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារ ដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ ។

មាត្រា ២៤០.-

ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេស សំរាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយសំរាប់សហគ្រាសច្រើន ប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស ។

សោហ៊ុយចំណាយក្នុងការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃក្រុមពេទ្យការងារ ត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមពេទ្យមួយបំរើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ ។

មាត្រា ២៤១.-

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុង ប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសុខាភិបាលទៅ ត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យការងារមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់។

មាត្រា ២៤២.-

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា២៣៨* នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ។

គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់ នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករ និយោជិតជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជម្ងឺដែលបណ្ដាលមកពីការងារ ឬមានជម្ងឺក្នុង ឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៤៣

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា២២៨* មានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើន ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រ ពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ ឱ្យដូចជាចំពោះ ការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះនិងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ដូចជា បុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល ។

មាត្រា ២៤៤.-

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាង ពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសំរាប់ឱ្យអ្នករបួសនិងអ្នកជម្ងឺសំរាក មុននឹងបញ្ជូនទៅ មន្ទីរពេទ្យ ឬសំរាប់ដាក់អ្នកជម្ងឺឱ្យសំរាកនៅឆ្ងាយពីគេ កាលបើត្រូវការ ។ ទីកន្លែងទាំងនេះ ត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជម្ងឺសំរាកឱ្យបាន ពីរភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន ។

ការព្យាបាល ថែទាំ និងអាហារនៃអ្នករបួស និងអ្នកជម្ងឺ សំរាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៤៥.-

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ :

១- ក្រុមតីមីបង្ការរោគ នៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២- ការចាក់ថ្នាំការពារជម្ងឺឆ្លងទាំងឡាយ ។

ក្នុងពេលមានជម្ងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាល អាចតំរូវឱ្យមានចាត់វិធានការ ការពារជាពិសេស នៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់ ។

មាត្រា ២៤៦

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង ក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញ ប្រកាសរួមកំណត់ :

ក - ល័ក្ខខ័ណ្ឌរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ ។

ខ - រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបំរើបុគ្គលិក នៃគ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់បានចង្អុល ស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិកនិងប្រភេទនៃសកម្មភាព ព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់ ។

គ - ពេលវេលា និងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាស ឬ តំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើ អំពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅ នឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ ។

មាត្រា ២៤៧

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញ ប្រកាសកំណត់ :

ក - លក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

ខ - ចំនួន គុណសម្បត្តិ និងមុខងារ នៃបុគ្គលិកពេទ្យសំរាប់ប្រើការ ។

គ - លក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ :

១ - គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា២៤២* ។

២ - បន្ទប់រុំរបួសសំរាប់កម្មករនិយោជិតពី ម្ភៃទៅហាសិបនាក់ ។

៣ - ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនតិចជាង ម្ភៃនាក់ ហើយជាអាទិ៍ត្រូវកំរិតចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃ វត្ថុដែលត្រូវការ និងការប្រើវត្ថុទាំងនោះដោយយោលទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស កាលណាការពិនិត្យសុខភាព ត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្ដង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយ ឬគ្មានក៏ដោយ ។

៤ - ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។

ជំពូកទី ៩
គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា ២៤៨.-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយក សហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើ កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួន ធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពី ការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ ។

ជម្ងឺ បណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៤៩.-

នាយកសហគ្រាស ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុង មាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះ មានលក្ខណៈ យ៉ាងណាក៏ដោយ ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តលើ :

- អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជនចំពោះតែបុគ្គលិក ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ
- ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរី ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើកម្មករនិយោជិតរបស់ជននោះ
- សហគ្រាសសិប្បកម្ម ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនរបស់សិប្បករ
- ម្ចាស់ផ្ទះ ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន

- សហគ្រាសកសិកម្ម ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រកបការណាមួយជាប្រាកដ និងម្តងម្កាលឱ្យខ្លួន ត្រូវតែជូសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវរងគ្រោះ ក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ ។

មាត្រា ២៥០.-

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ ។

មាត្រា ២៥១.-

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតម្រូវឱ្យនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សំរាប់ការអនុវត្តន៍ទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភ័ក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់ មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ ។

មាត្រា ២៥២.-

អ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្ត មានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាស ឬនិយោជក ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួន បណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យខានធ្វើការ លើសពីបួនថ្ងៃទៅ ។ បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេល បួនថ្ងៃឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា ។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯងមិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច :

