សៀវភៅណែនាំ

អំពី ច្បាប់ស្តីពីការងារ

នៃប្រទេសកម្ពុជា

សំរាប់វិស័យកាត់ដេរ

២០០៥ (កែសម្រួលឡើងវិញ ២០១៣)

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

better factories Cambodia

International Labour Organization

សៀវភៅណែនាំ
អំពី ច្បាប់ស្តីពីការងារ
នៃប្រទេសកម្ពុជា
សំរាប់វិស័យកាត់ដេរ

២០០៥ (កែសម្រួលឡើងវិញ ២០១៣)

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០៥
បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ ឆ្នាំ២០០៥

បោះពុម្ពឡើងវិញឆ្នាំ២០១១ហើយកែប្រែសំរាប់តែផ្លូះបញ្ចាំងសេចក្តីបន្ថែមលើសេចក្តីជូនដំណឹង ០៩៩/១០ និង០៩១/១១ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

បោះពុម្ពឡើងវិញឆ្នាំ២០០៨ ហើយកែប្រែសំរាប់តែផ្លុះបញ្ចាំងសេចក្តីបន្ថែមលើមាត្រា ១៣៩ និង ១៤៤ នៃច្បាប់ការងារ និងសេចក្តីជូនដំណឹង ៧៤៥/០៦ និង ០៣២/០៨ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ទទួលបានការរក្សាសិទ្ធិ ដោយអនុលោមតាមពិធីសារទីពីរនៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិលើសកម្មសិទ្ធិបញ្ញាជាសកល។ តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ដំណកស្រង់ខ្លីៗពីការបោះពុម្ពទាំងនេះ អាចត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពុំចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតឡើយ ក្រោមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលប្រភពនៃការដកស្រង់នោះ ត្រូវបានគូសបញ្ជាក់។
ចំពោះការផលិតឡើងវិញ ឬ ការកែប្រែ ត្រូវដាក់ពាក្យសុំទៅកាន់ផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយ (សិទ្ធ និង ការអនុញ្ញាត) នៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ *CH-1211 Geneva 22* ប្រទេសស្វីស។
ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិសូមស្វាគមន៍ការដាក់ពាក្យសុំទាំងអស់។

បណ្ណល័យ ស្ថាប័ន និង អ្នកប្រើប្រាស់ផ្សេងៗទៀតដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្នុងចក្រភពអង់គ្លេស ជាមួយនឹងទីភ្នាក់ងារផ្តល់សិទ្ធិកម្មសិទ្ធិបញ្ញា *(Copyright Licensing Agency)* អាសយដ្ឋាន *90 Tottenham Court Road W1T 4LR* [ទូរសារលេខ: (+៤៤) (0)២០ ៧៦៣១ ៥៥០០ អ៊ីម៉េល: cla@cla.co.uk] នៅសហរដ្ឋអាមេរិក ជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលផ្តល់ ការអនុញ្ញាតសំរាប់សិទ្ធិលើកម្មសិទ្ធិបញ្ញា *(Copyright Clearance Center)* អាសយដ្ឋាន *222 Rosewood Drive, Danver s, MA 01923* [ទូរសារលេខ:(១) (៩៧៨) ៧៥០៤៤៧០ អ៊ីម៉េល: *info@copyright .com]* ឬ នៅ ប្រទេសដទៃទៀត ជាមួយនឹង អង្គការនៃ សិទ្ធិលើកា រផលិតឡើងដែលជាដៃគូ *(Reproduction Rights Organization)* អាចធ្វើការថតចម្លងបាន ដោយអនុលោមតាមអាជ្ញាប័ណ្ណ ដែលផ្តល់អោយពួកគេ ដើម្បីគោលបំណងនេះ ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសំរាប់វិស័យកាត់ដេរ
ទីក្រុងភ្នំពេញ ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០០៥

លេខសៀវភៅស្តង់ដារអន្តរជាតិ *(ISBN) 92 -2-816754-8*

មានជាភាសាអង់គ្លេសផងដែរ: សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសំរាប់វិស័យកាត់ដេរ *(ISBN 92-2-116754-2)* ទីក្រុងភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០៥ និង ជាភាសាចិន សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសំរាប់វិស័យកាត់ដេរ *(ISBN 92-2-516754-7)* ទីក្រុងភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០៥។

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលអនុលោមតាម ការអនុវត្តន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និង ការលើកយកមក បង្ហាញនូវសំភារៈនានា នៅក្នុងនោះមិនបង្ហាញអំពីទស្សនៈ យោបល់ របស់ ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ទាក់ទងនឹង ស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ វិស័យ ឬ ព្រំដែននៃសិទ្ធិអំណាច របស់ប្រទេស នោះ ឡើយ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ។

ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សា អត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខា និង អត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀត គឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមរបស់ ការិយាពលកម្មអន្តរជាតិ លើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពៈទេ។

ការយោងទៅរកឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិនកំណត់អំពី ការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិទេ ហើយការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬ ផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរ ការណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវភៅធំៗ ឬដោយផ្ទាល់ ពីផ្នែក បោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលមានអាសយដ្ឋាន *CH-1211 Geneva 22* ប្រទេសស្វីស។ សៀវភៅ និង បញ្ជីរាយ ឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មី អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃ នៅអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉េលៈ *pubvente@ilo.org* ។

សូមមើលវិបសាយរបស់យើងខ្ញុំ www.ilo.org/pubins

សំរាប់ពត៌មានបន្ថែមឬច្បាប់ចំលងបន្ថែមការបោះពុម្ពផ្សាយ
នេះ សូមទាក់ទងៈ

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ផ្ទះលេខ ៩ ផ្លូវ ៣២២ ចុះពីមហាវិថីនរោត្តម
ប្រអប់សំបុត្រ ២៦៤២ ភ្នំពេញ ២២៣០២
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ទូរស័ព្ទៈ +៨៥៥ ២៣ ២១២ ៨៤៧/ ២២០៣៦២
ភ្ជាប់ទៅលេខ ១០៦-៩
ទូរសារៈ +៨៥៥ ២៣ ២១២ ៩០៣
អ៊ីម៉េលៈ *betterfactories@ilo.org*
អ្នកដែលត្រូវទំនាក់ទំនងៈ
លោក ទ័រម៉ូ ប៉ូទីអៃណិន (Tuomo Poutiainen)
ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ

ការិយាល័យអនុតំបន់សំរាប់អាស៊ីបូព៌ា

ការិយាល័យៈ ជាន់ទី១០
អគារអង្គការសហប្រជាជាតិ
រុក្ខវិថី Rajdanern Nok ប្រអប់សំបុត្រ ២-៣៤៩
ទីក្រុងបាងកក់ ១០២០០
ប្រទេសថៃ
ទូរស័ព្ទៈ+៦៦ ២ ២៨៨ ២៥៤៣
ទូរសារៈ+៦៦ ២ ២៨៨ ៣០៤៣
អ៊ីម៉េលៈ suradee@ilo.org
អ្នកដែលត្រូវទំនាក់ទំនងៈ
លោកស្រី suradee Bhadrasirl (ស៊ីរ៉ាឌី បាថ្រាស៊ីរី)
មន្ត្រីកម្មវិធី

មូលនិធិ

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទទួលមូនិធិពី:

ក្រសួងការងាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក
រាជរដ្ឋាភិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះសៀវភៅបោះពុម្ពផ្សាយមុនៗ របស់មជ្ឈ មណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហាគមន៍ (CLEC) .

អ្នកនិពន្ធសូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះ លោក Ken loo (ខិន លូ) (សមាគមរោងចក្រកាត់ ដេរនៅកម្ពុជា) លោក គង់ ផល្លៈ លោក ម៉ែន និម្មិត និង លោក ទូន ស៊ីផាន់ (ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល) លោក ជាសុផល និង ក្រុមអ្នកឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌ ការងារនៃគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) លោកស្រី Anne Ziebarth (អ៊ែន ហ្ស៊ីបា ត្យ) (ទីប្រឹក្សាគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) លោក Michael Lerner (ម៉ៃឃើល លើនើ) អ្នកសំរបសំរួលគំរោង របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់ សហាគមន៍ ហើយនិងតំណាង សហាជីព និង វិស័យកាត់ដេរទាំងអស់ដែលបានចូលរួមជាមតិយោបល់សំរាប់សៀវភៅណែនាំនេះ។ អ្នកនិពន្ធ សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសដល់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានចូលរួមជាមតិយោបល់ដ៏លំអិតនិងមានតំលៃ ។

និពន្ធដោយៈ

លោក Daniel Adler (ដាញែល អាដល័រ) ទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហាគមន៍
កញ្ញា Susie Brown (ស៊ូហ្ស៊ី ប្រោន) ទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហាគមន៍
លោកស្រី Ros Harvey (រស់ ហាវី) ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស គំរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
Eduard (Kees) de Bouter (អិដវ៉ឺដ (ឃីស៍) ដឺ ប៊ូធើ)

ប្រែសំរួលជាភាសាខ្មែរដោយៈ
ស៊ីន គឹមស៊ាន
អ៊ី សំគី

ប្រែសំរួលជាភាសាចិនដោយៈ

Flying Tigers Express

រូបថតនៅទំព័រមុខត្រូវបានថតនៅរោងចក្រ *New Island Clothing (Cambodia) Co.,Ltd*

មុព្វកថា

ឯកឧត្តម ញ៉ែប ប៊ុនជិន
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានតាំងចិត្តយ៉ាងមុតមាំ ក្នុងការធានាអោយមានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយ ចេរភាព និង សមធម៌ ។ ការងារសមរម្យគឺជាគន្លឹះមួយក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ នេះមានន័យថា គឺជាការងារដែលមាន ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលផ្តល់ឪកាសអោយកម្មករនិយោជិកលើកកំពស់ខ្លួនគេផ្ទាល់ និង ក្រុមគ្រួសាររបស់គេ អោយឃ្លាតឆ្ងាយពីភាពក្រីក្របាន។

ចំនុចគន្លឹះនៃយុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឆ្នាំ២០០៤ គឺការបង្កើតការងារ និង ការធានាអោយការកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ។ ជាក់ស្តែងជាងនេះទៅទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលបានប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំ ក្នុងការពង្រឹងអោយមានការគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិនានាអោយបានហ្មត់ចត់ ដើម្បីធានាអោយប្រាកដថាសិទ្ធិ និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត និង និយោជក ត្រូវបានគោរព ។ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកិច្ចការនេះ នឹង ក្លាយជាគន្លឹះនាំឆ្ពោះទៅរកការជោគជ័យរបស់កម្ពុជានៅក្នុងពិភពលោក ទោះបីជាគ្មានកូតាក៏ដោយ។ យើងចង់ទាក់ទាញអារម្មណ៍ និងអូសទាញអ្នកបញ្ជាទិញទាំងឡាយអោយចូលរួមចំណែកក្នុងការតាំងចិត្តរបស់យើងចំពោះការងារប្រកបដោយភាពសមរម្យ។

កម្ពុជាមានច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋាននានាទំនើបៗ ដែលបានប្រសូតឡើងប្រកបដោយភាពរីកចំរើនក្នុងទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះ តំរូវការនៅតែមានដើម្បី អោយបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ទាំងនេះ ទទួលបាននូវការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ឡើងថែមទៀត។ ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនបានជួយក្នុងការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីច្បាប់នេះ។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អនុវត្តបានតែចំពោះភាគីនៃវិវាទប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនចង់កាតព្វកិច្ចទេបើសិនជាភាគីជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់។ ក៏ប៉ុន្តែមូលហេតុសំរាប់ការធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មួយសំរាប់ការបកស្រាយច្បាប់។

ជាលើកទីមួយហើយនៅកម្ពុជា ដែលសៀវភៅណែនាំនេះបានប្រមូលផ្តុំនូវគ្រប់ផ្នែកនៃច្បាប់ស្តី ពីការងារ មកចងក្រងបោះពុម្ពជាសៀវភៅណែនាំនេះត្រូវបានចងក្រងឡើង ដើម្បីផ្តល់ភាពស្រួលក្នុងការអាន និង ស្វែងយល់អំពីធាតុសំខាន់ៗនៃច្បាប់។

ការបោះពុម្ពនេះ មានចំណងគ្រាន់តែជាសៀវភៅណែនាំច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា សំរាប់វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់តែប៉ុណ្ណោះ។ វាមិនមែនជាការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ទេ។ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលទាក់ទង នឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ឬទំនាក់ទំនងការងារ ជាការចាំបាច់ ត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញ ដូចជាអធិការការងារ មេធាវី សមាគមនិយោជក ឬ សហជីព និង ជាការចាំបាច់ត្រូវតែផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បញ្ញាត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារផ្សេងៗទៀត។

ការបោះពុម្ពនេះ គឺជាការផ្តួចផ្តើមគំនិតរបស់គំរោងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវីជ្ជាជីវៈ មានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយ ក្នុងការគាំទ្រសៀវភៅណែនាំនេះថាជាផ្នែកមួយនៃការលើកកំពស់ការយល់ដឹង អោយបានកាន់តែទូលំទូលាយអំពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការ និងបង្កើនការគោរពច្បាប់អោយត្រូវតាមបទដ្ឋាននៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ភ្នំពេញ. ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៥

ឯកឧត្តម   ញ៉ែប   ប៊ុនជិន
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អារម្ភកថា

គ្រីស្ទីន អរវិនស៍ ក្លក (Christine Evans-Klock)
នាយិកា
ការិយាល័យអនុតំបន់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិសំរាប់អាស៊ីខាងកើត

អស់រយៈបួនឆ្នាំចុងក្រោយនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហៅកាត់ថា អាយឡូ *(ILO)* បានធ្វើការតាមដាន ល័ក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់សំរាប់នាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។យើងបានបំពេញកិច្ចការនេះដោយមានការចូលរួមជាដៃគូពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និង សហជីពកម្ពុជា។ ជាញឹកញាប់ បំផុត ការរំលោភបំពាននានាចំពោះច្បាប់គឺដោយសារតែកង្វះខាតការយល់ដឹងខាងផ្នែកច្បាប់ការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ប្រការនេះអាចនាំអោយមានវិវាទមិនចាំបាច់ និងការបាត់បង់ការបញ្ជាទិញដែលពាក់ព័ន្ធ ។

សៀវភៅណែនាំនេះមានគោលដៅជួយនិយោជក សហជីព ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតអោយយល់ដឹងអំពីច្បាប់ការងារ។ សៀវភៅនេះបញ្ចូលរាល់ប្រភពចំបងៗ ទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ចូលក្នុងកូនសៀវភៅដែលងាយស្រួលប្រើមួយ ។

ក្នុងផ្នែកនីមួយៗ ធាតុផ្សំគន្លឹះនៃច្បាប់ត្រូវបានធ្វើការពន្យល់ណែនាំ ដោយមិនមែនប្រើប្រាស់ ភាសាអ្នកច្បាប់ ឬអ្នកនីតិបញ្ញត្តិទេ តែផ្ទុយទៅវិញ គឺដោយប្រើប្រាស់ភាសាសាមញ្ញដែលប្រជាពលរដ្ឋទូទៅអាចយល់បាន។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មានក្តីសោមនស្សក្រៃលែងដែលបានចូលរួមចំណែកជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីឱ្យការបោះពុម្ពសៀវភៅនេះលេចចេញជារូបរាងឡើងមក ។ យើងយល់ថាវាជាការចូលរួមចំនែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសំរេចគោដៅ ក្នុងយុទ្ធស្រាស្តចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីធានាឱ្យបាននូវបទដ្ឋានការងារ និង បង្កើននូវឪកាសការងារដែលមានលក្ខណ: ល្អប្រសើរ ។ យើងសង្ឃឹមថាសៀវភៅណែនាំនេះ នឹងមានអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះប្រទេសកម្ពុជា ក៏ដូចជាចូលរួមចំណែកក្នុងទំនាក់ទំនងការងារដែលប្រកបដោយផាសុខភាពនៅ ក្នុងរង្វង់សេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងតែ រីកលូតលាស់ ។

ច្បាប់នេះនឹងមានការផ្លាស់ប្តូរដោយចៀសមិនរួច ហើយការកែលំអអាចត្រូវ ធ្វើការកត់សំគាល់ ទៅតាម ពេលវេលា ដើម្បីធ្វើឱ្យសៀវភៅណែនាំនេះកាន់តែប្រសើរឡើង។ បើសិនជាអស់លោក អ្នកចង់ស្នើជាយោបល់សំរាប់ការកែលំអ សូមទំនាក់ទំនងមកកាន់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ផ្នែកគំរោងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារវិស័យកាត់ដេររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ តាមរយៈអ៊ីម៉េល *betterfactorries@ilo.org* ដើម្បីអោយសំណើរទាំងនោះក្លាយជាការរួមចំណែកមួយនៃការបោះពុម្ពលើកក្រោយ ។

ទីក្រុងបាងកក, ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥

គ្រីស្ទីន អិរិនស៍ ក្លក (Christine Evens-Klock)
នាយិកា
ការិយាល័យអនុតំបន់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិសំរាប់អាស៊ីខាងកើត

មាតិកា

ផ្នែកទី១ សេចក្តីផ្តើម ១

១.១ អំពីសៀវភៅណែនាំ ១

១.២ ពាក្យបច្ចេកទេស ២

ផ្នែកទី២ បទបញ្ញត្តិការងារ ៣

២.១ ទិដ្ឋភាពទូទៅ ៣

២.២ កិច្ចសន្យាការងារ ៣

២.៣ អនុសញ្ញារួម ៣

២.៤ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៤

២.៤.១ មាតិកានៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៤

២.៤.២ ការរៀបចំ និង ការកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៤

២.៤.៣ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែបិទផ្សាយ ៤

២.៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារជាសេក្តីបង្គាប់សាធារណៈ ៥

ផ្នែកទី៣ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ ៦

៣.១ អាទិភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ ៦

៣.២ ការជួលជនបរទេសឱ្យចូលធ្វើការ ៦

៣.៣ ការបង់ប្រាក់ដោយបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារត្រូវបានហាមប្រាម ៦