- បន្ថយប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជូសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់ នៃអ្នករងគ្រោះ
- បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ ។

មាត្រា ២៥៣.-

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ ។

ត្រូវឱ្យប្រាក់បំណាច់បន្ថែម ដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណាដែលតម្រូវឱ្យមានមនុស្សដទៃម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច ។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកឱ្យយ៉ាងយូរណាស់ នៅថ្ងៃទីប្រាំក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា ២៥៤.-

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិ ទទួលការពិនិត្យ ព្យាបាលជម្ងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុការព្យាបាលជម្ងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់ និងផ្តល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៥៥.-

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ។

មាត្រា ២៥៦.-

ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការពារជាកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅ ក្រោមការការពាររបស់ *បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម* ។

មាត្រា ២៥៧.-

បទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាសឱ្យប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ ស្តីពីបទបញ្ជាទាំងឡាយនៃការការពារខាងសង្គមកិច្ច សំរាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញ

ប្រកាស កំណត់បែបបទខ្លះ សំរាប់អនុវត្តជំពូកនេះដូចខាងក្រោម ជាអាទិ៍ :

១ - បែបបទស្តីពីការប្រកាសគ្រោះថ្នាក់និងការអង្កេត ។

២ - ការធានា និងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត ។

៣ - អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជូសជុល ។

ជំពូកទី ១០
ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១
ការរកការឱ្យធ្វើ

មាត្រា ២៥៨.-

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។

និយោជកទាំងអស់ ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មី ដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

និយោជក អាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសំរាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២១* នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៥៩.-

និយោជកទាំងឡាយ មិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិតដែលការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ និងត្រូវកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដោយឡែក ។

មាត្រា ២៦០.-

ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូប តម្រូវឱ្យអ្នកសុំការងារធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួលកំរៃអ្វី ដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ២

ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

មាត្រា ២៦១.-

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ ដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្ដាលក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដូចតទៅ :

ក - និយោជក ត្រូវមានជាមុនទូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួននៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ - ជនបរទេសនោះ ត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ - ជនបរទេសនោះ ត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ - ជនបរទេសនោះ ត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង - ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជម្ងឺឆ្លងណាមួយទេ ។ លក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងសុខាភិបាល ដោយមានការឯកភាពពី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប័ណ្ណការងារមានតម្លៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យាពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យាពេលនេះ មិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ ។

មាត្រា ២៦២.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ :

ក - កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះ មិនបំពេញលក្ខខ័ណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី ២ ចំណុច ក. ខ. គ. ឃ. ង នៃ*មាត្រា២៦១* ខាងលើ ។

ខ - កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យារបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរដែល

កំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក ។ ការដកហូតនេះ អនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឱ្យ ឬបានពន្យាដល់ជនបរទេសនោះ ។

គ - កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើ លើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញ ប្រកាស កំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស ។

ប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារនេះ ។

មាត្រា ២៦៣.-

សហគ្រាស ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាជ្ញាសាលា សារការីជាអាទិ៍ ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែហៅរកខេមរៈជនជាអាទិភាព ។

មាត្រា ២៦៤.-

ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៦១* ខាងលើ ការកំរិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេស ដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ក្នុង *មាត្រា២៦៣* ខាងលើនេះត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដូចតទៅនេះ :

១- បុគ្គលិកការិយាល័យ

២- បុគ្គលិកឯកទេស

៣- បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស ។

សហគ្រាសនីមួយៗ ក្នុងចិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាព ត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យឃើញថាប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតជាសញ្ជាតិខ្មែរតាម

ក៏រិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក ។

មាត្រា ២៦៥.-

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេសដែលចាំបាច់ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសក៏រិតដែលមានចែងខាងលើបានតាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង ។

ជំពូកទី ១១
សេរីភាពសហជីព
និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១
សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា ២៦៦.-

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិជាមុន កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែ ការសិក្សា លើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់ ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា " សហជីពកម្មករនិយោជិត" ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា "សមាគមនិយោជក" ។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមយជាមួយគ្នា ។

មាត្រា ២៦៧.-

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ :

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជានោះ ផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ដោយសេរី ។
- រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៦៨.-

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង ។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

លក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង ។

ការតំកល់ទុកនេះ ត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ ។

មាត្រា ២៦៩.-

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ
២-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
៣-មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទ័ណ្ឌណាមួយ
៤-បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរគន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា ២៧០.-