៣.៤ ការងារដោយបង្ខំ ៦

៣.៥ កម្មករនិយោជិតក្មេង ឬ ពលកម្មកុមារ ៦

៣.៥.១ អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិក ៧

៣.៥.២ ការការពារកម្មករនិយោជិក ៧

៣.៥.៣ ការងារត្រូវតែសមស្របសំរាប់កម្មករនិយោជិកក្មេង ៧

៣.៥.៤ ការចុះបញ្ជីអំពីអាយុ ៧

៣.៦ ការពិនិត្យសុខភាព ៧

ផ្នែកទី៤ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត ៨

៤.១ កិច្ចសន្យាការងាររមានថិរវេលាកំណត់ និង មិនកំណត់ ៨

៤.២ កម្មករនិយោជិតផ្តួចម្តាល ៨

៤.២.១ ពេលវេលាកំណត់ចំពោះការងារម្តងម្កាល ៨

៤.២.២ សិទ្ធរបស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ៩

៤.៣ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង ៩

៤.៤ កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ៩

៤.៤.១ រយៈពេលសាកល្បង ១០

៤.៥ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១០

៤.៥.១ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺន ១០

ផ្នែកទី៥ ប្រាក់ ឈ្នួល ____ ១១

៥.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ____ ១១

៥.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីុបុង) ____ ១១

៥.៣ ប្រាក់ខ្វាន់អតីតភាពការងារ ____ ១២

៥.៤ ប្រាក់ខ្វាន់ការងារទៀងទាត់ ____ ១២

៥.៥ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ____ ១៣

៥.៦ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការពិន័យជាប្រាក់ ____ ១៣

៥.៧ ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត ____ ១៤

ផ្នែកទី៦ ថិរវេលាធ្វើការ និង ការងារបន្ថែមម៉ោង ____ ១៥

៦.១ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតា ____ ១៥

៦.២ ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ____ ១៥

៦.៣ ម៉ោងធ្វើការដែលអាចផ្លាស់ប្តូរបាន-ការឈប់សំរាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ____ ១៥

៦.៤ ថិរវេលាធ្វើការសំរាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង ____ ១៥

៦.៥ ការងារពេលយប់ ____ ១៥

៦.៦ ការងារពេលយប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង ____ ១៥

៦.៧ ការងារបន្ថែមម៉ោង ____ ១៦

៦.៧.១ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែថាការងារខុសពីធម្មតា និង បន្ទាន់តែប៉ុណ្ណោះ ____ ១៦

៦.៧.២ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ____ ១៦

៦.៧.៣ ការតម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ពី ក្រសួងទទួលបន្ទុកខងស័យ ____ ១៦

៦.៧.៤ ការងារបន្ថែមម៉ោងអតបរមា ២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ____ ១៦

៦.៧.៥ ការបើកប្រាក់សំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ____ ១៧

៦.៧.៦ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមសំរាប់កម្មករនិយោជិតស៊ីុបុង ____ ១៨

៦.៧.៧ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ____ ១៩

ផ្នែកទី៧ ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សំរាកនិងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃ ២០

៧.១ ការឈប់ថ្ងៃសំរាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ____ ២០

៧.២ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ____ ២០

៧.២.១ ថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមចំពោះការងាររយៈពេលយូរ ____ ២១

៧.២.២ សិទ្ធនៃការប្រើការឈប់សំរាក ____ ២១

៧.២.៣ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមុន ____ ២១

៧.២.៤ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជំនួសឱ្យការឈប់សំរាក ____ ២២

៧.២.៥ កច្ចព្រមព្រៀងបោះបង់ចោលការឈប់សំរាក ____ ២២

៧.២.៦ ការពន្យាពេលការឈប់សំរាក ____ ២៣

៧.៣ ការឈប់សំរាកពិសេស ____ ២៣

៧.៤ ការឈប់សំរាកឈឺ ____ ២៣

៧.៤.១ ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានលិខិត បញ្ជាក់ពី គ្រូពេទ្យ ____ ២៤

៧.៤.២ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកឈឺ ____ ២៤

៧.៥	ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	២៤
៧.៦	ការសំរាកបំបៅកូន	២៥
៧.៧	បន្ទប់បំបៅកូន	២៦
៧.៨	ទារកដ្ឋាន	២៦
ផ្នែកទី៨	*សុវត្ថិភាពការងារ និង សុខភាព*	២៧
៨.១	លក្ខណៈទូទៅ	២៧
៨.២	គិលានដ្ឋាន និង ការសង្គ្រោះបឋម	២៧
៨.២.១	ទីកន្លែង និង ទំហំគលានដ្ឋាន	២៧
៨.២.២	ចំនួន និង គុណសម្បត្តរបស់កម្មករនិយោជិតសុខាភបាល	២៧
៨.២.៣	ពេទ្យការងារ	២៨
៨.២.៤	ឧបករណ៍ពេទ្យ និង ឱសថ	២៨
៨.២.៥	ចំនួនគ្រែអ្នកអង្គុយ	២៩
៨.៣	បង្គន់អនាម័យ	២៩
៨.៣.១	ចំនួនបង្គន់អនាម័យ	២៩
៨.៣.២	ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវសំរាប់បង្គន់អនាម័យ	៣០
៨.៣.៣	បង្គន់អនាម័យសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី	៣០
៨.៤	ទឹកផឹក	៣០
៨.៤.១	ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវសំរាប់ទឹកផឹកស្អាតដែលមានសុវត្ថភាព	៣០
៨.៤.២	ទីតាំងនៃធុងទឹក	៣០
៨.៤.៣	គ្រឿងស្រវឹង	៣០
៨.៥	កន្លែងអង្គុយ	៣១
៨.៥.១	ចំនួនកៅអីនៅក្បែរកន្លែងធ្វើការ	៣១
៨.៥.២	បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង	៣១
៨.៦	សំលេង	៣១
៨.៧	ខ្យល់អាកាស កំដៅ និង ការធ្វើឱ្យមានខ្យល់ចេញចូល	៣២
៨.៧.១	ខ្យល់អាកាស	៣២
៨.៧.២	កំដៅ និង ការធ្វើឱ្យមានខ្យល់ចេញចូល	៣២
៨.៧.៣	ការធ្វើការក្នុងតំបន់ដែលខ្យល់ចេញចូលមានកំរិត	៣២
៨.៨	ពន្លឺ	៣២
៨.៩	ការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកំលាំងពលកម្ម	៣២
៨.៩.១	ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ	៣៣
៨.៩.២	ទំងន់អតបរមា	៣៣
៨.១០	ឧទាហរណ៍អំពីវិធានការជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសុខភាព និង សុវត្ថិភាព	៣៣
ផ្នែកទី៩	*គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ*	៣៦
៩.១	តើអ្វីជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ?	៣៦
៩.២	ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកក្នុងការទប់ស្កាត់មិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ	៣៦
៩.៣	ភារកិច្ចរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់កា	

រងារកើតឡើង ៣៦
៩.៤ ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ៣៦
៩.៥ ការប៉ះប៉ូវសងចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ៣៧
៩.៥.១ ការចំណាយលើការព្យាបាល ៣៧
៩.៥.២ ការបាត់បង់សម ត្ថភាពការងារមួយរយៈ ៣៧
៩.៥.៣ ការបាត់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ៣៨
៩.៥.៤ គ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យស្លាប់ ៣៩
៩.៥.៥ ចំនួនប្រាក់បំណាច់កប្រចាំសំរាប់ការស្លាប់ និងបាត់បង់សមត្ថភាពអចិន្ត្រៃយ៍ ៣៩

ផ្នែកទី១០ ការតាមដានវិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ៤១
១០.១ វិធានការដាក់វិន័យ និង កំហុស ៤១
១០.១.១ លក្ខខ័ណ្ឌតំរូវក្នុងការបង្ហាញពីកំហុស ៤១
១០.១.២ ពេលវេលាកំណត់សំរាប់ដាក់ទោសវន័យដោយការបញ្ឈប់ការងារ ៤១
១០.១.៣ ពេលវេលាកំណត់សំរាប់វធានការដាក់វន័យ ៤១
១០.១.៤ ការដាក់វន័យត្រូវតែសមហេតុផល ៤១
១០.១.៥ ឧទាហរណ៍អំពីកំហុសធ្ងន់ ៤២
១០.១.៦ ការទាមទារឱ្យបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកចាត់ចែង ៤២
១០.២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ៤២
១០.២.១ មូលហេតុនៃការព្យួរកច្ចសន្យាការងារ ៤៣
១០.២.២ ការព្យួរការងារដើម្បីជាការដាក់វ ន័យ
៤៣
១០.២.៣ ការព្យួរការងារដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកច្ច ៤៣
១០.៣ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៤៤
១០.៣.១ ការរំលាយកច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង ៤៤
១០.៣.២ ការរំលាយកច្ចសន្យាការងារដោយសារកំហុសធ្ងន់ ៤៥
១០.៣.៣ ការរំលាយកច្ចសន្យាការងារដោយសារករណីប្រធានស័ក្ក ៤៥
១០.៣.៤ ការរំលាយកច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានមូលហេតុស្រប់ច្បាប់ ៤៥
១០.៣.៥ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កច្ចសន្យានៅពេលបញ្ចប់កច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៤៥
១០.៣.៦ ការជូនដំណឹងមុនពេលកាលបរិច្ឆេទនៃកច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៤៦
១០.៤ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៤៦
១០.៤.១ ការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កច្ចសន្យាការងារ ៤៧
១០.៤.២ ប្រាក់បំណាច់ចេញពេលបញ្ចប់កច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៤៩
១០.៤.៣ សំណងជំងឺចិត្តចំពោះការបញ្ចប់កច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ៥០
១០.៥ វធានការពិសេសសំរាប់ការបញ្ចប់ពីការងាររួមគ្នា ៥០
១០.៥.១ នីតវធីសំរាប់ការបញ្ចប់ការងាររួមគ្នា ៥១
១០.៦ វធានពិសេសសំរាប់ការបញ្ចប់ការងារសកម្មជនសហជីព និង ប្រតភូបុគគលិក ៥១
១០.៦.១ ការការពារប្រតភូបុគ្គលិក និង សកម្មជនសហជីព ៥១

១០.៦.២ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិកដែលទទួលបានការការពារ ______ ៥២

១០.៧ ការមិនរើសអើង ______ ៥៣

១០.៧.១ ការមិនរើសអើងក្នុងការងារ ______ ៥៣

១០.៧.២ ការរើសអើងដែលអាចអនុញ្ញាតបាន ______ ៥៤

១០.៧.៣ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា ចំពោះការងារដូចគ្នា ______ ៥៤

ផ្នែកទី១១ ***ការដោះស្រាយវិវាទ*** ______ ៥៥

១១.១ វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម ______ ៥៦

១១.១.១ វវាទបុគ្គល ______ ៥៦

១១.១.២ វវាទការងាររួម ______ ៥៦

១១.២ និតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត / បុគ្គលិកតំណាងតំណែង ______ ៥៦

១១.២.១ ការតែងតាំងបុគ្គលិកតំណាងតំណែង ______ ៥៦

១១.២.២ តួនាទីរបស់បុគ្គលិកតំណាងតំណែង ______ ៥៧

១១.៣ ការផ្សះផ្សា ______ ៥៧

១១.៣.១ ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលដោយស្ម័គ្រចិត្ត ______ ៥៧

១១.៣.២ ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមជាកាតព្វកិច្ច ______ ៥៧

១១.៣.៣ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា ______ ៥៧

១១.៣.៤ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាដែលចងកាតព្វកិច្ច ______ ៥៧

១១.៤ ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល ______ ៥៨

១១.៤.១ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើតការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល ______ ៥៨

១១.៤.២ ការតម្រូវឱ្យសហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ______ ៥៨

១១.៤.៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ______ ៥៨

១១.៥ កូដកម្ម និង ឡុកអៅ ______ ៥៩

១១.៥.១ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មបាន? ______ ៥៩

១១.៥.២ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្មបាន? ______ ៥៩

១១.៥.៣ នីតិវិធីច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ______ ៥៩

១១.៥.៤ កូដកម្មខុសច្បាប់ ______ ៦០

១១.៥.៥ អហិង្សា ______ ៦០

១១.៥.៦ សេរីភាពរបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ______ ៦០

១១.៥.៧ គ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្មលើកូដករ ______ ៦០

១១.៥.៨ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ______ ៦១

១១.៥.៩ គ្មានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ______ ៦១

១១.៥.១០ ឡុកអៅ ______ ៦១

ផ្នែកទី១២ ***សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក*** ______ ៦២

១២.១ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសហជីព ______ ៦២

១២.២ ការរើសអើងដោយឈរលើមូលដ្ឋាន សមាជិកភាពសហជីព ______ ៦២

១២.៣ ការរួមបញ្ចូលនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬ

សមាគមនតែមួយជាមួយ គ្នាត្រូវបានហាមឃាត់ ៦២
១២.៤ គ្មានការរៀតរៃ្រកក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព ៦២
១២.៥ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ៦២
១២.៦ ការការពារសកម្មជនសហជីពពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ៦២
១២.៧ ប្រតិភូបុគ្គលិក ៦៣
១២.៧.១ និយោជកទទួលខុសត្រូវចំពោះការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ៦៣
១២.៧.២ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកចំពោះប្រតិភូបុគ្គលិក ៦៣
១២.៧.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ៦៤
១២.៧.៤ ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ៦៤
១២.៧.៥ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានមួយ ៦៥
១២.៨ អនុសញ្ញារួម ៦៥
១២.៨.១ អ្នកណាខ្លះអាចរៀបចំធ្វើអនុសញ្ញារួម? ៦៦
១២.៨.២ ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម ៦៦
១២.៨.៣ កាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចារួម ៦៦
១២.៨.៤ ការចុះបញ្ជីការអនុសញ្ញារួម ៦៦
១២.៨.៥ ការដោះស្រាយវិវាទ ៦៦

ផ្នែកទី១៣ ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ ការបិទផ្សាយ ៦៧
១៣.១ ប្រកាសបើក និង បិទសហគ្រាស ៦៧
១៣.២ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន ៦៧
១៣.៣ សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល ៦៧
១៣.៤ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក ៦៨
១៣.៥ ប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារសំរាប់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និង បរទេស ៦៨
១៣.៦ ការបិទផ្សាយ ៦៨

១.១ អំពីសៀវភៅណែនាំនេះ

សៀវភៅណែនាំនេះបាននាំយកនូវប្រភពព័ត៌មានទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាមកដាក់រួមបញ្ចូលគ្នាតែមួយជាការណែនាំដ៏ទូលំទូលាយមួយសំរាប់ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ។ សៀវភៅណែនាំនេះកត់ត្រាទុកគ្រប់ផ្នែកសំខាន់ៗទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាដែលមាន នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការងារបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល បទដ្ឋានពលកម្មអន្តរជាតិដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេស និង រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃប្រទេសកម្ពុជា ។

អ្នកប្រើប្រាស់គ្រប់កំរិតនឹងផលប្រយោជន៍នៃសៀវភៅណែនាំនេះ។ ពាណិជ្ជករ អ្នកចាត់ចែង និង បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្សអាចប្រើសៀវភៅណែនាំនេះ ជាឯកសារយោងយ៉ាងរហ័ស ក្នុងការកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាបាន ។

កម្មករនិយោជិត នឹងអាចទទួលបានការយល់ដឹងដ៏ទូលំទូលាយអំពីសិទ្ធនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះ ។

អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការនៅតាមសហគមន៍ សហជីព និង សមាគមនិយោជកក៏នឹងស្វែងយល់អំពីផលប្រយោជន៍របស់សៀវភៅណែនាំនេះនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេផងដែរ ។

សៀវភៅណែនាំត្រូវបានរៀបចំចងក្រងឡើងជា ១២ផ្នែកសំខាន់ៗ:

- បទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ
- ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ
- ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត
- ប្រាក់ឈ្នួល
- ថិរវេលាធ្វើការ និងការងារបន្ថែមម៉ោង
- ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សំរាក និង អត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត
- សុវត្ថិភាពការងារ និង សុខភាព
- គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ការដាក់វិន័យ និង ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ
- ការដោះស្រាយវិវាទ
- សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក
- ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ និង ការបិទផ្សាយ

ឯកសារយោង

ចំពោះបញ្ហានីមួយៗមានកត់ត្រានៅក្នុងផ្នែកទាំងអស់ សៀវភៅណែនាំនេះ រួមបញ្ចូលនូវឯកសារយោងអំពី ប្រភពព័ត៌មានផ្សេងៗនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ឧទាហរណ៍ អំពីរបៀបប្រើប្រាស់ការណែនាំនេះ

ពត៌មានស្តីពីអនុសញ្ញារួម អ្នកអានរកឃើញនៅក្នុងចំនងជើង:

១២.៨ អនុសញ្ញារួម

អ្នកប្រើប្រាស់ដែលការព័ត៌មានលំអិតជាងនៅក្នុងផ្នែកនេះ អាចទៅមើលផ្នែកនេះនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាស ដែលបានចង្អុលបង្ហាញដោយការយោងឯកសារទាំងអស់នោះ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១ និង ៦៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
១៧០ / ១១(៤) និង ១០១ / ១២(២)

សៀវភៅណែនាំនេះមានមាតិកាលំអិតដែលធ្វើអោយងាយស្រួលរកទីតាំងនៃប្រធានបទដែលចាប់អារម្មណ៍។

សៀវភៅណែនាំនេះមានបំណងដឹកនាំផ្លូវទៅរកច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកប្រើមិនគួរចាត់ចទុកសៀវភៅណែនាំនេះថាជាទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ទេ។ ជាពិសេសសៀវភៅណែនាំនេះសរសេរឡើង សំរាប់ឧស្សាហកម្មផ្នែកកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ទោះបីជាវាអាចអនុវត្តបាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មដទៃក៏ដោយ ក៏វាអាចមាន ច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិដទៃទៀតដែលជាក់លាក់សំរាប់ផ្នែកឧស្សាហកម្មដែលអាចអនុវត្តបានដែរ (ដូចជានៅក្នុងផ្នែកកសិកម្មចំការ និង សេវាកម្មឧស្សាហកម្ម) ។

ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ឬ ទំនាក់ទំនងកន្លែងធ្វើការ វាអាចចាំបាច់ត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញដូចជា អធិការការងារ មេធាវី ឬ អ្នកតំណាងសមាគមនិយោជក ឬ សហព័ន្ធសហជីព ។

១.២ ពាក្យបច្ចេកទេស

ពាក្យ "បទបញ្ញត្តិ" ដូចមានប្រើនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ រួមបញ្ចូលនូវលិខិតបទដ្ឋានប្រតិបត្តិទាំងអស់ ដូចជា អនុក្រឹត ប្រកាស សារាចរ សេចក្តីណែនាំ និង សេចក្តីដំណើរ។

ផ្នែកទី២ បទបញ្ញត្តិការងារ

ឯកសារយោង

២.១ ទិដ្ឋភាពទូទៅ

សៀវភៅណែនាំនេះគឺនិយាយអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា កើតចេញមកពីប្រភពមួយចំនួន។ ប្រភពទាំងនេះរួមមានៈ