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ ឆ្នាំ

២- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២៧១.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

មាត្រា ២៧២.-

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលអង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានកំណត់ក្នុង *មាត្រា២៦៩* និង *មាត្រា២៧០* ខាងលើ ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព មានលទ្ធភាពបន្ថយល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៧៣.-

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ២៧៤.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុង *មាត្រា២៦៦* មានសមត្ថភាពស៊ីវិល ។ អង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹម ដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតិទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្ដី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្ដី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន ។

មាត្រា ២៧៥.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតនិងរបស់និយោជកដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៦* អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតំកើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសំភារៈ ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ មាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩* និង*មាត្រា២៧០* ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះត្រូវផ្ដល់ឱ្យបានដឹង នូវឈ្មោះនិងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចបានកំណត់ក្នុង *មាត្រា២៦៨* ។

មាត្រា ២៧៦.-

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្ដីសំរេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយ ទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិជ័យសង្គម ។

មាត្រា ២៧៧.-

១- *ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ឬក្នុងករណីចាំបាច់ ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព ។ ភាពជាតំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ :*

ក - បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៨* ខាងលើ ។

ខ - មានចំនួនសមាជិក ដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវ ច្រើនជាងគេ ។ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ "៥១%" ឡើងទៅ នៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

គ - បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយ នៃចំនួនសមាជិក ។

ឃ - មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌និងអប់រំ ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៦* នៃច្បាប់នេះ ។

២- ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសំរេចជាផ្លូវការ អំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាង របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ ខាងលើ ។

៣-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែល ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានទទួលស្គាល់ទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង :

- ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ
- សមត្ថកិច្ចនៃការចរចារជាសមូហភាព
- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយ នៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤- ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេតក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច ។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាង ត្រូវតែបដិសេធឬព្យួរទុករហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាង ដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលប់ចោល ឬត្រូវព្យួរទុកដែរ ។

មាត្រា ២៧៨.-

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេ អាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួនទៅអមនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសំរេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម ជាមួយសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ការចាត់តាំងខាងលើ មានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ផ្នែកទី ២
ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា ២៧៩.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្ត ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។

មាត្រា ២៨០.-

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់ ។ តាមន័យនៃមាត្រានេះត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែកជាអាទិ៍ គឺវិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោម

ឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិតតាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ។

មាត្រា ២៨១.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះ ជំនួសកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៨២.-

ប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែងក្នុងរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ បានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៩២ មាត្រា២៩៣* និង *មាត្រា២៩៤* ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែងឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះ ឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម អធិការការងារ ឬ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវពិនិត្យថាតើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែង ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក ។

ផ្នែកទី ៣
តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ២៨៣.-

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតាមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ។

ដែនអនុវត្តផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តដែលបានកំណត់ក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់ការងារ លើកលែងតែ :

- កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១* កថាខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់នេះមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយ អនុក្រិត្យដោយឡែក ។
- បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរណ៍ផ្លូវសមុទ្រក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំតាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ ឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែកៗ ដែលឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស ។
- ផ្នែកទី ៣ នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួន ពីការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនេះទេ ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស អំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ដែលតំរូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ ។

មាត្រា ២៨៤.-

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ :

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តន៍ប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តន៍នីតិក្រម និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ហើយនឹងអនុសញ្ញារួមសំរាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

- ជំរាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ

- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលំអសន្តិសុខនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២៤* នៃច្បាប់ការងារនេះ ឬលើគំរោងនៃការកែសំរួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសំរាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ២៨៥.-

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ :

* កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់
* កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញ សិទ្ធិពីរនាក់ និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់
* កម្មករនិយោជិតលើសពីមួយរយនាក់ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមមួយនាក់ រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត ។

មាត្រា ២៨៦.-

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ

ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត ។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ និងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ ។ បន្ថែមលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

មាត្រា ២៨៧.-

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសំងាត់ ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្តហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា ។

មាត្រា ២៨៨.-

ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង បានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ។

អង្គការសហជីពមួយ មិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៨៩.-

បេក្ខជនណាបានទទួលសំលេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោត រហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំលេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុ

ច្រើនជាងគេ ។ ការបោះឆ្នោតនេះ អាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

មាត្រា ២៩០.-

ក្នុងករណីផុយពីខ្លឹមសារនៃ *មាត្រា២៨៩* ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង មិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមក គេត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀតដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះ មិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ ។

មាត្រា ២៩១.-

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសំរាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះ ត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំលេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ ។

មាត្រា ២៩២.-

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក ។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។

មាត្រា ២៩៣.-

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិក ក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ និងក្នុងរយៈពេលបីខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោត ក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ រាល់គំរោងផ្លាស់ប្ដូរឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូ ដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ ។

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្ដល់សេចក្ដីសំរេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្ដឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្ដីសំរេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចបដិសេធចោល ឬកែសំរួលសេចក្ដីសំរេចរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសំរេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹង អំពីសេចក្ដីសំរេចរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្ដឹងនិងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។

មាត្រា ២៩៤.-

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬផ្នែកជំរះក្ដីខាងរដ្ឋបាលរបស់សាលាឧទ្ធរណ៍បានបដិសេធសេចក្ដីសំរេចរដ្ឋបាល ស្ដីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតំលៃស្មើគ្នា ប្រសិនជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលការជូន ដំណឹងនៃសេចក្ដីសំរេចរដ្ឋបាលស្ដីពីការអនុញ្ញាតិឱ្យលុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនេះត្រូវបានដាក់

ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត ។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបានសិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២៩៣* រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសារជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ ។

មាត្រា ២៩៥.-

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្ដីសំរេច បញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបានក្នុងការរង់ចាំសេចក្ដីសំរេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ២៩៦.-

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ២៩៧.-

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមាន ក្នុងការប្ដឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

មាត្រា ២៩៨.-

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាកតិ ដែលមានសមត្ថកិច្ចសំរេចសេចក្ដីជាបន្ទាន់ និងជាចុងក្រោយ ។

មាត្រា ២៩៩.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ ប្រកាស កំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះពិសេសចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ :

ក - ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ - លក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ -, មធ្យោបាយសំរាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ - លក្ខខ័ណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោត អាចបណ្ដេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង ។

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០.-

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១ .-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗ ជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាច ឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុ ធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុ ត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណី ដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្ដឹងទៅសាលាក្ដីមានសមត្ថកិច្ច នៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្ដឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២
ការវិវាទការងាររួម
ក - ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២.-

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើង រវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា ៣០៣.-

បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវិវាទការងាររួម ដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការ ផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា ៣០៤.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្ដឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯង ពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣០៥.-

ការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្ដីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះ អាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា ៣០៦.-

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃ *ជំពូកទី ១៦* ។

មាត្រា ៣០៧.-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។

មាត្រា ៣០៨.-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។

ខ - ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩.-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ- ឬមួយក៏នីតិវិធី អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា ៣១០.-

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុង *កថាខ័ណ្ឌ "គ"* នៃ *មាត្រា៣០៩* ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា៣០៨* ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង ។

មាត្រា ៣១១.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅ បណ្តាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនិងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ច នៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣.-

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម ។ ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញ ចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង ។

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេអាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុក និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានិងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មាននរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាស ដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត ក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦.-

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តន៍ផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម ~ ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨.-

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣១៩.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ ត្រូវបានធានា ។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។

មាត្រា ៣២០.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុង *ជំពូកទី ១២* ។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិត យល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់ ។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។

មាត្រា ៣២១.-

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៣២២.-

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ផ្នែកទី ២
នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣.-

កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពី ការអនុម័តិដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសំរេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។

ក - ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤.-

ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវដកល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមាន ការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវតែដកល់ទុក នៅសមាគមនិយោជករៀងៗខ្លួន ប្រសិនបើមាន ។ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបាន ច្បាស់លាស់ នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម ។

ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែផ្ញើទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ផងដែរ ។

មាត្រា ៣២៥.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃ ការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បី ផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ខ - សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីរៀបចំបង្កើត សេវាអប្បបរមា ក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារឋបនភ័ណ្ឌ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ កំណត់សេវាអប្បបរមានេះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុង មាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

គ - សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧.-

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះ អាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមាន គ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុន ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា៣២៤* ត្រូវកំណត់ដល់ ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិច ដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។

មាត្រា ៣២៨.-

នៅក្នុងអំឡុងពេល នៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្ស ដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្ម ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួន អំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា ៣២៩.-