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (អនុក្រិត) និង របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (ប្រកាស សារាចរ និង សេចក្តីជូនដំណឹង)
- បទដ្ឋានពលកម្មអន្តរជាតិនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
- អនុសញ្ញារួម
- កិច្ចសន្យាការងារ និង
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចអនុវត្តតែចំពោះភាគីទាំងឡាយដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវបានយោងនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ ពីព្រោះសេចក្តីបង្គាប់ទាំងនេះអាចជួយអោយយល់ដឹងពីអត្ថន័យនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចរកបាននៅលើគេហទំព័រ(វិបសាយថ៍) www.arbitrationcouncil.org/ ។

រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជាក៏បានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែរ ។ ដោយហេតុនេះហើយ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែចាត់វិធានការដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងអស់ ។

២.២ កិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១ និង ៦៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
១៧០/១១(៤) និង ១០១/១២(២)

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលបុគ្គលម្នាក់ (កម្មករនិយោជិត) យល់ព្រមធ្វើការដើម្បីទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីបុគ្គលម្នាក់ទៀតឬ ក្រុមហ៊ុន (និយោជក) ។ កិច្ចសន្យាការងារអាចសរសេរលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារអនុវត្តចំពោះបុគ្គលភាគច្រើនដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ជាទូទៅ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអនុវត្តទៅលើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ (វៀរលែងតែមានចង្អុលច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់) និងអ្នកបំរើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ឲ្យរដ្ឋ (ដូចជា មន្ត្រីរាជការ ចៅក្រម មន្ត្រី នគរបាល យោធា និង កងរាជ អាវុធហត្ថ) ។

២.៣ អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារទាំងឡាយ។ សំរាប់ព័ត៌មានបន្ថែមស្តីពីអនុសញ្ញារួម សូម ផ្នែក **១២.៨** ខាងក្រោម ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៦-១០១
ប្រកាស ២៨៧/០១ និង ៣០៥/០១

២.៤ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

និយោ ជកដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨នាក់ ត្រូវរៀបចំអោយមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ "បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង" គឺជាវិធានទាំងឡាយដែលរៀបចំដោយនិយោជកដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តី ពីការងារណាមួយ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មិនត្រូវផ្ទុយនឹងច្បាស់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ឬ អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២២ -២៥
២៩ ៣០ និង ២៨៤
ប្រកាស ៣១៣/០០
សេចក្តីជូនដំណឹង១៤/០២

២.៤.១ មាតិកានៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ដោយយោងតាម *គំរូបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង* ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនានាគួររួមបញ្ចូលនូវ បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលទាក់ទងនិង:

ច្បាប់ស្តីពីការងារ
មាត្រា២៣សេចក្តីជូនដំណឹង

- ល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលយកកម្មករនិយោជិតអោយចូលរួមធ្វើការ ការហ្វឹកហាត់កូនជាង និង ការសាកល្បងការងារ
- ការរៀបចំអំពីការងារ
- ការពិនិត្យសុខភាព
- ម៉ោងធ្វើការ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ និង ការសុំច្បាប់ឈប់សំរាក (រួមមានការឈប់សំរាកពេលឈឺជាដើម)
- ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និង ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- អវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត
- ការប្រើប្រាស់សំភារ: និង ហត្ថបករណ៍របស់សហគ្រាសក្នុងការបំពេញការងារ
- ការប្រើប្រាស់អគារ ឬ មូលដ្ឋានរបស់សហគ្រាស
- ការចេញចូលសហគ្រាស
- ទោសវិន័យនានា បើសិនជាកម្មករនិយោជិតរំលោភបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬមានកំហុសធ្ងន់
- សិទ្ធការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតមុនពេលត្រូវបានទទួលទោសវិន័យ
- អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

២.៤.២ ការរៀបចំ និង ការកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

និយោជកត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីព មុននឹងរៀបចំធ្វើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ និយោជកត្រូវតែរៀបចំធ្វើនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីសហគ្រាស។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ទាំងឡាយត្រូវមានចុះទិដ្ឋាការដោយអធិការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤ និង ២៨៤
ប្រកាស ៣១៣/០០

២.៤.៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែបិទផ្សាយ

និយោជកត្រូវបិទផ្សាយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅកន្លែងសាធារណៈ ក្នុងកន្លែងការងារ និង នៅតាមមាត់ទ្វារបន្ទប់ដែលទទួលយកកម្មករនិយោជិតអោយធ្វើការ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩

២.៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ

ច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធទទួលអត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងកំរិតអប្បបរមា និង បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយសំរាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។ ដោយសារហេតុផលនេះ បញ្ញត្តិណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយណា ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៣ និង ២៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧០/១១(១) និង ៩៥/១១(៤)

ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលល្អប្រសើរជាងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី៣ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការ

ឯកសារយោង

៣.១ អាទិភាពចំពោះប្រជាពលខ្មែរ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៦៣

និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរនៅពេល មានការជួលអោយធ្វើការ ។

៣.២ ការជួលជនបរទេសអោយធ្វើការ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦១-២៦៥

ប្រកាស ១៦១/០១

ជនបរទេសធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជាត្រូវមាន:

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

៣.៣ ការបង់ប្រាក់ដោយបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំធ្វើការខារត្រូវបានហាមឃាត់

ច្បាប់ស្តីពីការងា មាត្រា ៤៥ ១២៦ និង ២៦០

និយោជកមិនអាចទទួលយក ឬ ទាមទារប្រាក់ពីបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំការងារ ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការជួលបុគ្គលិកអោយធ្វើការបានទេ។ និយោជកមិនអាចកាត់ភាគណាមួយពីប្រាក់ឈ្នួលដោយសារការផ្តល់ការងារដើម្បីអោយទៅនិយោជក អ្នកតំណាងរបស់និយោជក ឬ អន្តរការី (អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក) បានទេ ។

៣.៤ ការងារដោយបង្ខំ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា១៥ និង ១៦

ការងារដោយបង្ខំ គឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ គឺដូចជាការជួលជនណាម្នាក់អោយធ្វើការដើម្បីកាត់បំណុលដែរ ។

៣.៥ កម្មករនិយោជិតក្មេង និង ពលកម្មកុមារ

ភាពក្រីក្រ គឺបញ្ហាធំមួយចំពោះគ្រួសារជាច្រើននៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ បញ្ហានេះដាក់សម្ពាធទៅលើឪពុកម្តាយអោយកូនរបស់ពួកគេធ្វើការ។ ប្រទេសកម្ពុជាមានច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិពីពលកម្មកុមារ ។ និយោជិតក្រោមអាយុ ១៥ឆ្នាំដែលអនុញ្ញាតសំរាប់ធ្វើការ អាចបញ្ជូន រឺ ខ្ចីពីគេ នូវឯកសារក្លែងក្លាយ សំរាប់អំ ឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ បន្ថែមពីនេះ រោងចក្រអាចនឹងមិនអនុវត្តបានគ្រប់គ្រាន់តាមដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ ដើម្បីជៀសវាងការជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុការងារ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នករកការងារណាដែលរូបរាងពេញវ័យ និង ត្រូវពិនិត្យឲ្យបានល្អិតល្អន់លើឯកសារដើម្បីប្រាកដថាឯកសារទាំងនោះមិនមែនក្លែងក្លាយ រឺ ខ្ចីពីគេ។

៣.៥.១ អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧៧

អាយុអប្បបរមាដែលអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបានចំពោះការងារជាប់លាប់គឺអាយុ១៥ឆ្នាំ ។

៣.៥.២ ការការពារកម្មករនិយោជិតក្មេង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧២-១៨១

អនីតិជន (ជនដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ) មិនអាចចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេបានឡើយ ។

អនីតិជនក៏មិនអាចត្រូវបានជួលអោយធ្វើការងារពេលយប់បានដែរ។ សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី ៦.៥ និង ៦.៦ ខាងក្រោមនេះ អំពីការពន្យល់អំពីការងារពេលយប់ ។

អនីតិជនអាយុពី ១២ ដល់ ១៥ឆ្នាំ អាចត្រូវបានទទួលអោយធ្វើការងារស្រាលៗអោយតែវាជា:

- ការងារដែលមិនបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍សុខភាព ឬស្មារតីរាងកាយ និង
- ការងារដែលមិនប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សា ឬកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺន ។

៣.៥.៣ ការងារត្រូវតែសមស្របសំរាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧៨
ប្រកាស ១០៦/០៤

អធិការការងារអាចស្នើអោយអនីតិជនដែលបំរើការងារទទួលការពិនិត្យពីវេជ្ជបណ្ឌិតបានគ្រប់ពេល។

ប្រសិនបើ វេជ្ជបណ្ឌិតសំរេចថាការងារនេះធ្ងន់ធ្ងរចំពោះអនីតិជន និយោជកត្រូវផ្លាស់ប្តូរការងារ ឬ បញ្ឈប់ការងារអតិថិជននេះ។

និយោជកមិនអាចទទួលអនីតិជនអោយធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ដូចមានចុះនៅក្នុងប្រកាស ១០៦-០៤ បានទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកអាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ទទួលកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុយ៉ាងតិច ១៦ឆ្នាំ អោយធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់បាន លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះ :

- បានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមស្រប និង
- មិនធ្វើការក្នុងចន្លោះពីម៉ោង ២២:00 ទៅ ៥:00 ។

៣.៥.៤ ការចុះបញ្ជីអំពីអាយុ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៧៩
សេចក្តីជូនដំណឹង ១១/០៣

និយោជកត្រូវតែរក្សាបញ្ជីស្តីពីអនីតិជនទាំងអស់ដែលធ្វើការអោយខ្លួន។ អធិការការងារត្រូវតែពិនិត្យបញ្ជីនេះ ។ និយោជកគួរតែរក្សាភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីអាយុរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ភស្តុតាងនេះ គួរតែមានទំរង់ជាអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍ សៀវភៅគ្រួសារ សៀវភៅការងារ ប្រកាសនីយប័ត្រ ប័ណ្ណបោះឆ្នោត ឬឯកសារទាំងឡាយដែលមានតំលៃស្មើ ។

៣.៦ ការពិនិត្យសុខភាព

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានតំរូវអោយឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។ និយោជកគឺជាអ្នកដែលត្រូវចេញសាហ៊ុយពិនិត្យសុខភាព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៤៧
ប្រកាសរួមលេខ ០៩/៩៤
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
០២/០៣ ២១/០៣ ១៩/០៤ ៥៣/០៤ ៦០/០៤ ៦៣/០៤ ៦៤/០៤ ៧៨/០៤ ២(១៣)

ផ្នែកទី៤ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត

ឯកសារយោង

៤.១ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និង មិនកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារថែងអំពីប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារជាប់លាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមានកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៧ និង ៧៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០/០៣ ០២/០៤ ១៥៥/០៩(៩) ៧០/១១(១) និង ១០៥/១១(៣)

កិច្ចសន្យាការងារមួយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ កាលណាបើកិច្ចសន្យាការងារ នេះ :

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

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារពុំមានល័ក្ខខ័ណ្ឌតំរូវទាំងអស់នេះទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសំរេចមួយកំណត់ថាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អាចត្រូវបានបន្តមួយដង ឬ ច្រើនដង តែក្នុងករណីរយៈពេលសរុបនៃទំនាក់ទំនងការងារមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ប្រសិនបើការងារស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តរយៈពេលច្រើនជាង២ឆ្នាំ ពេលនោះកិច្ចសន្យាការងារនេះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

៤.២ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩ និង ១០ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល០៣/០៣ ២៦/០៤ ៣០/០៤ និង ១១៦/១១(២)

ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលជាជនដែលៈ

- ធ្វើការមួយជាក់លាក់ដែលត្រូវតែបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ឬ
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ ឬ ធ្វើមួយរដូវៗ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ជួនកាលក៏ត្រូវគេហៅថាជាកម្មករនិយោជិត បណ្តែត ឬ កម្មករបណ្តោះអាសន្នដែរ ។

៤.២.១ ពេលវេលាកំណត់ចំពោះការងារម្តងម្កាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៤ ១០/ ០៨(១) និង

វាមិនសមស្របទេក្នុងការប្រើកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ឬបណ្តែត) ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានជាប់លាប់សំរាប់រយៈពេលយូរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (ឬបណ្តែត) ធ្វើការច្រើនជាង ២១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ក្នុងរយៈពេលលើសពី ២ខែជាប់ៗគ្នានៅពេលនោះ ពួកគេគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិត សាកល្បង ឬ ជាប់លាប់ ។

៤.២.២ សិទ្ធរបស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០ និង ១៦១
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣០/០៤ និង ៩៧/០៨(១០)

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមានសិទ្ធដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវតែទទួលប្រាក់ឈ្នួល និង ការប្រព្រឹត្តដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ។ ប៉ុន្តែអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលអាចត្រូវបាន ប្រសិនឡើងជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ឱ្យនេះ។

ប្រសិនបើ និយោជក មិនផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សំរាកឈឺ សំរាកបុណ្យសាធារណៈ បុព្វលាភ និង អត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀតទេនោះ និយោជកគួរតែផ្តល់អោយពួកគេនូវអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង កើនឡើងជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ អោយ ។

ឧទាហរណ៍: កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

គឹមឡេង ត្រូវបានគេជួលអោយធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែត នៅក្នុងរោងចក្រ *X*។ នៅក្នុងខែខ្លះ គាត់ធ្វើការស្ទើរតែពេញម៉ោង ហើយខែខ្លះទៀតគាត់អាចធ្វើការត្រឹមតែ ៤ ឬ ៥ ថ្ងៃអាស្រ័យ ទៅលើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ។

បើសិនជានាងធ្វើការពាក់កណ្តាលម៉ោងនៅ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដូច្នេះដើម្បីអោយស្របនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជករបស់នាងគួរតែ:

- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយនាង ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ នៅថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈក្នុង ខែមេសា។
- ផ្តល់អោយនាង ០/៧៥ ថ្ងៃ (ឬ ៦ម៉ោង) ក្នុងមួយខែសំរាប់ពេលឈប់សំរាប់ប្រចាំឆ្នាំ និង
- ផ្តល់អោយនាងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ដុល្លារអាមេរិកសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនាងធ្វើការ

៤.៣ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង

កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍។ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញម៉ោងដែរ លើកលែងតែប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេដែលអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយទៅតាម ចំនួនម៉ោងដែលពួកគេធ្វើការ ។

៤.៤ កម្មករនិយោជិតសាកល្បង

នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចកំណត់រយៈ ពេលសាកល្បងការងាររហូតដល់ទៅ ៣ខែដើម្បីវាយតំលៃអំពី ជំនាញ និង អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៨ និង ៨២
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ១៧/០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៣ ៥៥/០៤(២) និង ៣៧/១១(១)

៤.៤.១ រយៈពេលសាកល្បង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៨
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ១៧/០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៣/០៤ ៩២/០៨(៥) និង ១៥/១១(២)

រយៈពេលអតិបរមានៃការសាកល្បងគឺ:

- ១ខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតមិនប្រើឯកទេស
- ២ខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតឯកទេស
- ៣ខែ សំរាប់និយោជិតធម្មតា

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ចែងថាកម្មករនិយោជិតដែលបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង "ត្រូវតែស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងរយៈពេល៣ ខែមុននឹងក្លាយទៅជាងអ្នកដេរ " ។ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសំរេចថា អ្នកដេរ និង អ្នកកាត់សំលៀកបំពាក់ជាកម្មករនិយោជិតឯកទេស ដូច្នេះរយៈពេលសាកល្បងការងារអតិបរមា របស់ពួកគេ គួរតែត្រូវបញ្ចប់ដោយមិនអោយលើសពី ២ខែ ។

៤.៥ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥១-៦៤ប្រកាស ០០៤/០០

និយោជិកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈទៅកូនជាង។ កម្មករនិយោជិតដែលគ្មានជំនាញទទួលការហ្វឹកហ្វឺនដំបូង ហើយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺននេះដោយជោគជ័យ ពួកគេនឹងរំពឹងថាក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង បន្ទាប់មកទៀតក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។

៤.៥.១ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥១
ប្រកាស ០០៤/០០
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/ ៩៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦២/០៤

ជាទូទៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនអាចលើសពី ២ឆ្នាំទេ ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ចែងថាក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ រយៈនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនគួរលើសពី ២ខែទេ។ ពុំមានការកំរិតរយៈពេលពិសេសសំរាប់កូនក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ដែលនៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ ។

និយោជកគួរប្រើប្រាស់ការហ្វឹកហាត់កូនជាងតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ។

ផ្នែកទី ៥ ប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០២-១១៩

ឯកសារយោង

៥.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៤
១០៥និង ១០៨ និង ១០៣/១៣
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤៩/១០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល០៤/០៣
២៥/០៣ និង ២៦/០៤

និយោជកត្រូវតែបើប្រាក់អោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការពេញម៉ោង (រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង និង កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល) យ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

និយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ និង ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដូចជាការិយាល័យជួលបុគ្គលិកអោយចូលធ្វើការ ។

ក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌនិងដេរស្បែកជើង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ គួរតែផ្តល់អោយនៅឧស្សាហកម្មមន្តសាលដទៃទៀត ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង ប្រាក់រង្វាន់សំរាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និង ដេរស្បែកជើងបានកំណត់ ដូចខាងក្រោមនេះ :

ប្រភេទកម្មករនិយោជិត	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែ
កូនជាង (សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧)	៣០ដុល្លារ*
រយៈពេលសាកល្បង (សេចក្តីជូនដំណឹង ១០៣/១៣)	៧៥ដុល្លារ
កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(សេចក្តីជូនដំណឹង ១០៣/១៣)	៨០ដុល្លារ

*តារាងនេះយោងទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹង ០៦-៩៧ ដែលចែងថាកូនជាងជាពិសេស ក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺ ៣០ដុល្លារ។ ពុំមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បរបរមាជាកំហិតសំរាប់កូនជាងនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម សំលៀកបំពាក់នៅក្រៅទីក្នុងភ្នំពេញ ។

៥.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៨
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤៩/១០
និង១០៣/១៣
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤/០៣
១៥៩/០៨(១) ១៦២/០៩(២) និង
៣៨/១០(២)

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និង ដេរស្បែកជើង ដែលធ្វើការតាមម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) គឺ៨០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ផ្អែកទៅលើអត្រាបរិមាណតិចជាងនេះ និយោជកនៅតែត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ប្រសិនបើការបង់ប្រាក់របស់ពួកគេ ផ្អែកលើអត្រាបរិមាណលើសពី ៨០ដុល្លារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែល មានចំនួនលើសនោះ ។