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃ *មាត្រា៣២៨* ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ សេចក្តីសំរេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ដែលទាក់ទងនឹង គុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាកតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

ផ្នែកទី ៣
អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣០.-

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធី ។ ការបង្កអំពើហឹង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ ។

មាត្រា ៣៣១.-

សេរីភាព នៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ។

មាត្រា ៣៣២.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារ មិនត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេ ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៣៣.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃ*ជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩* ។

មាត្រា ៣៣៤.-

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា៣២៦* និង *មាត្រា៣២៨* ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះតម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់ នៅក្នុង រយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា ៣៣៥.-

ចំពោះឡុកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ ។

ផ្នែកទី ៤

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦.-

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ៣៣៧.-

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិ នៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាកត្តិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញ នៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

ជំពូកទី ១៤

រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣៣៨.-

រដ្ឋបាលការងារ មានភារកិច្ចជាអាទិ៍ គឺរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ សំរបសំរួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃនយោបាយជាតិអំពីការងារ ។ ជាពិសេស នៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋបាលការងារ គឺជាឧបករណ៍ដែលរៀបចំនិងអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យនយោបាយនេះទៅជាជាក់ស្តែង ។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ច អំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងរបស់អ្នកដែលគ្មានមុខរបរ ឬអ្នកមានមុខរបរស្តួចស្តើង ទៅតាមច្បាប់និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិ ដែលទាក់ទងទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ មុខរបរ និងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ ។ រដ្ឋបាលនេះ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាត និងការរំលោភដែលកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើ និងសុំសេចក្តីសំរេច អំពីមធ្យោបាយសំរាប់កែលំអ ។

រដ្ឋបាលការងារ ផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជកនិងដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន ដើម្បីលើកតំកើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរ ឬស្ថាប័នសាធារណៈ និងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។

រដ្ឋបាលនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំយោបល់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងរបស់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន អំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស ។

រដ្ឋបាលនេះ ផ្តល់ជូនចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងអង្គការរបស់ អ្នកទាំងនោះនូវសេវាដើម្បីសំរុះសំរួលផ្សះផ្សាជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣៣៩.-

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវមានជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ខាង បុគ្គលិក សំភារៈ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ការិយាល័យ និងទីស្ថានរៀបចំឱ្យសមនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូប អាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន ។ វិធានការផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដល់ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ ។

មាត្រា ៣៤០.-

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវមានសមាសភាពជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យ និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួន ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ ។

បុគ្គលិកនេះ នឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយសំភារៈ និងជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ។

មាត្រា ៣៤១.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ សំរាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ :

- តួនាទីភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ
- ការរៀបចំ និងការទាក់ទង សំរបសំរួល ជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ
- ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីឱ្យមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្ត ក្រុង នីមួយៗក្នុងប្រទេស
- របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ ។

មាត្រា ៣៨២.-

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌបំរើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិក នៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

ផ្នែកទី ២

អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា ៣៨៣.-

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅ អធិការការងារ និង អភិបាលការងារ ។

មុននឹងទទួលការតែងតាំង អធិការ និងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយល្អ ដោយស្មោះត្រង់ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹង នូវអាថិកំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្ម ដែលខ្លួនបានដឹងឮ ក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងហើយក្ដី ។

មាត្រា ៣៨៤.-

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

ក - ធានាដល់ការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុក ក៏ដូចជាច្បាប់និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀត ដែលមិនទាន់បានចងក្រងហើយដែលមានការទាក់ទងដល់របបការងារ ។

ខ - ផ្ដល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត អំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។

គ - ផ្ដល់ពត៌មាន ទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗ ដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ។

ឃ - ជូនយោបល់ អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

ង - ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិ ដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ ។

មាត្រា ៣៤៥.-

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចហៅរកអ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ ពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ឬពីខាងក្រៅ នូវអ្នកបច្ចេកទេស ខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គិសនី ខាងគីមី និងខាងបរិស្ថាន ដើម្បីនឹងឱ្យពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិស្តីពី អនាម័យនិងសន្តិសុខ នៃកម្មករនិយោជិត ការបំពេញមុខងារខ្លួន និងដើម្បីឱ្យបានដឹងនូវប្រសិទ្ធិភាពនៃរបៀបធ្វើដែលបានអនុវត្ត វត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើ ហើយនិងបញ្ញត្តិ ស្តីអំពីអនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត ។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះ ត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ។

អ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេស ដែលសហការជាមួយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើសម្បថ ហើយត្រូវមានអំណាចដូចដែលបានផ្តល់ឱ្យអធិការការងារតាម *មាត្រា៣៤៦* និង *មាត្រា៣៤៧* ខាងក្រោមនេះ ។

សោហ៊ុយទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុក ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៤៦.-

១- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ ដែលមានលិខិតជាភស្តុតាង បង្ហាញនូវមុខងារខ្លួនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ :

ក - ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋាន ដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តី យប់ក្តី ។

ខ - ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋានដោយមានមូលហេតុសមរម្យ ថាគួរឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន ។

គ - ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ ដើម្បីឱ្យដឹងជាក់ច្បាស់ថា បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពហ្មត់ចត់ហើយមានជាអាទិ៍ :

- ការសួរនិយោជក ឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្តី ចំពោះមុខសាក្សីក្តី អំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។
- ការទារឱ្យប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកា និងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬទៅ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចម្លង ឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗ ចេញពីសៀវភៅ ឬបញ្ជិកានោះ ។
- បង្គាប់ឱ្យបិទផ្សាយនូវប្រកាស ឬអ្វីៗដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យបិទផ្សាយ ។
- ហូត ឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុ ឬសារជាតិដែលប្រើប្រាស់ ឬវត្ថុលាយមកធ្វើវិភាគ ឱ្យតែនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះបានដឹងថា វត្ថុធាតុ ឬសារជាតិនេះបានហូត ឬដកដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ ។

២- ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗ អធិការ ឬអភិបាលការងារ ត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាង លើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ការប្រាប់ឱ្យដឹងមុននាំឱ្យខូចប្រសិទ្ធិភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ ។

៣- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ឱ្យដើរជាមួយខ្លួន ក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង ។

មាត្រា ៣៤៧.-

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មានអំណាច :

១ - ធ្វើកំណត់សំគាល់ទៅឱ្យនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

២ - ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់ ។

៣ - កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែផ្ញើរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ ។

៤ - បង្គាប់ឱ្យចាត់ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុសមរម្យដែលកត់សំគាល់ឃើញ ឬសន្និដ្ឋានថាមានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

៥ - សំរេចធ្វើការពិន័យ ចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ ។

មាត្រា ៣៤៨.-

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មិនអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ ។

មន្ត្រីទាំងនេះ ត្រូវទុកជាអាថិកំបាំងដាច់ខាត នូវប្រភពនៃពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់ដែលដាក់ឱ្យខ្លួនពិនិត្យ ស្តីពីកំហុសណាមួយក្នុងឋបនកម្ម ឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រូវចៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬតំណាងនៃជននោះថា ការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្តឹងសោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣
អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា ៣៤៩.-

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅ ការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យអធិការពេទ្យការងារដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេស ទៅលើសកម្មភាពរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវសេវាពេទ្យការងារ ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារ និងសហការជាមួយគ្នា លើការអនុវត្តន៍បទបញ្ជាទាំងឡាយ ទាក់ទងដល់សុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៣៥០.-

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបេសកកម្មរបស់ខ្លួន បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងដល់សិទ្ធិអំណាច និងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារ កំណត់ក្នុង *មាត្រា៣៤៣ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា៣៤៦* និង *មាត្រា៣៤៧ ចំណុចទី១-២-៣-៤* នៃច្បាប់ការងារ ក៏ត្រូវប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ ។

ជំពូកទី ១៥

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា ៣៥១.-

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយនៅអម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន :

* រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង ជាប្រធាន
* តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
* ចំនួនស្មើគ្នានៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ និងតំណាងអង្គការនិយោជកដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ។

គណៈកម្មការនេះ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើស អនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក ។

មាត្រា ៣៥២.-

សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៣៥៣.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ ។

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៥៤.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយដែលរៀបរង ដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៥៥.-

បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការ មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ឬវរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌ អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន ។

មាត្រា ៣៥៦.-

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សទេ ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិត ជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់ ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង ។

ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាព និងសិទ្ធិឈប់សំរាកផ្សេងៗ ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែង ជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីព ឬអ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ៣៥៧.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំឱ្យរឹតតែប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងសំភារៈនិងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងបញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាប្រៀវត្សអប្បបរមាដែលត្រូវធានា
- ផ្តល់យោបល់ជាមុន ដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុន ចំពោះបទបញ្ជានៃលក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬនៅក្នុងវិស័យសកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់ ។