៥.៣ ប្រាក់រង្វាន់ការងារអតីតភាពការងារ

និយោជកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ស្បែកជើង ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពទៅអោយកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចបំផុត១ឆ្នាំ។ អតីតភាពនេះចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០០។ ការងារមុនកាលបរិច្ឆេទនេះមិនបានរាប់ បញ្ចូលក្នុងការគិតពីរង្វាន់អតីតភាពទេ។

សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០ និង ០៤១/១១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល (៥) ៨៩/១២(៦) និង ១៧៦/១២

តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីរបៀបនៃការគិតរង្វាន់អតីតភាព ។

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

* កំណត់សំគាល់: ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពចាប់ផ្តើមផ្តល់អោយកម្មករចាប់ពីខែទី ១៣ ។

៥.៤ ប្រាក់រង្វាន់អតីតការងារទៀងទាត់

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយណភ័ណ្ឌ និង ដេរស្បែកជើងដែល ធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃក្នុង១ខែ ត្រូវតែបានទទួលប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចបំផុត ១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ កម្មករនិយោជិត ទាំងនេះរួម ទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល កម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារ និង កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងផង។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៧១/០០ ៧៤៥/០៦ និង ២៣០/១២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៤/០៣ ២៦/០៣ ៦២/០៤ ៦៣/០៤ ១០/១២(២០) និង ១៣២/១២(៨)

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតអោយឈប់សំរាក (ដូចជាការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ ការឈប់សំរាក ថ្ងៃបុណ្យ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សំរាក ព្យាបាលជំងឺដោយមានការបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់តាមផ្លូវច្បាប់ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះត្រូវតែបង់តាមសមាមាត្រនៃថ្ងៃដែលធ្វើការ ។

ឧទាហរណ៍: ការឈប់សំរាកពេលមានជំងឺ និង ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់

ម៉ាលី ធ្វើការពេញម៉ោងនៅរោងចក្រ *Z* ។ ក្នុងអំឡុងខែមិថុនា នាងមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ លើកលែងតែរយៈពេលមួយថ្ងៃដែលនាងបានសុំច្បាប់ឈប់ព្យាបាលជំងឺដោយមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

និយោជករបស់នាងអាចកាត់ប្រាក់ចំនួន ០,៣៨ដុល្លារ (=១០ដុល្លារ/២៦ថ្ងៃ) ពីក្នុងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារ របស់នាង សំរាប់ខែមិថុនា ។

៥.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាព

សេចក្តីជូនដំណឹង ២០៦/១១

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម៖

១) គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ សំលៀកបំពាក់ និង ស្បែកជើង ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ត្រូវផ្តល់អោយបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ។

២) កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបតែជ្រើសរើសក្នុងខែដំបូង ដែលផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ថ្ងៃការងារសំរាប់ការបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ពួកគេ ត្រូវទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាព ដូចមានចែងខាងក្រោម៖

ក. និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ថ្ងៃ រឺ តិចជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់យ៉ាងតិចបំផុត ២.៥០ដុល្លារ សំរាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាព សំរាប់ខែដំបូង។

ខ. និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៤ថ្ងៃ រឺ ច្រើនជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភការថែទាំសុខភាពពេញ គឺ ៥ដុល្លារ សំរាប់ខែដំបូង ។

៥.៦ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកន្លែងស្នាក់នៅ/មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ

សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២

ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចបំផុត ៧ដុល្លារ ក្នុង១ខែ សំរាប់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ។

គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ដែលមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់សំរាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបជ្រើសរើស ដែលផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សំរាប់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ពួកគេ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ថ្ងៃ រឺ តិចជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៣.៥០ដុល្លារ សំរាប់ខែដំបូង ។

ខ. និយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៤ថ្ងៃ រឺ ច្រើនជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារ សំរាប់ខែដំបូង ។

គ.សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់តាមថ្ងៃ រឺ តាមសប្តាហ៍ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅនេះត្រូវគណនាតាមអត្រា ០.២៧ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ។

៥.៧ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១១៣/១១៩ ១២៦ និង ១២៧
ប្រកាស ៨០/៩៧
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧
ច្បាប់ស្តីការងារ មាត្រា១១៣/១១៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល០២/០៤
ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា១១៣/១១៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៣៧/០៤

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួល:

- ទៅកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ លើកលែងតែកម្មករ និយោជិតយល់ព្រមលើវិធីផ្សេងៗទៀត
- ជាក្រដាក់ប្រាក់
- នៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ឬ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការមិនមែនថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប៉ះចំថ្ងៃឈប់ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវថ្ងៃឈប់សំរាកនោះ ហើយនិង
- ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១១៣-១១៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣៧/០៤ ៧២/១០(៧) ៣៩/១២(៧) និង ១៧២/១២(៦)

ឯកសារយោង

៥.៨ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការពិន័យជាប្រាក់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨ ៩៤ ១២៦ និង ១២៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០២/០៣ ២១/០៣ ៣០/០៣ ៦០/០៤ ១៩/១២(៣) ១០១/១២(៣) និង ១៥៨/១២(៦)

ជាទូទៅ និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ជាពិសេស និយោជកមិនអាចគិត ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោមបានទេ:

- ពិន័យជាប្រាក់ ឬ កាត់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីដាក់ទណ្ឌកម្មពួកគេពីកំហុស ឬ ការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ
- តម្រូវអោយមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬ ជាប័ណ្ណសិទ្ធណាមួយ ដើម្បីទទួលបាន ឬ រក្សាការងារ
- កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ជាការដោះដូរនឹងការជួលអោយធ្វើការ
- កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ពីកម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសមិនញ៉ាំអាហារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- គិតតម្លៃពីកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងតម្លៃពិតប្រាកដដោយការបាត់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន ឬ
- គិតតម្លៃពីកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់សំរាប់ការ ពិនិត្យសុខភាពដែលជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ។

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតែដើម្បីបង់ការចំណាយជាក់ស្តែងលើ:

- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និង ឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់កម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់អោយវិញ
- វត្ថុធាតុ និង សំភារៈផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និង ប្រើប្រាស់ និង
- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អត្សាបដ្ឋាន ។

ចំពោះការកាត់ប្រាក់ខែទាំងនេះ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលកាត់ពីកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវអោយហួសដល់ភាគប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកម្មករនិយោជិតយកទៅផ្ទះនោះទេ ។

និយោជក ក៏អាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ជាភាគទានសហជីពផងដែរ (សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី ១២.5 ខាងក្រោម)។

ឧទាហរណ៍: ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ X ទាំងអស់ត្រូវបានគេត្រូវបានគេផ្តល់អោយនូវប័ណ្ណចេញដែលធ្វើពីប្លាស្ទីក ។ ដើម្បីជំនួសប័ណ្ណមួយនៃប័ណ្ណទាំងនេះ និយោជកត្រូវចំណាយ ២០០០រៀល ។

និយោជកអាចរៀបចំវិធានការមួយថែងថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ធ្វើអោយបាត់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនកម្មករនោះនឹងត្រូវកាត់២០០០រៀល ពីប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីធ្វើប័ណ្ណនោះឡើងវិញ។

ឯកសារយោង

៥.៩ ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១១២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៤/០៣ ៦២/១០(៦) ៥៦/១១(៥) ៤០/១២(២) និង ៥៨/១២(១)

និយោជកត្រូវតែពន្យល់អោយច្បាស់លាស់ទៅកម្មករនិយោជិតអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ:

- មុនពេលទទួលកម្មករនិយោជិតអោយធ្វើការ និង
- មុននឹងផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ (ដូចជាមុនពេលប្តូរទំរង់ និងតម្លៃបុង)

និយោជក គួរផ្តល់បុងបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនីមួយៗ។ បុងបើកប្រាក់ទាំងនេះត្រូវតែសរសេរជាភាសាខ្មែរ និង បង្ហាញអំពីរបៀបដែលគណនាប្រាក់ឈ្នួល ។

ផ្នែកទី៦ ថិរវេលាធ្វើការ និង ការងារបន្ថែមម៉ោង

ឯកសារយោង

៦.១ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតា

ជាទូទៅ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតាមិនគួរលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬ មិនត្រូវលើសពី៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្ដាហ៍ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៣៧

៦.២ ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានឈប់សំរាកយ៉ាងតិចណាស់មួយថ្ងៃពេញ (២៤ម៉ោង) ក្នុងសប្ដាហ៍។ ជាធម្មតាគឺនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៤៦-១៤៨

៦.៣ ម៉ោងធ្វើការដែលអាចផ្លាស់ប្ដូរបាន-ការឈប់សំរាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍

និយោជកអាចកំណត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតាបាន ដើម្បីអោយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ និង ថ្ងៃអាទិត្យ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនត្រូវបន្ថែមម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាអោយលើសពី៩ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៤១
ប្រកាស ១៤៣/០២

៦.៤ ថិរវេលាធ្វើការសំរាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

អនីតិជនមិនអាចធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃបានទេ ហើយពួកគេត្រូវបានការឈប់សំរាកយ៉ាងតិចចំនួន ១៣ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ប្រកាស ១៤៤/០២

៦.៥ ការងារពេលយប់

ច្បាប់ការងារស្ដីពីការងារពេលយប់ ត្រូវបានធ្វើវិសោធកម្ម ក្នុងឆ្នាំ២០០៧។

មាត្រា១៤៤ (វិសោធនកម្ម) ចែងថា ការងារពេលយប់ គឺធ្វើឡើងពីចន្លោះពីម៉ោង ២២:00 ដល់ 0៥:00 ព្រឹក ។

ក្នុងមាត្រា ១៤៤ (វិសោធនកម្ម) ការងារពេលយប់ ធ្វើឡើងកំឡុងពេលធ្វើការធម្មតា (មិនមែនម៉ោងបន្ថែម) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល ១៣០% នៃអត្រាម៉ោង ធ្វើការធម្មតា ដែលមិនមែនធ្វើការនៅពេលយប់ ។

ក្នុងមាត្រា១៣៩ (វិសោធនកម្ម) ការងារពេលយប់ដែលធ្វើបន្ថែមម៉ោង ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ២០០%នៃអត្រាម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដែលមិនធ្វើការពេលយប់ (កើនឡើង ១០០%បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល)។

ការធ្វើវិសោធនកម្មលើ មាត្រា ១៤៤ មិនបានផ្លាស់ប្តូរ អត្ថន័យនៃពាក្យ "យប់" ដែលនៅតែមាន ន័យថារយៈពេលយ៉ាងតិច ១១ម៉ោង រួមបញ្ចូលទាំងរយៈពេល ចន្លោះពីម៉ោង ២២:00 ដល់0៥:00 ព្រឹក ។ យោងតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសហគ្រាស ត្រូវកំណត់រយៈពេល យ៉ាង តិច១១ម៉ោង ថាជាពេលយប់ (ដូចជាម៉ោង

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៣៩ និង១៤៤ (វិសោធនកម្ម)
ប្រកាស ៨០/៩៩ សារាចរ ២៤/៩៩
សេចក្ដីជូនដំណឹង ០១៤/៩៩
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ៩៧/០៤
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ១១៩/០៩ (១)
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ២៥/១១(១)

២០:០០-០៧:០០ ឬម៉ោង ១៩:០០-០៦:០០) ហើយប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិត បញ្ចប់ការងារក្នុងកំឡុងពេលនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់អោយ ពួកគេនូវ ទីកន្លែងដេកឬការដឹកជញ្ជូន ទៅផ្ទះដូចមានតំរូវក្នុងសេចក្តីប្រកាស ៨០/៩៩ ។

៦.៦ ការងារពេលយប់សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

ប្រកាស ១៩៨/០២

អនីតិជនមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការពេលយប់នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ទេ។ ករណីលើកលែងចំពោះវិធាននេះគឺអ្នកមានអាយុ ពី១៦ ដល់ ១៨ឆ្នាំ ដែលគេអនុញ្ញាតអោយធ្វើការពេលយប់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ ឬ ជួសជុលឧបករណ៍បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់។ ប្រសិនបើនេះកើតឡើងនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាមុន ។

អនីតិជនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការនៅពេលយប់នៅក្នុងរោងចក្រប្រភេទខ្លះដែលមានចុះក្នុងប្រកាស ១៩៨/០២ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែក្នុងគោលបំណងហ្វឹកហ្វឺនតែប៉ុណ្ណោះ ។

៦.៧ ការងារបន្ថែមម៉ោង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៧-១៤០
ប្រកាស ៨០/៩៩
សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៤/៩៩

ការងារបន្ថែមម៉ោង គឺជាការងារដែលធ្វើលើសចំនួនម៉ោង ការធម្មតា។

៦.៧.១ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែជាការងារខុសពីការងារខុសពីធម្មតា និង បន្ទាប់តែប៉ុណ្ណោះ

ច្បាប់ពីការងារ មាត្រា ១៣៩

ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែទទូលការអនុញ្ញាតការងារខុសពីធម្មតា និង បន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ ។

៦.៧.២ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

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

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទូលការអនុញ្ញាតអោយជ្រើសរើសថាតើត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬ មិនធ្វើ។ និយោជកមិនត្រូវដាក់ទោសទណ្ឌ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលជ្រើសរើសមិនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ។

៦.៧.៣ ការតម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ប្រកាស ៨០/៩៩

និយោជក ត្រូវតែទទូលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទូលបន្ទុកវិស័យការងារមុនពេលផ្តល់ការងារបន្ថែមម៉ោងទៅកម្មករនិយោជិត។

៦.៧.៤ ការងារបន្ថែមម៉ោងអតិបរមា ២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១០/០៤

យោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតការងារបន្ថែមម៉ោងដែលចេញពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការងារបន្ថែមម៉ោងជាធម្មតាត្រូវបានកំរិត ត្រឹម២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ។

៦.៧.៥ ការបើកប្រាក់សំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៩ (វិសោធនកម្ម)
ប្រកាស ១០/៩៩ និង ៨០/៩៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៩/១០(៤) និង ៣៦/១១(២)

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានទទួលប្រាក់បន្ថែមលើការងារបន្ថែមម៉ោង។ តារាងខាងក្រោម កំណត់អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល:

ពេលវេលាធ្វើការ	អត្រាប្រាក់ឈ្នួល
ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅក្នុងនៅថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (មិនមែនការងារពេលយប់)	១៥០%
ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (ការងារពេលយប់ ២២:០០-០៥:០០)	២០០%*
ថ្ងៃអាទិត្យ	២០០%
ថ្ងៃបុណ្យសាធារណ:	២០០% (ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា+១០០% បន្ថែម)**

*សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី៦.៥ ស្តីពីការងារពេលយប់

**សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី៧.១ ស្តីពីការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ដើម្បីគិតប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែម ដំបូងត្រូវកំណត់អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង។ ការគណនានេះធ្វើឡើងតាមការប្រើរូបមន្តខាងក្រោមនេះ :

ក្នុងការអនុវត្តន៍សំរាប់វិស័យឧស្សាហកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គេកំណត់យកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំ ខែដូចកំណត់ក្នុងរូបខាងក្រោមនេះ :

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

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងចំនួនម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោង និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង ស្មើនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ។

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង X ចំនួនម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង X អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង = ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង

ឧទាហរណ៍: ការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់

ម៉ាលីកាធ្វើការប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងធ្វើការ ។ នាងរកបាន៨០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ នៅថ្ងៃមួយនិយោជកសុំអោយនាងធ្វើការបន្ថែមចំនួនពីរម៉ោង ។

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងចំនួនពីរម៉ោងរបស់ ម៉ាលីកា ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ:

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង $= \frac{(\text{៨០ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ})}{\text{២៦(ថ្ងៃ)}\times\text{៨(ម៉ោង)}} =$ ០.៣៨ ដុល្លារក្នុងមួយម៉ោង

ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងរយ:ពេលពីរម៉ោង= ០.៣៨ X ២ម៉ោង X ១៥០% = ១.១៤ដុល្លារ

ច្បាប់មិនមានកំណត់អោយបានច្បាស់អំពីរបៀបគណនាអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង។ ឧទាហរណ៍ អ្នកខ្លះអះអាងថាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពគួរតែគិតទៅក្នុងការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលគោល។

៦.៧.៦ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៨ និង ១៣៩
ប្រកាស ៨០ / ៩៩
សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៨ / ០៤

អត្រាប្រាក់ខ្ពស់ដូចគ្នា ត្រូវតែអនុវត្តចំពោះអត្រាថ្លៃបុងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ នេះមានន័យថាកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងគួរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន៥០%សំរាប់ការងារដែលគេបំពេញក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធម្មតា និង ១០០% បន្ថែមសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ថ្ងៃអាទិត្យនិង ថ្ងៃបុណ្យសាធារណ: ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាច្បាប់មិនបានចែងអំពីរូបមន្តសំរាប់គិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោងតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង យោងតាមឧទាហរណ៍ដូចកំណត់ខាងក្រោមនេះ ។

ឧទាហរណ៍: ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង

សុភ័ណ្ឌ ធ្វើផ្នែកការកាត់ ហើយទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាបុង គឺ 0.៦0ដុល្លារក្នុងមួយបុង ។ ខែមួយ និយោជករវល់យ៉ាងខ្លាំង ហើយសុំអោយ *សុភ័ណ្ឌ* ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២0ម៉ោង ក្នុងខែនោះ ។

សុភ័ណ្ឌ ធ្វើបាន១៥0បុងក្នុងខែនោះ ដែលធ្វើអោយគាត់ទទួលបានឈ្នួលចំនួន៦0ដុល្លារ (ដោយផ្អែកលើអត្រាបរិមាណ0.៦0ដុល្លារក្នុងមួយបុង)។ ក៏ប៉ុន្តែ *សុភ័ណ្ឌ* មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងនេះ (១៥0%) សំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងចំនួន២0ម៉ោងរបស់គាត់ ។

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងចំនួន២0ម៉ោងរបស់ *សុភ័ណ្ឌ* ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ:

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង = *៩0 ដុល្លារ(ទឹកប្រាក់សរុបដែលរបានពីការដេរស៊ីបុងសំរាប់រយៈពេល១ខែ)* / *២២៨ (ចំនួនម៉ោងការងារក្នុងរយៈពេលខែ)*

= *0.៣៩ដុល្លារ*

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង = អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង (0.៣៩) x ១.៥% x ២0ម៉ោង = ១១.៧0 ដុល្លារ

ប្រសិនបើការងារបន្ថែមម៉ោងបានធ្វើនៅពេលយប់ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែល ប្រើសំរាប់ការគិតថ្លៃឈ្នួលគួរស្មើនឹង១00% ជំនួសអោយ៥0% ។

៦.៧.៧ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង

សេចក្តីជូនដំណឹង 0៩១/១១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៣/0៤ ៨២/១២(២) និង ១៦៣/១២(២)

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២000រៀលក្នុង១ថ្ងៃសំរាប់អាហារ ឬ ទទួលអាហារមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃរៀងរាល់ថ្ងៃដែលគេធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ អាហារនេះអាចត្រូវបានផ្តល់ជូននៅពាក់កណ្តាលម៉ោង ឬ មុនចាប់ផ្តើមធ្វើការថែមម៉ោង ។

ផ្នែកទី៧ ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សំរាក និង អត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត

ឯកសារយោង

៧.១ ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦១ ១៦២ និង ១៦៤
ប្រកាស ១០/៩៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤/១០(២) និង ៥៧/១២(៥)

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីកំណត់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

បើសិនជាថ្ងៃបុណ្យប៉ះចំថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សំរាកនៅថ្ងៃច័ន្ទបន្ទាប់។ ការឈប់សំរាកនៅថ្ងៃបុណ្យមិនប៉ះពាល់ដល់រយៈពេលនៃសេវាកម្ម (អតីតភាព) ឬការកាត់បន្ថយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ថ្ងៃបុណ្យ ។

និយោជកដែលធ្វើអាជីវកម្មមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពថ្ងៃបុណ្យ អាចស្នើអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃទាំងនេះបាន។ ការងារនេះត្រូវតែធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់របស់ពួកគេបូកជាមួយនឹងចំនួនទឹកប្រាក់មួយរយភាគរយទៀតសំរាប់ការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ នេះមានន័យថា ពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេ ។

ឧទាហរណ៍: ការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ

ណារិទ្ធិ ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ទទួលបានឈ្នួល ២.៣៨ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ។ នេះគឺជារដូវរវល់បំផុត ហើយនិយោជករបស់គាត់បានសុំអោយ គាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។ បើសិន ជា *ណារិទ្ធិ* មិនធ្វើគាត់អាចទទួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាសំរាប់ថ្ងៃបុណ្យ (២.៣៨ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ) ។ តែបើសិនជាគាត់ធ្វើការ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃទៀត (២.៣៨ដុល្លារ)។

៧.២ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់ស្តីពី មាត្រា ១៦៦-១៧០
សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សំរាក់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

កម្មករនិយោជិតពេញម៉ោងទទួលបាន ១.៥ថ្ងៃនៃការសំរាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ គឺស្មើនឹង១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង ៤៨ម៉ោង ក្នុង១សប្តាហ៍ទទួលបានការសំរាកតាមមូលដ្ឋានអត្រាសមាមាត្រ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានពាក់កណ្តាលនៃពេលវេលាធ្វើការធម្មតា ពួកគេទទួលបាន ០.៧៥ថ្ងៃសំរាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ ។

ចិរវេលាធ្វើការធម្មតា (ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍)	ការឈប់សំរាកក្នុងមួយខែ (ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា)
៤៨	១.៥០ ថ្ងៃ
៤០	១.២៥ ថ្ងៃ
២៤	០.៧៥ ថ្ងៃ

៧.២.១ ថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមចំពោះការខាររយៈពេលយូរ

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៦ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦២/០៤ ១៥៥/០៩(១) ១១២/១០(៤) និង ៤៦/១២(៥)

និយោជកត្រូវតែផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត១ថ្ងៃបន្ថែមរយៈពេលរៀងរាល់៣ឆ្នាំនៃការងារបន្តបន្ទាប់ដូចបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

ចំនួនឆ្នាំនៃការងារ	ចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ
១-៣	១៨
៤-៦	១៩
៧-៩	២០

៧.២.២ សិទ្ធិនៃការប្រើការឈប់សំរាក

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

និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេនៅពេលដែលគេស្នើសុំលើកលែងតែមានមូលហេតុបន្ទាន់ជាពិសេសដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបាន។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ទាប់ពីធ្វើការបានមួយឆ្នាំ។

និយោជកអាចកំណត់វិធានសមហេតុផលអំពីរយៈពេលជូនដំណឹង ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ដំណឹងមុនពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។

៧.២.៣ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមុន

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦៨ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ២៣/០៨(៧) ៩០/០៩(៤) និង ១៧/១២(២)

មុនពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ
និយោជកត្រូវតែផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេត្រូវទទួលបើសិនជាពួកគេនៅធ្វើការ។

ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ពេលឈប់សំរាកប្រចាំត្រូវតែផ្អែកលើ:

- ប្រាក់ទទួលបានជាក់ស្តែងជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំមុនពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ
- ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអាចបានទទួល ប្រសិនបើពួកគេទៅធ្វើការ ។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយខាងលើដែលច្រើនជាង ។

ឧទាហរណ៍: ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ

សុខ បានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់រយ:ពេល១ឆ្នាំ និង មិនដែលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទេ។ គាត់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ៨០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ និង តែងតែមកធ្វើការយ៉ាងទៀង ទាត់។ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ គាត់ទទួលបានសរុបគឺ ១១៦៨ដុល្លារ សំរាប់រយ:ពេល ១២ ខែកន្លងមក ។ បន្ទាប់ពី ១២ខែត្រឹម *សុខ* ទទួលបានការអនុញ្ញាតសំរាកប្រចាំឆ្នាំ ៦ថ្ងៃ ដើម្បីត្រលប់ទៅលេង ភូមិកំណើត ។

និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយ សុខ សំរាប់ការឈប់សំរាកជាមុន ។ ដើម្បីគិតប្រាក់ ឈ្នួលរបស់ សុខ និយោជកត្រូវតែគិតចំនួនប៉ុន្មានដែល សុខ បានទទួលជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ក្នុងរយ:ពេលមួយឆ្នាំមុន ។

ចំនួនទឹកប្រាក់គួរតែគិតដូចខាងក្រោមនេះ៖

១១៦៨ ដុល្លារ (ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់សរុបក្នុងរយ:ពេល១២ខែមុន)

= ____

១២ (ខែក្នុង១ឆ្នាំ) x ២៦ (ថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ)

= *៣.៧៣* ដុល្លារ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ)

និយោជករបស់ សុខ ត្រូវតែផ្ដល់អោយ សុខ ២២.៣៨ ដុល្លារ សំរាប់រយ:ពេល៦ថ្ងៃ ដែល សុខ សុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំនោះ (៣.៧៣ដុល្លារសំរាប់មួយថ្ងៃៗ ដែលគាត់ឈប់សំរាក) មុនពេលដែលគាត់ឈប់សំរាក ។

៧.២.៤ ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជំនួសអោយការឈប់សំរាក

ច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ១៦៧ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៨) និង

នៅពេលបញ្ចប់ការងារ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលពេញចំពោះថ្ងៃសំរាកដែលនៅសេសសល់។ ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានគិតដូចគ្នានឹងវិធីនៅក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើ ។

៧.២.៥ កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងបោះបង់ចោលការឈប់សំរាក

ច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ១៦៧ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ២៧/០៤ ៩០/០៩(៨) និង

កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងណាដែលចែងថាកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់សិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលគ្មានសុពលភាព ។

ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រនានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាទូទៅសុខចិត្តទទួលយកការបង់ប្រាក់ជំនួសអោយការឈប់សំរាកក៏ដោយ ក៏កិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះគ្មានសុពលភាពដែរ បើយោងតាមបកស្រាយដែលមានលក្ខណ:តឹងតែង។

៧.២.៦ ការពន្យារពេលការឈប់សំរាក

កម្មករនិយោជិតអាចយល់ព្រមពន្យាការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ រហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកតិចជាង ១២ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំហើយ ថ្ងៃដែលនៅសល់ពីរយៈពេល ១២ថ្ងៃនេះមិនអាចត្រូវបានពន្យាអោយលើសពីរយៈពេល៣ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
២៧/០៤
៤០/០៩(៤) និង ៨៩/១២(៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា នៅពេលដែលវាមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការខកខានមិនបានឈប់សំរាករយៈពេលបីឆ្នាំដូចនិយាយខាងលើនេះមិនអាចយកអនុវត្តបានទេ ។ មានន័យថា នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតរូបនោះត្រូវតែទទួលបានជាទឹកប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់ដែលគេមិនបានប្រើប្រាស់ ។

៧.៣ ការឈប់សំរាកពិសេស

កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សំរាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសាររបស់គេ។ និយោជកមិនគួរបដិសេធដោយមិនសមហេតុផលលើការឈប់សំរាកពិសេសទេ ប្រសិនបើ:

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៧១
ប្រកាស ៧៦/៩៨ និង ២៦៧/០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
១៩៤/១២(៦)

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

ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់គេ និយោជកអាចកាត់ការឈប់សំរាកពិសេសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅក្នុងឆ្នាំនោះ ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតពុំមានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកអាចតំរូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការដើម្បីកាត់សងការឈប់សំរាកពិសេស ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏នៅតែមានការដាក់កំហិតលើចំនុចនេះផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ រយៈពេលធ្វើការសរុបមិនត្រូវបានអោយលើសពីរយៈពេល ១០ម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃ ឬ ៥៤ ម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។

៧.៤ ការឈប់សំរាកឈឺ

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឈឺ ។ និយោជក គួរតែដាក់បញ្ចូលការឈប់សំរាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ និង ៧២
សេចក្តីជូនដំណឹង ១៤/០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣
៦៨/០៤ និង ១៥/១២(៣)

៧.៤.១ ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៧១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣ និង ១៥/១២(៣)

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការឈប់សំរាកឈឺទៅកម្មករនិយោករហូតដល់៦ខែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត:

- អវត្តមានពីការងារដោយសារជំងឺ និង
- មានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

និយោជកអាចបញ្ចប់ការងារកម្មករនិយោជិតបាន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សំរាកឈឺលើសពី៦ខែ ។

៧.៤.២ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកឈឺ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីជូនដំណឹង ១៤/០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល២៦/០៣ ១៣/០៤ ៣០/០៤ ៦២/០៤ ៦៣/០៤ និង ៤២/១២(១)

ច្បាប់នេះមិនតម្រូវអោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សំរាកឈឺទេ ប៉ុន្តែតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និយោជកគួរពិចារណាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សំរាកឈឺដូចខាងក្រោម:

- ១០០% នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកឈឺក្នុងខែទីមួយ
- ៦០% នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងខែទី២ និងទី៣ និង
- ឈប់សំរាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ពីខែទី៤រហូតដល់ខែទី៦ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានជំងឺដោយគ្រូពេទ្យដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតនិងទទួលស្គាល់តាមច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារ ដោយគិតទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលធ្វើការប្រចាំខែនោះ ។

៧.៥ ការសំរាកលំហែមាតុភាព

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

និយោជកត្រូវតែផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដែលសំរាលកូន នូវការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ (៣ខែ) ។

និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត:

- ដោយសារមានផ្ទៃពោះ
- នៅពេលកំពុងឈប់លំហែមាតុភាព ឬ
- មុនពេលឈប់លំហែមាតុភាពបានឡើយ ។

និយោជកត្រូវតែអោយប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងអំឡុងពេលឈប់លំហែមាតុភាព ។ និយោជកគួរគិតប្រាក់ឈ្នួលដោយ

ផ្អែកតាមមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ១២ខែ មុនពេលសំរាកលំហែមាតុភាព មិនមែនផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬ ប្រាក់ឈ្នួល គោលទេ ។

អំឡុងពេល២ខែដំបូង បន្ទាប់ពីត្រឡប់មកពីការឈប់លំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវតម្រូវអោយធ្វើតែការងារស្រាលៗប៉ុណ្ណោះ ។

ឧទាហរណ៍: ការឈប់លំហែមាតុភាព

សុខា បានធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់អស់រយៈពេល២ឆ្នាំ មុនពេលមានផ្ទៃពោះ ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់នាងគឺ ៨០ដុល្លារ ហើយប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនាងគឺ ៣ដុល្លារ។ នាងបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ ដូច្នេះនាងតែងតែទទួលប្រាក់រង្វាន់១០ដុល្លារ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតប្រសិនបើមាន ។ ប្រាក់ឈ្នួល និង ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់របស់នាងគឺ ស្មើនឹង ១២០០ដុល្លារ ក្នុងរយៈពេល១២ខែកន្លងមកនេះ ។

ដោយសារនាងបានធ្វើការលើសពី១ ឆ្នាំ *សុខា* មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់លំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល។ ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានគិតដូចខាងក្រោមនេះ៖

$$= \frac{\text{១២០០ដុល្លារ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍សរុបរយៈពេល១២ខែកន្លងមក}}{\text{១២ (ចំនួនខែនៅក្នុង១ឆ្នាំ)}}$$

= ១០០ ដុល្លារ

និយោជក ត្រូវ៧ បើកចំនួនទឹកប្រាក់ដែលរកបានប្រចាំខែ គុណនឹង៥០% = ៥០ដុល្លារ និងបើក ប្រាក់ឈ្នួលចំនួននេះអោយ *សុខា* រៀងរាល់ខែក្នុងអំឡុងពេលដែលនាងកំពុងឈប់លំហែមាតុ ភាព

៧.៦ ការសំរាកបំបៅកូន

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

រយៈពេលឆ្នាំទី១នៃជីវិតរបស់កូន ម្តាយមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងពេលសំរាកបំបៅកូនក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ម្តាយអាចចែកការសំរាកនេះជា២វគ្គ ដែលមួយវគ្គៗអាចមានរយៈពេល៣០នាទី (ឧទាហរណ៍ដូចជា ៣០នាទីក្នុងម៉ោងធ្វើការពេលព្រឹក និង៣០នាទីក្នុងម៉ោងធ្វើការពេលរសៀល) ។ ពេលវេលាច្បាស់លាស់នៃការសំរាកបំបៅកូន គួរតែត្រូវបានព្រមព្រៀងរវាងម្តាយ និង និយោជករបស់នាង ។ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងទេនោះ ការសំរាកនេះគួរតែត្រូវយកម៉ោងពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការវេននីមួយៗ។ ច្បាប់មិនអនុញ្ញាតអោយមានការផ្តល់ទឹកដោះគោ ឬ ការបង់ប្រាក់ជំនួសអោយការសំរាកបំបៅកូនជាដាច់ខាត ។ ការសំរាកបំបៅកូន គឺជាការសំរាកបន្ថែមលើការសំរាកធម្មតាដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួល។

ឯកសារយោង

៧.៧ បន្ទប់បំបៅកូន

និយោជកដែលជួលស្ត្រីធ្វើការយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំអោយមានបន្ទប់បំបៅកូន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្តល់ទឹកដោះគោ ឬ ការបង់ប្រាក់ជំនួសអោយការសំរាកបំបៅកូនទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
៦៣/០៤ ៦៨/០៤ ៥៦/១១(១) និង
៧៩(៤)

៧.៨ ទារកដ្ឋាន

និយោជកដែលជួលស្ត្រីអោយធ្វើការយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំអោយមានទារកដ្ឋានមួយ ។

បើសិនជានិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ក្មេងដែលមានអាយុលើសពី១៨ខែបានទេ និយោជកនោះត្រូវតែចេញសោហ៊ុយទាំងនោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
៦៣/០៤
៥៦/១១(១) ០៤/១៦(៦) និង
៩៨/១២(៥)

ផ្នែកទី៨ សុវត្ថិភាពការងារ និង សុខភាព

ឯកសារយោង

៨.១ លក្ខណៈទូទៅ

និយោជកត្រូវតែធានាអោយបានថាកន្លែងធ្វើការមានសុវត្ថិភាព សុខភាព និង អនាម័យ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣ ២២៨-២៣០

៨.២ គិលានដ្ឋាន និង ការសង្គ្រោះបឋម

និយោជកដែលប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច៥០នាក់នៅកន្លែងធ្វើការមួយត្រូវតែរៀបចំអោយមានគិលានុដ្ឋានមួយ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤២ ២៤៤
ប្រកាស ៣៣០/០០

៨.២.១ ទីកន្លែង និង ទំហំគិលានដ្ឋាន

គិលានដ្ឋាន ត្រូវតែនៅជិតកន្លែងធ្វើការ និង:

- ងាយចេញចូល
- ស្អាតបាត
- ឆ្ងាយពីសំលេងលាន់ខ្លាំង ធូលី និងសំរាម
- មានខ្យល់អាកាសល្អ
- យ៉ាងតិចមានទំហំ២០ម៉ែត្រការ៉េ និង
- ផ្តល់កន្លែងដាច់ដោយឡែកសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី។

ប្រកាស ៣៣០/០០ ប្រការ ២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣/០៣

៨.២.២ ចំនួន និង គុណសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតសុខាភិបាល

ចំនួនបុគ្គលិក ដែលតម្រូវអោយមាននៅក្នុងគិលានដ្ឋាន គឺផ្អែកទៅលើចំនួនកម្មករនិយោជិត ដូចបានកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោមៈ

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣៥/១១(៩) និង ២២៨/១២(៦)

ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុប្បដ្ឋាយិកា ដែលត្រូវប្រចាំការ	ចំនួនគ្រូពេទ្យ	ចំនួនម៉ោងរបស់ គ្រូពេទ្យ ក្នុងមួយវេន៨ ម៉ោង
៥០-៣០០	១	វេជ្ជបណ្ឌិត១ឬគ្រូពេទ្យមធ្យម១	២ម៉ោង
៣០១-៦០០	១	វេជ្ជបណ្ឌិត១	២ម៉ោង
៦០១-៩០០	២	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៣ម៉ោង
៩០១-១៥០០	២	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៤ម៉ោង
១៥០១-២០០០	២	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៦ម៉ោង
ច្រើនជាង២០០០	៣	វេជ្ជបណ្ឌិត១	៨ម៉ោង

បុគ្គលិកនៅក្នុងគិលានដ្ឋានត្រូវមានវត្តមានក្នុងរយៈពេលម៉ោងការងារជាប់លាប់ និង ការងារ បន្ថែមម៉ោង ។

ឯកសារយោង

៨.២.៣ ពេទ្យការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣៩ និង២៤០
ប្រកាស ១៣៩០/០១

ច្បាប់ការងារផ្តល់ជូនពេទ្យការងារនូវតួនាទីយ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ។ ពេទ្យការងារត្រូវ:

- ផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងកន្លែងការងារ
- រក្សាអាថិកំបាំងវិជ្ជាជីវៈ និង អាថិកំបាំងបច្ចេកទេសបែបផែនផលិតរបស់សហគ្រាស
- បង្កាសុខភាពកម្មករនិយោជិតអោយផុតពីគ្រោះថ្នាក់ការងារវិជ្ជាជីវៈ និង ជំងឺឆ្លងផ្សេងៗ
- ពិនិត្យព្យាបាលបឋមដល់កម្មករនិយោជិតដែលឈឺផ្សេងៗពេលបំពេញការងារមុនពេលបញ្ជូលទៅមន្ទីពេទ្យ ។