មាត្រា ៣៥៨.-

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ១៦

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៥៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុង *ជំពូកទី១៦* នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ ។

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្ខំដោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ។

មាត្រា ៣៦០.-

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃ *ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ* ។ ដែលហៅថា *ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ* គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងយុត្តិធម៌ ។

មាត្រា ៣៦១.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៤ មាត្រា២០ មាត្រា២២ មាត្រា២៤ មាត្រា២៩ មាត្រា៣០ មាត្រា៣៤ មាត្រា៣៧ មាត្រា៤២ មាត្រា៤៣ មាត្រា៧២ មាត្រា១១២ មាត្រា១៣៤ មាត្រា១៨៧ មាត្រា២១៤ មាត្រា២២២ មាត្រា២៥៣ មាត្រា២៥៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៦២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ ឬព្យួរទុកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏ផ្តល់ការសំរាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ផ្នែកទី ៤ ជំពូកទី ៦* នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ទោសពិន័យនេះក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលព្យួរទុកការសំរាកនេះ ដោយគ្មាន

ការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការសំរាកទូទាត់ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរៀបរាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ៣៦៣.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២១ មាត្រា២៨ មាត្រា៤៤ មាត្រា៤៥ មាត្រា៤៩ មាត្រា៥០ មាត្រា៥៧ មាត្រា៥៩ មាត្រា១០៦ មាត្រា១៣៩ មាត្រា១៤៤ មាត្រា១៦២ មាត្រា១៦៣ មាត្រា១៦៤ មាត្រា១៦៦ មាត្រា១៦៧ មាត្រា១៦៨ មាត្រា១៦៩ មាត្រា១៧០ មាត្រា១៧៩ មាត្រា១៨០ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងកថាខ័ណ្ឌទី២ មាត្រា១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី២ និងកថាខ័ណ្ឌទី៣ មាត្រា១៨៤ មាត្រា១៩៤ មាត្រា១៩៨ មាត្រា២០០ មាត្រា២០៤ មាត្រា២០៥ មាត្រា២០៦ មាត្រា២១០ មាត្រា២៤៩ មាត្រា២៩៦ មាត្រា៣០៦ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៦៤.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែស ឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ ក្នុង *មាត្រា៩៣* នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៦៥.-

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១១៣ មាត្រា១១៤ មាត្រា១១៥ មាត្រា១១៦ ។

មាត្រា ៣៦៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរំលស់ ការដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើវិធានកំណត់ដោយ មាត្រា១២៧ មាត្រា១២៨ មាត្រា១២៩ ។

មាត្រា ៣៦៧.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំ

ថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៣៧ មាត្រា១៣៨ កថាខ័ណ្ឌទី២ មាត្រា១៤០ និងមាត្រា១៤១ ស្តីពីថិរវេលាធ្វើការ ឬប្រកាសណែនាំអនុវត្ត មាត្រាទាំងនេះ ។

មាត្រា ៣៦៨.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៧៣ មាត្រា១៧៤ មាត្រា១៧៥ មាត្រា១៧៦ មាត្រា១៧៧ និងមាត្រា១៧៨ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៦៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១២ មាត្រា១៥ មាត្រា១៧ មាត្រា១៨ មាត្រា៣៩ មាត្រា៤៦ មាត្រា១០៤ មាត្រា១២៦ មាត្រា២៦០ មាត្រា២៦៤ មាត្រា២៨១ មាត្រា២៩២ មាត្រា៣៣១ មាត្រា៣៣៣ មាត្រា៣៣៤ មាត្រា៣៣៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ។

មាត្រា ៣៧០.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៦ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧១.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារដោយមូលហេតុណាមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៩៥ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ ហើយដែលគ្មានជូនពត៌មានទៅអធិការការងារ ឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារក្នុងរយៈពេលដែល រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ សំរេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះដោយអនុវត្តតាម មាត្រា៩៥ កថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយ ។

មាត្រា ៣៧២.-

ជនណាដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬរក្សាទុកឱ្យធ្វើការ នូវជនបរទេសដែលគ្មានសៀវភៅការងារ អនុញ្ញាតឱ្យប្រកបការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលទោសពិន័យ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាល ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែទៅបីខែ ។