៨.២.៤ ឧបករណ៍ពេទ្យ និង ឳសថ

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២២៥/១២(៦)

គិលានដ្ឋានត្រូវតែមាន:

- គុម្ពយ
- កៅអី៣
- ទូឯកសារ១
- ទូឳសថ
- យ៉ាងតិចគ្រែ២ ដោយមានពូក និងកំរាលពូក
- ឧបករណ៍សំលាប់មេរោគ និង
- ឳសថនិងឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

៨.២.៥ ចំនួនគ្រែអ្នកជំងឺ

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ១ ប្រការ៤ និងប្រការ ៥

និយោជកដែលប្រើកម្មករនិយោជិតលើសពី៥០នាក់ នៅកន្លែងធ្វើការត្រូវមានគ្រែអ្នកជំងឺនៅក្នុង ឬ នៅជិតគិលានដ្ឋាន។ ចំនួនគ្រែត្រូវតែមានចំនួនស្មើនឹង ២% នៃចំនួនកម្មករនិយោជិត រហូតដល់មានចំនួនអតិបរមា ២០គ្រែ។

ចំនួនបង្គន់អនាម័យ	គ្រែ
៥០-២០០	២
៥០០	១០
ច្រើនជាង១០០០	២០

៨.៣ បង្គន់បង្គន់អនាម័យ

ប្រកាស ០៥២/០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣១/១២(៦) និង ៣៤/១២(៤)

និយោជកត្រូវតែផ្តល់បង្គន់អនាម័យដែលស្អាតបាតដល់កម្មករនិយោជិត ។

៨.៣.១ ចំនួនបង្គន់អនាម័យ

និយោជកត្រូវផ្តល់បង្គន់អនាម័យដោយឡែកពីគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតប្រុស និងកម្មករនិយោជិតស្រី ដោយយោងតាមចំនួនដូចខាងក្រោមនេះ៖

ចំនួនកម្មករនិយោជិត (ប្រុស ឬ ស្រី)	ចំនួនបង្គន់អនាម័យ
១-១៥	១
១៦-៣៥	២
៣៦-៥៥	៣
៥៦-៨០	៤
៨១-១១០	៥
១១១-១៥០	៦
១៥១-១០០០	បន្ថែម១សំរាប់មនុស្ស៥០នាក់
លើសពី១០០០នាក់	បន្ថែម១សំរាប់មនុស្ស៧០នាក់

៨.៣.២ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសំរាប់បង្គន់អនាម័យ

បង្គន់អនាម័យនីមួយៗត្រូវតែ:

- មានកំរាលក្រោម និង ជញ្ជាំងមិនជ្រាបទឹក
- មានទ្វារដែលបិទដោយមានគន្លឹះខ្ទាស់ពីក្នុង
- មានជញ្ជាំងដែលលាបពណ៌ស្រាលៗ
- មានពន្លឺគ្រាប់គ្រាន់
- នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬ មានតាក តភ្ជាប់ទៅកន្លែងធ្វើការ
- មានសាប៊ូ និង ទឹកគ្រប់គ្រាន់
- សំអាតយ៉ាងតិច១ដងក្នុង១ថ្ងៃ និង
- មានប្រព័ន្ធផ្លូវទឹកយ៉ាងសមស្រប ។

៨.៣.៣ បង្គន់អនាម័យសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី

សហគ្រាសណាមួយដែលមានកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច១០០នាក់ ត្រូវតែមានបង្គន់អង្គុយផ្ទាល់មួយ សំរាប់រៀងរាល់ស្ត្រី៥០នាក់ ។

៨.៤ ទឹកផឹក

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ទឹកផឹកមានសុវត្ថិភាពអោយបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ។

ប្រកាស០៥៤/០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
១៤៣/០៩(២) ៧២/១០(៤) និង

៨.៤.១ ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវសំរាប់ទឹកផឹកស្អាតដែលមានសុវត្ថិភាព

ទឹកផឹកត្រូវតែដាក់នៅក្នុងធុងស្អាតដែលមានគំរបបិទជិត និង មានចំពួយបង្ហូរទឹកមួយពីខាងក្រោម ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ពែង ដែលមានអនាម័យសំរាប់ផឹកទឹក ។

៨.៤.២ កន្លែងដាក់ទឹក

ធុងទឹកត្រូវតែនៅជិតកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ។

៨.៤.៣ គ្រឿងស្រវឹង

គ្មាននរណាម្នាក់អាចនាំយកគ្រឿងស្រវឹងទៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬ ផ្តល់គ្រឿងស្រវឹងទៅកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការបានទេ ។

៨.៥ កន្លែងអង្គុយ

ប្រកាស០៥៣/០០

និយោជកត្រូវតែផ្តល់កៅអីដែលសមរម្យនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការនីមួយៗសំរាប់អោយកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។

៨.៥.១ ចំនួនកៅអីនៅក្បែរកន្លែងធ្វើការ

ទោះជាការងារមិនអាចធ្វើដោយអង្គុយបានក៏ដោយ និយោជកត្រូវតែមានកៅអីនៅជិតកន្លែងធ្វើការសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលដែលពួកគេត្រូវការ ។

៨.៥.២ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

វិធានទាំងឡាយស្តីពីការប្រើកៅអីអាចសរសេរបញ្ចូលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបាន ។

៨.៦ សំលេង

អនុក្រឹត្យ ៩២/០០
ប្រកាស១៣៨/០៣

កំរិតសំលេងអតិបរមានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការមានកំណត់នៅក្នុងអនុក្រិត ៩២/០០ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

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

យោងទៅតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៩២/០០ និយោជកត្រូវតែផ្តល់នូវការការពារសំលេងខ្លាំង ទៅកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ នៅក្នុងកំរិតសំលេងលើសពី ៨០ dB (A) ។ ដោយយោងទៅតាមប្រកាស ១៣៨/០៣ កំរិតសំលេងគឺ ៨៥ dB(A) ។

៨.៧ ខ្យល់អាកាស កំដៅ និង ការធ្វើអោយមានខ្យល់ចេញចូល

អនុក្រឹត្យ ៥២/០០
ប្រកាស ១២៥/០១ និង១៤៧/០២

៨.៧.១ ខ្យល់អាកាស

អនុក្រឹត្យ ៥២ / ០០

អនុក្រិត ៥២/០០ ចែងអំពីកំរិតជាតិគីមីអតិបរមានៅក្នុងលំហអាកាស។

៨.៧.២ កំដៅ និង ការធ្វើអោយមានខ្យល់ចេញចូល

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

និយោជកត្រូវតែធានាថាសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការគឺសមស្របសំរាប់កម្មករនិយោជិត។ នៅរោងចក្រ ឬ រោងជាងត្រូវមានលំហអាកាសយ៉ាងតិច ១០មព សំរាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្នា។ និយោជកត្រូវតែមាន ទែម៉ូម៉ែត (ឧបករណ៍វាស់សីតុណ្ហភាព) នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការដើម្បីតាមដានសីតុណ្ហភាព ។

៨.៧.៣ ការធ្វើការក្នុងតំបន់ដែលខ្យល់ចេញចូលមានកំរិត

ប្រកាស១៣៩/០៣

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការនៅក្នុងកន្លែងដែលខ្យល់ចេញចូលមានកំរិត (ដូចជាក្នុងរូងភ្នំ ក្រោមដី ឬ ក្នុងបំពុងស៊ីឡាំងធំ) និយោជកត្រូវតែធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានខ្យល់បរិសុទ្ធយ៉ាងតិច ៣០មព ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ម៉ោង។

៨.៨ ពន្លឺ

ប្រកាស៤៨៤/០៣

និយោជកត្រូវតែធានាថា មានពន្លឺធម្មជាតិ ឬ ពន្លឺសិប្បនិម្មិត គ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីអោយកម្មករនិយោជិតអាចមើលឃើញច្បាស់ ដោយគ្មានការលំបាកចំពោះភ្នែករបស់ពួកគេ ។ ប្រកាស ៤៨៤/០៣ កំណត់ពីកំរិតពន្លឺ (គិតជាលុច (Lux)) សំរាប់ប្រភេទផ្សេងៗគ្នានៃកន្លែងធ្វើការ ។

៨.៩ ការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកំលាំងពលកម្ម

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣០
ប្រកាស ១៣៩/០៣
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៦/១១(៩)

និយោជកត្រូវចៀសវាងកុំអោយមានការលើកដាក់ដោយកំលាំងពលកម្មដែលអាចបណ្តាលអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិត ពិសេសបើសិនជាការងារនោះអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ឆ្អឹងខ្នងរបស់ពួកគេ ។

៨.៩.១ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ

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

៨.៩.២ ទំនន់អតិបរមា

កម្មករនិយោជិតអាចលើកដាក់ទំងន់ធ្ងន់អតិបរមាដូចមានរៀបរាប់ក្នុងតារាងក្រោមនេះ ៗ

	ប្រុស		ស្ត្រី	
	១៥ឆ្នាំ↗	១៨ឆ្នាំ↗	១៥ឆ្នាំ↗	១៨ឆ្នាំ↗
លើកដាក់ទំងន់ផ្ទាល់	១២ គ.ក្រ	៥០គ.ក្រ	៦ គ.ក្រ	២៥ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់មួយ	៣២ គ.ក្រ	៨០គ.ក្រ	ហាម	៤០ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់បី ឬបួន	៤៨ គ.ក្រ	១២០គ.ក្រ	២៤ គ.ក្រ	៦០ គ.ក្រ

៨.១០ ឧទាហរណ៍អំពីវិធានការដាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសុខភាព និង សុវត្ថិភាព

ដើម្បីធ្វើអោយសុខភាព និង សុវត្ថិភាព មានភាពកាន់តែល្អប្រសើរឡើង និង ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ការងារ និយោជកគួរតែចាត់វិធានការដាក់លាក់ដូចជា:

លំហអាកាស

- ដំឡើង និង ថែរក្សាប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលនិងបន្ថយកំដៅ
- វាស់ស្ទង់សីតុណ្ហភាពជាប្រចាំ
- ធ្វើការកាត់បន្ថយធូលី

អាហារដ្ឋាន

- រក្សាបរិមាណទទួលទានអាហាររួមទាំងកំរាលឥដ្ឋ ចង្រ្កាន កន្លែងបំរើការ និង ជុំវិញឪ្យ បានស្អាត និង មានអនាម័យ
- ធានាថា អាហារត្រូវបានរៀបចំ និង ចំអិនត្រឹមត្រូវ
- ធានាថា អាហារមានគុណភាព និង តម្លៃសមរម្យ

សារធាតុគីមី

- ស្តុបសារធាតុគីមីនៅក្នុងកន្លែងបិទជិតដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ
- ធុងដាក់សារធាតុគីមីត្រូវមានបិទផ្លាកសញ្ញាអោយបានច្បាស់ជាភាសាខ្មែរ (និងភាសាដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ)
- ដំឡើងឧបករណ៍ធ្វើអោយមានខ្យល់អាកាសចេញចូលក្នុងរោងចក្រនៅកន្លែងដែលមានប្រើសារធាតុគីមី
- ចែកកន្លែងដែលប្រើសារធាតុគីមីនៅក្នុងរោងចក្រឱ្យដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ
- ហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិតពីរបៀបធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី
- ផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវសំលៀកបំពាក់ការពារ (ដូចជាស្រោមអនាម័យ) និង ឧបករណ៍(ដូចជាវ៉ែនតា ឬ ម៉ាស់ពាក់មុខ)

ការហ្វឹកហ្វឺន

- ហ្វឹកហ្វឺនពីការគេចភាពអាសន្នអោយបានទៀងទាត់

ច្រកទ្វារចេញពេលមានអាសន្ន

- ដំឡើង និង ដាក់សញ្ញាច្រកចេញ
- រក្សាច្រកទ្វារនោះអោយងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់ និង មិនចាក់សោរ

បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ

- ដំឡើងបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យអោយបានគ្រប់គ្រាន់ និង ធានាអោយបានថាបំពង់ទាំងនោះ ងាយស្រួលនឹងយកប្រើប្រាស់
- សាកល្បងបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យជាទៀងទាត់។

សង្គ្រោះបឋម

- ផ្តល់អោយមានប្រអប់ដាក់ថ្នាំព្យាបាលបឋមអោយគ្រប់គ្រាន់ និង ធ្វើអោយប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយកមកប្រើប្រាស់ ។
- ពិនិត្យមើលរបស់របរនៅក្នុងប្រអប់ដាក់ថ្នាំព្យាបាលបឋមអោយបានទៀងទាត់ ។

ម៉ាស៊ីន

- ដំឡើងម៉ាស៊ីននៅមានសុវត្ថិភាព និង ថែទាំអោយបានល្អ
- ដាក់អោយមានរបាំងការពារម្ហូលសំរាប់ម៉ាស៊ីនដេរ
- ដំឡើង និង ថែទាំប្រព័ន្ធ និង ខ្សែអគ្គីសនីអោយមានសុវត្ថិភាព
- បិទផ្លាកសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅពីលើប្រអប់បិទ/បើកអគ្គិសនី។

សំលេង

- វាស់ស្ទង់កំរិតសំលេង
- ផ្តល់ប្រដាប់ការពារសំលេងទៅកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅកន្លែងធ្វើការដែលមាន សំលេងខ្លាំង

អនាម័យ

- ជួសជុលបង្គន់អនាម័យ និង ទ្វារបង្គន់អនាម័យដែលខូច
- ដាក់ផ្លាកសញ្ញាសំរាប់បុរសនិងស្ត្រីនៅទ្វារបង្គន់អនាម័យ
- ផ្តល់ប្រដាប់ប្រដាសំរាប់លាងសំអាតនៅជិតបង្គន់អនាម័យ

ផ្លូវដើរ

- ដាក់ផ្លាកសញ្ញាផ្លូវដើរអោយច្បាស់ និង រក្សាផ្លូវដើរទាំងនោះកុំអោយមានវត្ថុ និង សំរាមនៅទើសទែង ។

ផ្នែកទី៩ គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

ឯកសារយោង

៩.១ តើអ្វីជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ?

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤៨ និង ២៥៧
ប្រកាស ២៤៣/០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០១/០៨ (១ និង ២) និង ១០០/០៩(១)

គ្រោះថ្នាក់ ឬ ជំងឺដែលចាត់ទុកថាទាក់ទងនឹងការងារ គឺជាគ្រោះថ្នាក់ឬ ជំងឺដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត:

- ដោយសារធ្វើការ
- ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ឬ
- ពេលពួកគេកំពុងធ្វើដំណើរដោយត្រង់ពីផ្ទះទៅធ្វើការ ឬ ពីកន្លែងធ្វើការទៅផ្ទះ

គ្រោះថ្នាក់អាចចាត់ទុកថាទាក់ទងនឹងការងារ ទោះបីវាជាកំហុសរបស់អ្នកណាក៏ដោយ ។

ជំងឺវិជ្ជាជីវៈក៏ចាត់ទុកថា ជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ។

៩.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកក្នុងការទប់ស្កាត់មិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២២៩-២៣០ និង ២៥០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៦/១០(៩)

និយោជកត្រូវតែទទួលខុសត្រូវឬចាត់អោយអ្នកមានអ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការការពារមិនអោយមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង។

៩.៣ ភារកិច្ចរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង

ប្រកាស២៤៣/០២

ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់និយោជកត្រូវតែ:

- ផ្តល់ការសង្គ្រោះបឋម
- រក្សាទិដ្ឋភាពនៃកន្លែងកើតហេតុ
- ផ្តល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធទៅគណៈកម្មការអង្កេតគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- អនុញ្ញាតអោយសាក្សីរាយការណ៍ជូនទៅគណៈកម្មការអង្កេតគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ចេញថ្លៃចំណាយសំរាប់ការងារស្រាវជ្រាវពីគ្រោះថ្នាក់នោះ និង សំរាប់ការវិភាគបច្ចេកទេស ហើយនិង
- ចាត់វិធានការការពារគ្រោះថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ មិនអោយកើតឡើងសារជាថ្មីម្តងទៀតនាពេលអនាគត។

៩.៤ ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ប្រកាស២៤៣/០២

និយោជក ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារមិនអោយលើសពី ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់កើតឡើង ។

៩.៥ ការប៉ះប៉ូវសងចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥២-២៥៥
ប្រកាស ២៤៣/០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
៩៦/១០(១០) និង ៣១/១២(១៣)

និយោជក ត្រូវចេញថ្លៃចំណាយលើការព្យាបាល និង ការថែទាំសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

និយោជកត្រូវប៉ះប៉ូវសងទៅកម្មករនិយោជិតដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារមួយរយៈ ឬ ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬ ស្លាប់ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនា ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានការប៉ះប៉ូវ ។

៩.៥.១ ការចំណាយលើការព្យាបាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥៤
ប្រកាស ២៤៣/០២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
២៣/០៧(២)

និយោជក ត្រូវចេញថ្លៃចំពោះថ្លៃចំណាយលើការព្យាបាលសំខាន់ៗ របស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងាររួមទាំងថ្លៃឪសថ ថ្លៃព្យាបាល និង ការចំណាយលើមន្ទីរពេទ្យ ការធ្វើ អវៈយវៈ សិប្បនិម្មិត និង ការផ្តល់ជំនួយសំរាប់ហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ។

៩.៥.២ ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារមួយរយៈ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥៤
ប្រកាស ២៤៣/០២ ប្រការ ៨
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
៣១/១២(១៣)

កម្មករនិយោជិតដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារមួយរយៈដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារមានសិទ្ធិ:

- ទទួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាសំរាប់ថ្ងៃដែលមិនបានធ្វើការ (កាលណា ការបាត់បង់សមត្ថភាពនោះមានរយៈ ពេលយ៉ាងយូរបំផុតត្រឹម ៤ថ្ងៃ ឬ តិចជាង) និង
- ទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ) ពីថ្ងៃទី៥ រហូតដល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតលិខិតបញ្ជាក់ថាអាចធ្វើការឡើងវិញ ដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យជាផ្លូវការ ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (បើកាលណា ការបាត់បង់សមត្ថភាពមានរយៈពេល៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ឬ ច្រើនជាងនេះ) ។

ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវគិតដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យមរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងខែមុនពេលទទួលរងរបួស (រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និង ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗទៀត)

វិធានខាងលើ ក៏អាចអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ផងដែរ ប៉ុន្តែតែចំពោះអ្នកដែលអសមត្ថភាពមានអត្រាតិចតួចជាង ២០% ។

៩.៥.៣ ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥៣
ប្រកាស ២៤៣/០២ ប្រការ ៩

កាលណាគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលអោយបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានវេជ្ជបណ្ឌិតវាយតម្លៃលើភាគរយនៃអសមត្ថភាពរបស់គេ ។ ប្រសិនបើអសមត្ថភាពត្រូវបានកំរិតថា ២០% ឬច្រើនជាងនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ ជាសំណងជំងឺចិត្ត ។ សំណងជំងឺចិត្តត្រូវបានគិតដូចខាងក្រោម:

អត្រាបាត់បង់សមត្ថភាព ៥០%

- *១/២ x [(ប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងប្រចាំឆ្នាំ) x (%អសមត្ថភាព)]*

អត្រាបាត់បង់សមត្ថភាពលើសពី ៥០%

- *(ប្រាក់ឈ្នួលរកបានជាក់ស្តែងប្រចាំឆ្នាំ) x [(២៥%)+(១.៥x(%អសម្ថភាព - ៥០%))]*

កាលណាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលអោយបាត់បង់សមត្ថភាពដែលតម្រូវអោយមានការថែទាំជាប្រចាំពីជនដទៃ ការប៉ះប៉ូវត្រូវបន្ថែម ៥០% ទៀត ។

ឧទាហរណ៍: សំណង់ចំពោះការរងរបួសក្នុងការងារ

សុខ ទទួលរងរបួសដោយសារម៉ាស៊ីនកាត់នៅរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ដែលគាត់ធ្វើការ ។ ជាលទ្ធផលវាធ្វើអោយភ្នែកម្ខាងរបស់គាត់មើលលែងឃើញ។ វេជ្ជបណ្ឌិតបញ្ជាក់ថា គាត់ពិការភ្នែកជាអចិន្ត្រៃយ៍ ៣០% ។

គាត់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៨០ ដុល្លារក្នុង ១ខែ។ ប៉ុន្តែគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងយ៉ាងច្រើន និងតែងតែទៅធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ ដោយរួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ និង ម៉ោងបន្ថែមគាត់បានទទួលសរុប ១៣៥៣.៦០ដុល្លារក្នុងរយៈពេល ១២ខែ មុនគាត់ទទួលរងរបួស ។

*សុខ*មានសិទ្ធទទួលបានសំណង់ដូចខាងក្រោមនេះ៖

១/២ X[(ប្រាក់ដែលរកបានជាក់ស្តែងប្រចាំឆ្នាំ ១៣៥៣.៦០ដុល្លារ)X(%បាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ៣០%)]

= ២០៣.*០៤ ដុល្លារ ក្នុង១ឆ្នាំ*

៩.៥.៤ គ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលអោយស្លាប់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥៣
ប្រកាស២៤៣/០២ ប្រការ ១១

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ស្លាប់ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ និយោជកត្រូវចេញថ្លៃចំណាយលើពិធីបុណ្យសព និង ប្រាក់ឧបត្ថមប្រចាំឆ្នាំ (ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ) ទៅគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលស្លាប់នោះ។ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបង់សំរាប់ពិធីបុណ្យសពត្រូវតែយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ៩០ដង នៃចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម ឬ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះចំនួនបីខែ។ ចំនួនប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ គឺផ្អែកលើភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

សមាជិកគ្រួសារត្រូវតែទទួលបានសំណង់ជំងឺចិត្តដូចកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ៖

សមាជិកនៅក្នុងបន្ទុក	ផលប្រយោជន៍ជាភាគរយៈ	សរុប
ប្តី/ប្រពន្ធ	៣០%	៣០%
កូនទី១	១៥%	៤៥%
កូនទី២	១៥%	៦០%
កូនទី៣ បន្តបន្ទាប់	១០%	៧០%-៨៥%**

**ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំសរុបមិនអាចលើសពី ៨៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំបានទេ ។

ចំពោះកុមារ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំនេះ ជាទូទៅអនុវត្តបានតែពេលគេមានអាយុ ១៦ឆ្នាំ ឬ ក្មេងជាងហ្នឹក ហើយមិនទាន់រៀបការ[១] ។

៩.៥.៥ ចំនួនប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ការស្លាប់ និងបាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍

ប្រកាស២៤៣/០២

ក្នុងករណីស្លាប់ ឬ បាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ ភាគីអាចព្រមព្រៀងគ្នាចំពោះការបើកប្រាក់សរុបទាំងអស់ជំនួសអោយការបើកប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំបាន ។

[១]មានករណីលើកលែងចំពោះកុមារដែលបន្តការហ្វឹកហាត់ការងារ (រហូតដល់អាយុ ១៨ឆ្នាំ) និងបន្តការសិក្សារហូតដល់អាយុ ២២ឆ្នាំ)

ឧទាហរណ៍: ប្រាក់ប្រចាំឆ្នាំចំពោះករណីស្លាប់

សន្មតថា *សុខ* (ពីឧទាហរណ៍ខាងលើ) បានស្លាប់ដោយសាររបួសរបស់គាត់។ អ្នកនៅក្រោម បន្ទុករបស់គាត់ គឺ ប្រពន្ធ និង កូននៅក្មេងៗ ២នាក់ ។

ក្រៅពីការចំណាយលើបុណ្យសព ប្រពន្ធ *សុខ* អាចមានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំ ដូចខាងក្រោមនេះ៖ *[(ប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានជាក់ស្តែងប្រចាំឆ្នាំ ១៣៥៣.៦០ដុល្លារ) x (៣០% + ១៥% +១៥%)]*

= ៦០៩.១២ ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ ។

ផ្នែកទី១០ ការដាក់វិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត

ឯកសារយោង

១០.១ វិធានការដាក់វិន័យ និង កំហុស

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦ ២៧ និង ២៨

និយោជកមានសិទ្ធិដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែនៅពេលចាត់វិធានការដាក់វិន័យ និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បញ្ញត្តិ ក៏ដូចជា អនុសញ្ញារួម និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសផងដែរ ។

១០.១.១ លក្ខខណ្ឌតំរូវក្នុងការបង្ហាញពីកំហុស

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៣ និង ១៩៣/១២

និយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យ ឬ បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុស ត្រូវតែបង្ហាញពីភស្តុតាងនៃកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

១០.១.២ ពេលវេលាកំណត់សំរាប់ការដាក់ទោសវិន័យបណ្តេញពីការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៤ ១៦៩/០៩(១) ១៩៥/១២ និង ១៨៨/១២(១)

និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានតែចំពោះកំហុសធ្ងន់ប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើគេធ្វើដូច្នេះ ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទ ដែលគេបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះ ។

១០.១.៣ ពេលវេលាកំណត់សំរាប់វិធានការដាក់វិន័យ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦

និយោជកអាចដាក់វិន័យបាន ប្រសិនបើគេធ្វើដូច្នេះក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ នៃកាលបរិច្ឆេទដែលគេបានដឹងពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ។

១០.១.៤ ការដាក់វិន័យត្រូវតែសមហេតុផល

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨៤/១០ ១៩/១២ និង ២៩៩/១២

ការដាក់វិន័យណាមួយដែលនិយោជកធ្វើឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់ទោសដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្ត ។

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

ឯកសារយោង

១០.១.៥ ឧទាហរណ៍អំពីកំហុសធ្ងន់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៣(ខ) ៣៣០ និង ៣៣៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨/០៤ ២២/០៤ ១៩៤/១២ និង ២០០/១២

ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងដូចឧទាហរណ៍ខាងក្រោមនេះស្តីពីកំហុសធ្ងន់:

- ការប្រើប្រាស់និយោជក
- ការក្លែងបន្លំនិយោជក វិច្ឆេទកម្ម ការមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ការផ្សាយអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ
- ល្មើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានខាងវិន័យសន្តិសុខ និង អនាម័យ
- ការគំរាម កំហែងជេរប្រមាថ ឬវាយដំនិយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតឯទៀត
- ការញុះញុងកម្មករនិយោជិតឯទៀតអោយប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
- ការឃោសនា សកម្មភាព ឬ បាតុកម្មនយោបាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ
- ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាក្នុងពេលកូដកម្ម
- ខកខានមិនបានចូលធ្វើការវិញ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីតុលាការ ចេញបញ្ជាអោយចូលធ្វើការ ។

ដោយផ្អែកតាមកាលៈទេសៈនេះ តុលាការអាចកំណត់ទង្វើផ្សេងៗទៀតរបស់កម្មករនិយោជិតថាជាកំហុសធ្ងន់បាន ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការគ្រាន់តែធ្វើកូដកម្មដោយមិនគោរពតាមនិតិវិធីច្បាប់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះឡើយ ។

១០.១.៦ ការទាមទារអោយបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកចាត់ចែង

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

ជាការពិតអ្នកចាត់ចែងម្នាក់ដែលបានមានកំហុស មិនមែនមានន័យថា និយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់ការងារអ្នកចាត់ចែងនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចសុំអោយនិយោជករបស់គេបញ្ឈប់ការងារអ្នកចាត់ចែង ឬ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀត ដែលមានកំហុស ប៉ុន្តែសិទ្ធិក្នុងការសំរេចថាតើត្រូវបញ្ឈប់ ឬ មិនបញ្ឈប់ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចទាមទារការខូចខាតប្រសិនបើ និយោជកនោះប្រព្រឹត្តកំហុសទៅលើពួកគេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបដិសេធមិនព្រមតំរូវអោយនិយោជកបញ្ឈប់អ្នកគ្រប់គ្រង និង និយោជិតផ្សេងៗទៀតរបស់ខ្លួនចេញពីការងារទេ ។

១០.២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ និង ៧២

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរដោយមូលហេតុមួយចំនួន។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ និយោជកមិនតម្រូវអោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវអោយធ្វើការងារទេ។

នៅពេលបញ្ចប់ការព្យួរនោះហើយ ទំនាក់ទំនងការងារជាទូទៅត្រលប់មកដូចធម្មតាវិញ ។

១០.២.១ មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

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

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរបានតែដោយសារមូលហេតុទាំងឡាយដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុង មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ មូលហេតុសំខាន់ៗបំផុតទាំងនេះរួមមាន:

- ការព្យួរដោយដាក់វិន័យតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង
- បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងររបស់សហគ្រាស ក៏ប៉ុន្តែការព្យួរត្រូវពិនិត្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ របស់អធិការការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថាបើសិនជានិយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយអនុលោមតាម មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ និយោជកត្រូវតែបង់ឈ្នួលពេញលេញជូនកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ការងាររបស់គេ ។

១០.២.២ ការព្យួរការងារដើម្បីជាការដាក់វិន័យ

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

និយោជក អាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនិយោជកនៅពេលដែលកំពុងស្រាវជ្រាវពីកំហុសធ្ងន់ដែលបានចោទ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់មូលហេតុវិន័យ តែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែល:

- រយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់ទោសដែលបានចោទ ហើយ
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកអនុញ្ញាតអោយព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបែបនោះ ។

១០.២.៣ ការព្យួរការងារដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ (១១)
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០១ /០៤
១០ / ០៤ ៤៦ / ០៤ ២៦/១២(៤)
៩៥/១២(១១) និង ៥២/១២(១)

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននៅពេលដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ។

ក្នុងករណីបែបនេះ កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានព្យួរការងាររហូតដល់ ២ខែ ដរាបណាការព្យួរការងារត្រូវបាន យល់ព្រមពីប្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ប្រសិនបើ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនត្រូវបានជូន ដំណឹងទេនោះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពុំមានសុពលភាព ហើយនិយោជកត្រូវបានតម្រូវអោយបង់ប្រាក់ឈ្នួល ពេញទៅកម្មករនិយោជិត ។

វាជាការអនុវត្តន៍ជាទូទៅក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ស្បែកជើង ដែលនិយោជកត្រូវបង់ ប្រាក់ឈ្នួល ៥០% ទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលគ្មានការងារអោយធ្វើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានអនុញ្ញាតអោយអនុវត្តបែបនេះទេប្រសិនបើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនធ្វើឡើងនៅក្រោមការ ពិនិត្យមើលរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

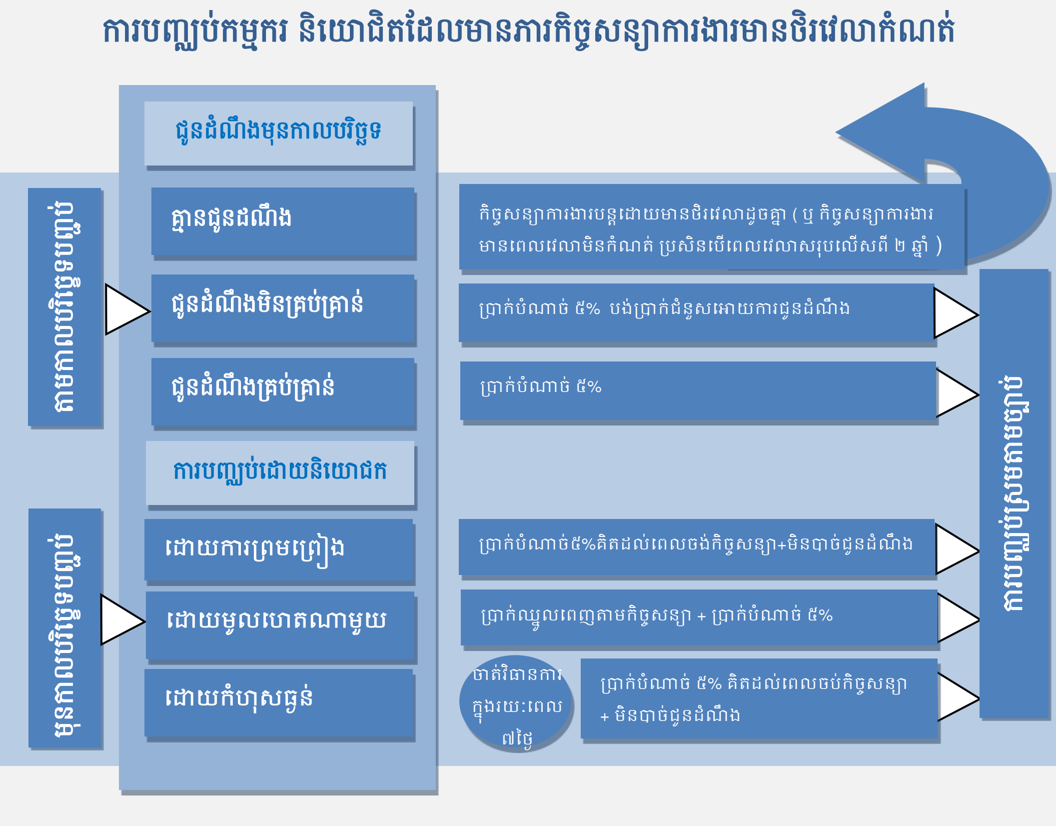
១០.៣ ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់ ឬ ដោយការរំលាយ ។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ជាធម្មតាផុតរលត់នៅពេលបញ្ចប់កាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។

មានមូលហេតុសំខាន់ៗ ២ តាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មុនពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ កិច្ចព្រមព្រៀង និង កំហុសធ្ងន់ ។



១០.៣.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ (១)
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០០/១២ (១ និង ២)

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ អាចរំលាយដោយការព្រមព្រៀង។ ការព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង មានអធិការការងារធ្វើជាសាក្សី។

១០.៣.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារកំហុសធ្ងន់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(២) និង ៨៣

និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មុខដល់ពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

ទាក់ទងនឹងសេចក្តីពន្យល់អំពីកំហុសធ្ងន់ សូមមើលផ្នែកទី ១០.១.៥ ខាងលើ។

១០.៣.៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារករណីប្រធានស័ក្តិ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(២)

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ក៏អាចរំលាយបានផងដែរ ដោយពុំចាំបាច់មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរនៅពេលដែលមានករណីប្រធានស័ក្តិឡើង ។

១០.៣.៤ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(៣) និង (៤)
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៤/១១(២) ១៥០/១១(១១) ១០៦/១២(៥) និង ២១២/១២(២)

ទាំងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗបាន ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានហេតុផលស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន បើសិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ដូចជាកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ខ្លួនត្រូវតែសងជំងឺចិត្តដល់និយោជក ចំពោះការខូចខាតនានាដែលនិយោជក បានទទួលរងគ្រោះដោយសារតែការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

១០.៣.៥ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ (៦)
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៨៤/១១(២) ១១៥/១១(១) និង ១៥០/១១(១១)

នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានរំលាយ ឬ ដល់កាលកំណត់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ។

ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវស្មើនឹងយ៉ាងតិច ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកអោយកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ។

ឧទាហរណ៍:　ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

សុខា

បានចុះហត្ថលេខាជាមួយរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់លើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់១ឆ្នាំ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលគឺ ៨០ ដុល្លារ ប៉ុន្តែនាងក៏បានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងផងដែរ និង បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ខ្លះ។ ជាសរុប នាងទទួលបាន ១៣៥៣.៦០ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំ។

ដោយគណនា ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសុរប ប្រាប់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់នាងអាច ៥% X ១៣៥៣.៦០ ដុល្លារ = ៦៧.៦៨ ដុល្លារ

១០.៣.៦　ការជូនដំណឹងមុនពេលដល់កាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ ៨៧ និង ៨៦
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/ ៩៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០/០៣ ១០២/១២(២) ១១៩/១២(១)

កាលណានិយោជកមានបំណងអោយកម្មករនិយោជិត ឈប់ធ្វើការនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតជាមុនដោយផ្អែកទៅតាមតារាងខាងក្រោម:

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

ប្រសិនបើជាគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នឹងត្រូវបានបន្តដោយស្វ័យប្រវត្តិសំរាប់រយៈពេលដូចគ្នានឹងកិច្ចសន្យាការងារដើមដែរ។ កិច្ចសន្យានេះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃការងារលើសពី ២ឆ្នាំ។