មាត្រា ៣៧៣.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិង មាត្រា២៧៨ មាត្រា២៧៩ និង មាត្រា២៨០ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ផ្នែកទី១ ជំពូកទី ១១* ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីពពិសេសល្មើសនិង មាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ និងមាត្រា២៧៣ ដោយការកៀបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំ ក៏ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ ។

មាត្រា ៣៧៤.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមា ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៧៥.-

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិ បានប្រព្រឹត្តដោយផ្ទាល់ខ្លួនល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ មាត្រា២២៩ មាត្រា២៣០ និងមាត្រា២៣១ ឬល្មើសនិងប្រកាសអនុវត្តមាត្រាទាំងនោះ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបថ្ងៃ ដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៧៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើស ដូចចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ បណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៣៧៥ និងមាត្រា៣៧៦ មិនមានទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ការងារនិងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានចែងក្នុង*ជំពូកទី ៩* របស់ច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧៧.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនិង មាត្រា២៤០ មាត្រា២៤១ មាត្រា២៤២ មាត្រា២៤៣ មាត្រា២៤៤ មាត្រា២៤៥ មាត្រា២៤៦ និងមាត្រា២៤៧ ឬល្មើសនិងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្តីពីពេទ្យការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយឆ្នាំដល់ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៧៨.-

អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាព ផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុង មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារ ក្នុងករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គង ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងផ្ទួនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៣៧៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩ និងមាត្រា២៧០

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៨០.-

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនិងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីពក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យ ឬជាធម្មតានៅក្នុងអាណត្តិរបស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ពិការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីព ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៨១.-

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៨៣ មាត្រា២៨៦ មាត្រា២៨៧ និងមាត្រា២៩១ ហើយដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនិងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៨២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃ ទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ ឬប៉ុនប៉ងជំទាស់និងការអនុវត្តន៍តាមមុខងារ ឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់ឱ្យអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ។

មាត្រា ៣៨៣.-

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនឱ្យលើសពីប្រាំដងនៃ អត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាល ត្រូវពិន័យតម្លើងមួយជាបី ។

មាត្រា ៣៨៤.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះ ការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន ។

មាត្រា ៣៨៥.-

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុង ជំពូកទី ១២ នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សា អាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារអាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចតទៅ :

១ - បង្គាប់ឱ្យយកចូលធ្វើការ ដោយរក្សាឋានៈដើមវិញ នូវកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានលប់ឈ្មោះ ដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង ។

២ - ទុកជាមោឃៈ នូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៣ - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចារជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤ - សំរេចឱ្យសងជម្ងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្ដី ក្នុងវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣៨៦.-

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជការ អធិការ និងអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ដែលបើកកកាយធ្វើឱ្យបែកការសម្ងាត់និងរបៀបផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះ បានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧.-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា ៣៨៨.-

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ និងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា ៣៨៩.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ។

ជំពូកទី ១៨
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩០.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះអាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល ដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុ នាំឱ្យផ្ដាច់កិច្ចសន្យាទេ ។

មាត្រា ៣៩១.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩២.-

ក្នុងអន្តរកាលនិងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទដែលនិងកំណត់ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សំរាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសំរេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្ដប់លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្រនោះ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តម្លៃនៃអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈនូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មី ឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មី អាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ *មាត្រា៩៦* ។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងជ្រើសរើសនូវឥស្សរៈជនដែលគេទទួលស្គាល់ថា មានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសំរាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៩៣.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំងឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឱ្យធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារនិងភារៈកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩៤.-

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជកដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបំពេញបែបបទសារជាថ្មី តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ១៩
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩៥.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនិងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ៣៩៦.-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ក្នុងព្រះបរមនាម និង តាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់
ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី
ហត្ថលេខា
ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយនិងជំរាបជូន
សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង ទី២
រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច
ការងារ និង អតីតយុទ្ធជន
ហត្ថលេខា
ស៊ុយ សែម

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ
នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ **នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២**
ព្រះហត្ថលេខា ហត្ថលេខា
និងត្រា
នរោត្តម រណឫទ្ធិ **ហ៊ុន សែន**

លេខ : ២៨ ច.ល
ដើម្បីចម្លងចែក
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
ហត្ថលេខា
ណាឌី តាន់

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ត.ប រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
និងអតីតយុទ្ធជន
នាយកខុទ្ទកាល័យ
ហត្ថលេខា : មីវ ចឿង