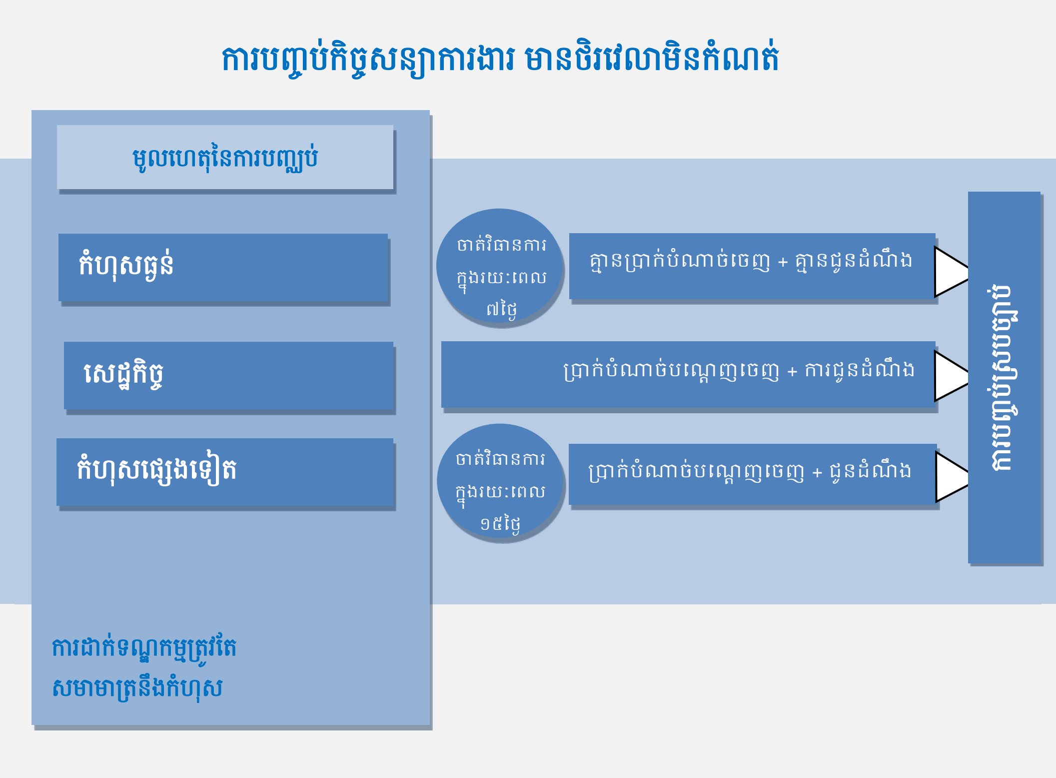
១០.៤　ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៤
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០១/១២(២)

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយនិយោជក ឬ កម្មករនិយោជិត។

កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាថិរវេលាមិនកំណត់ដោយមានមូលហេតុណាមួយក៏បាន ។

និយោជក អាចរំលាយកិច្ចសន្យាមិនកំណត់បាន លុះត្រាតែមានហេតុផលសមរម្យដែលពាក់ព័ន្ធ ទៅនឹងជំនាញ អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ឬ ត្រូវការ ផ្សេងៗរបស់សហគ្រាស ។



១០.៤.១ ការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៥

និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរៗរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងផ្អែកទៅលើរយៈពេលនៃការងារដែលកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ៖

រយៈពេលនៃការងារ	រយៈពេលជូនដំណឹង
តិចជាង ៦ខែ	៧ថ្ងៃ
៦ខែ រហូតដល់ ២ឆ្នាំ	១៥ថ្ងៃ
លើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់៥ឆ្នាំ	១ខែ
លើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់១០ឆ្នាំ	២ខែ
លើសពី ១០ឆ្នាំ	៣ខែ

ឯកសារយោង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៨ ៧៩ និង៨១

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៧
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៨១ /០៤
១០៣/១២(១ និង ២) ១៨៤/១២(១)
១៩៣/១២(២) ១៩៩/១២(១)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨២ និង ៨៦
សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧
១១៦/១២(២) និង

កាតព្វកិច្ចក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹង

ជាទូទៅ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការជាមួយគ្នាតាមធម្មតាក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹង ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ២ថ្ងៃ ក្នុង១សប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី និង អាចឈប់ធ្វើការមុនបាន ប្រសិនបើគេរកបានការងារមួយទៀត។ បើសិនដូច្នេះទេ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នាដូចធម្មតាក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹងនោះ ។

ការមិនបានជូនដំណឹង

និយោជកដែលមិនបានជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមការដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹង។ មូលដ្ឋាននៃការគណនានេះ គឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ខែ កន្លងមក មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ (សូមអានផ្នែក ១០.៤.៣ខាងក្រោម) ។

វិធានពិសេសទាក់ទងនឹងតម្រូវការជូនដំណឹង

ក្នុងករណី	តម្រូវការជូនដំណឹង
កំហុសធ្ងន់	មិនបាច់ជូនដំណឹង
កម្មករនិយោជិតសាកល្បង	មិនបាច់ជូនដំណឹង(លើកលែងតែនៅឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅក្នុងភ្នំពេញដែលតម្រូវឱ្យជូនដំណឹង៧ថ្ងៃ)
វិកលចរិត ឬការបាត់បង់	ត្រូវជូនដំណឹង
កូនជាង	មិនបាច់ជូនដំណឹង(លើកលែងតែនៅក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញដែលតម្រូវអោយជូនដំណឹង១ថ្ងៃ)

ជាទូទៅមិនតម្រូវអោយជូនដំណឹងចំពោះករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុន ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺពុំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬ បាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ស្បែកជើងនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញកម្មករនិយោជិតសាកល្បងមានសិទ្ធិទទួលដំណឹង៧ថ្ងៃមុន ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតកូនជាងចំនួន១ថ្ងៃ ។

១០.៤.២ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដាញចេញពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

និយោជកត្រូវតែផ្តល់សំណងទូទាត់នៃការផ្លាស់កិច្ចសន្យា នៅពេលដែលមានការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ដែលនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយមូលហេតុក្រៅពីកំហុសធ្ងន់។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៨៩- ៩០ និង១១០
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល២៧ /០៣
២៧/០៤ ២៩/០៤ ៣៦/១២(៥)
១០៣/១២(១និង២) ១៨៤/១២(៥)

ចំនួនសំណង់ទូទាត់នៃការ ផ្តាច់កិច្ចសន្យា គឺអាស្រ័យលើរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការអោយនិយោជកដែលកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ។
មូលដ្ឋាននៃការគិតគឺត្រូវយកប្រាក់បានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល១២ខែ កន្លងមកមិនមែនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែល កម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារ គួរតែត្រូវបានគិតបញ្ចូលក្នុងការគិតប្រាក់នេះផង ដែរ (សូមអានផ្នែក ១០.៤.៣ ខាងក្រោម)។

រយៈពេលនៃការងារ	សំណងទូទាត់នៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យា
៦ខែ -១ឆ្នាំ	ប្រាក់ឈ្នួល៧ថ្ងៃ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
លើសពី ១ឆ្នាំ	១៥ថ្ងៃសំរាប់រយៈពេល១ឆ្នាំនៃការងាររហូតដល់៦ខែនៃប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ (ប្រភាគនៃ ថិរវេលាពាកកណ្ដាលឆ្នាំ ឬ លើសពីនេះត្រូវគិត ស្មើនឹង មួយឆ្នាំពេញ ។

និយោជកមិនត្រូវផ្តល់សំណងទូទាត់លើការផ្តាត់កិច្ចសន្យាការងារទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារដោយ ស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែផ្តល់សំណងទូទាត់ ប្រសិនបើនិយោជកជុំរុញអោយកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៨៩- ៩០ និង១១០
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល២៧ /០៣
២៧/០៤ ២៩/០៤ និង ២១/១០

ឧទាហរណ៍: ការលាឈប់ពីការងារដោយបង្ខំ

រោងចក្រមួយបានដំណើរការនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញអស់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ។ ដោយមូលហេតុអាជីវកម្ម ម្ចាស់រោងចក្របានសំរេចចិត្តប្តូររោងចក្រទៅខេត្តកំពង់ចាម ។ និយោជក បានផ្តល់អោយកម្មករនិយោ ជិតទាំងអស់ បន្តធ្វើការងាររបស់ពួកគេនៅរោងចក្រថ្មី កម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលយកការងារ និង ខ្លះសំរេចចិត្តថាពួកគេចង់ ស្នាក់នៅភ្នំពេញ ។ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលយកការងារដែលប្តូរទៅកំពង់ចាម ត្រូវបានជំរុញអោយលាឈប់ពីការងារ ដូច្នេះពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងទូទាត់នៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

១០.៤.៣ សំណងជំងឺចិត្តចំពោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
៣៦/១២(៥) ១០៣/១២(១និង២)
និង ១៩៩/១២(១)

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជំងឺចិត្ត (បន្ថែមលើសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ) ប្រសិនបើពួកគេរំលោយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ (សូមអានផ្នែក១០.៤) ។ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលសំណងជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចណាស់ក៏ស្មើនឹងចំនួនដែលគេទទួលបានសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលជាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែរ ។

ឧទាហរណ៍: សំណងជំងឺចិត្ត

សម្បត្តិ បានធ្វើការអោយរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់អស់រយៈពេល ២៦ខែ នៅពេលដែលគាត់ត្រូវបានបណ្តេញចេញដោយគ្មានមូលហេតុ។ ក្រៅពីសំណងទូទាត់សំរាប់ការផ្តាច់កិច្ចសន្យា (ចំនួន ៣០ថ្ងៃ) គាត់អាចទាមទារចំនួនដូចគ្នានេះម្តងទៀត ដើម្បីជាការសងជំងឺចិត្ត ។

ក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយប្រាក់ខែគោលរបស់ *សម្បត្តិ* គឺ ៨០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ តែគាត់ធ្វើការថែមម៉ោងជាច្រើន ហើយតែងតែមកធ្វើការជាប្រចាំ។ បើគិតបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់នឹង ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង *សម្បត្តិ* រកបានសរុបទាំងអស់១៣៥៣.៦០ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំ ។

ទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបណ្តាញចេញ និង សំណងជម្ងឺចិត្តផ្សេងៗទៀតតែត្រូវបានគិតដោយផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់គាត់ ដូចមានថែងក្នុងរូបមន្តខាងក្រោមនេះ៖

$$= \frac{\text{១៣៥៣.៦០ដុល្លារ (ប្រាក់ឈ្នួលដែលរកបានក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយ)}}{\text{១២(ខែ) x ២៦ (ថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ)}}$$

= *៤.៣៤ ដុល្លារ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ*

ដូច្នេះ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបណ្តេញចេញរបស់សម្បត្តិ គឺ ៣០ថ្ងៃ x ៤.៣៤ ដុល្លារ = ១៣០.២ដុល្លារ។
ហើយគាត់អាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបានចំនួន ១៣០.២ ដុល្លារ ។

១០.៥ វិធានពិសេសសំរាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាកើតឡើង នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនយោជិតដើម្បីបន្ថយផលិតកម្ម រៀបចំសហគ្រាសឡើងវិញ ឬបង្កើនផលិតកម្ម ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០២/០៤ ៣១/០៤ ២១/១០ ៩៦/១០(១) និង ១១១/១០(២និង៣)

១០.៥.១ នីតិវិធីសំរាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា

មុនពេលធ្វើការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវតែធ្វើតាមនិតិវិធីខាងក្រោមនេះ៖

- ជូនដំណឹងទៅប្រតិភូបុគ្គលិក និង តំណាងសហជីពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ អំពីគំរោងបញ្ឈប់ការងារ ។
- បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវ:ទាបជាងគេបំផុតមុន ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណ:សម្បត្តិស្មើគ្នា និយោជក គួរបញ្ឈប់អ្នក ដែលមានអតីតភាពតិចភាពជាងគេមុន។ (អតីតភាពត្រូវតែតម្លើងមួយឆ្នាំ សំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូរស្រករ និង មួយឆ្នាំថែមទៀត ក្នុងកូនម្នាក់ៗក្នុងបន្ទុក ។)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥ និង ២៨៤
ប្រធាន ៣១៣/00
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/១២(១)

១០.៥.២ សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលអោយធ្វើការឡើងវិញ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានោះមានអាទិភាពក្នុងការជួលអោយធ្វើការឡើងវិញ សំរាប់រយ:ពេល២ឆ្នាំ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥

១០.៦ វិធានពិសេសសំរាប់ការបញ្ឈប់ពីការងារសកម្មជនសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនអោយពិចារណាលើសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅពេលធ្វើការសំរេចលើការជ្រើសរើសអោយចូលធ្វើការ ការចាត់ចែង និង ការបែងចែកការងារការតំឡើងថ្នាក់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២ និង ២៧៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១១៩/១០(១) ២១២/១២(១) និង ២១៥/១២(១និង២)

១០.៦.១ ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក និង សកម្មជនសហជីព

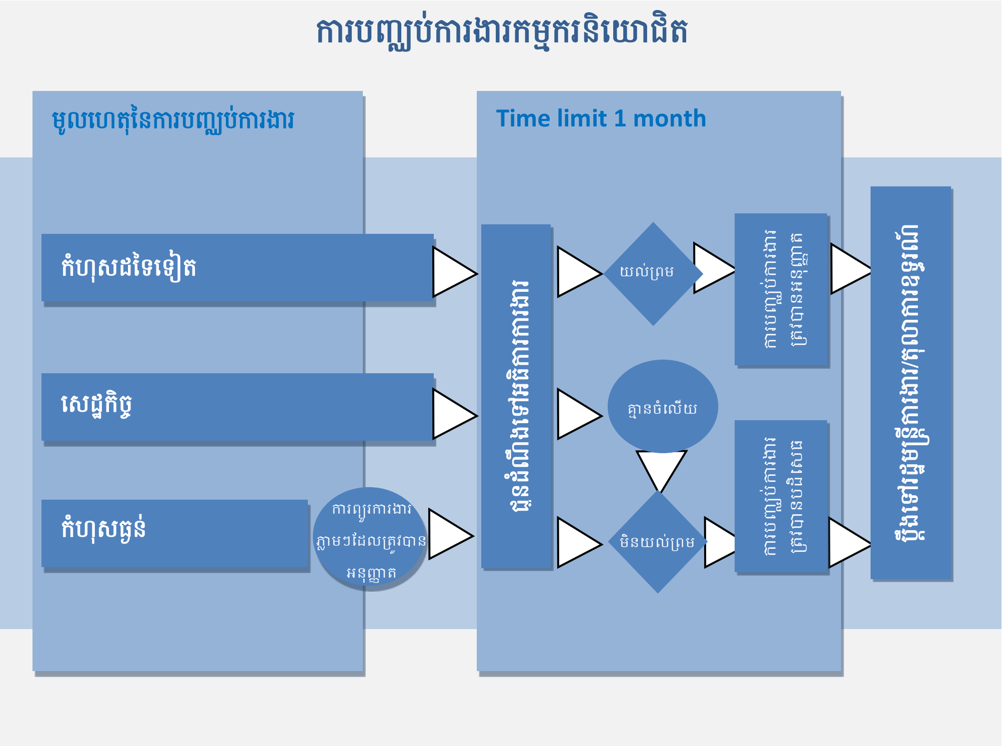
និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមវិធានពិសេស នៅពេលដែលគេបញ្ឈប់ការងារប្រតិភូបុគ្គលិក និង សកម្មជនសហជីព *(ដែលត្រូវចាត់ទុកថាជា កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ)*។ វិធានទាំងឡាយមានដូចខាងក្រោមនេះ៖

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ - ២៩៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៥/០៩(៦) ០០២/១២(១) ២៦/១២(១) និង ១២៥/១២(១)

- និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារ តែបន្ទាប់ពីទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការការងារ ។
- ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារ ត្រូវបានចោទពីបទប្រព្រឹត្ត ឬកំហុសធ្ងន់ និយោជក អាចព្យួរការងារភ្លាមនៅពេលកំពុងរង់ចាំការអនុញ្ញាតពីអធិការ ការងារ ។
- អធិការការងារត្រូវតែសំរេចក្នុងរយៈពេល១ខែបន្ទាប់ពីទទួលសំណើសុំបញ្ឈប់ការងារពីនិយោជក។ ប្រសិនបើអធិការការងារមិនផ្តល់ការសំរេចក្នុង១ខែ សំណើនេះត្រូវចាត់ទុកថាត្រូវបានបដិសេធ។

ឯកសារយោង

- និយោជក កម្មករនិយោជិត ឬ សហជីព អាចតវ៉ានឹងសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារទៅក្រសួងទទួលវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល២ខែ បន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងពីសេចក្តីសំរេចនោះ។



១០.៦.២ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២ និង ២៩៣

ប្រកាស ៣១៣ / ០០ និង ៣០៥ /០១

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារមាន:

i. បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិ ក	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣
ii. ប្រតិភូបុគ្គលិក (ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣
iii. បេក្ខជនដែលមិនបានជាប់ឆ្នោតក្នុងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលបោះឆ្នោត)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣
iv. អតីតប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង ប្រតិភូជំនួយ (រយៈពេល៣ខែបន្ទាប់ពី បញ្ចប់អណត្តិ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ឯកសារយោង
v. សមាជិកស្ថាបនិកសហជីព និង អ្នកដែលចូលរួមក្នុងសហជីពក្នុងអំឡុងពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីកា ពេលចាប់ផ្តើមពីកាលបរិច្ឆេទដាក់ពាក្យ និង ពេលបន្តសំរាប់ពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៅពេលដែលចុះបញ្ជិកាសហជីពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ	ប្រកាស ៣០៥/០១ប្រការ ៤
vi. អ្នកដឹកនាំសហជីព (ប្រធាន អនុប្រធានទីមួយលេខាធិការទីមួយ) ប្រសិនបើនិយោជកបាន ទទួលដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ	ប្រកាស ៣០៥/០១ប្រការ ៤ ប្រកាស ៣១៣/០០ប្រការ ៧
vii. បេក្ខជនឈរឈ្មោះប្រធានសហជីព ចាប់ផ្តើម៤៥ថ្ងៃ មុនពេលបោះឆ្នោត និង បញ្ចប់ ៤៥ថ្ងៃ ក្រោយបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជននោះពុំជាប់ឆ្នោត	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥/០១ប្រការ ៣
viii. អតីតអ្នកនាំសហជីព (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥/០១ប្រការ ៣
ix. ប្រតិភូសហជីព	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២
x. អតីតប្រតិភូសហជីព (រយៈពេល៦ខែ បន្ទាប់បញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២
xi. តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានតែងតាំងនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលសហជីពថ្នាក់ឧស្សាហកម្ម ឬ សហជីពថ្នាក់ជាតិដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស	ប្រកាស ៣០៥/០១ ប្រការ ៥
xii. អតីតតំណាងសហជីពដូចបានរៀបរាប់ក្នុងចំនុច xi ខាងលើនេះ (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥/០១ ប្រការ ៥

១០.៧ ការមិនរើសអើង

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣១

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសកម្ពុជា ធានាអោយប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ ។

១០.៧.១ ការមិនរើសអើង

ឯកសារយោង ១២

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា:

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

ដើម្បីជាលេសក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី:

- ការជួល
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍
- ការបែងចែកការងារ
- ការតម្លើងថ្នាក់
- ការផ្តល់កំរៃ
- វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

១០.៧.២ ការរើសអើងដែលអាចអនុញ្ញាតបាន

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២

និយោជក ត្រូវតែធ្វើសេចក្តីសំរេចខាងលើដោយផ្អែកលើភាពសមហេតុផល និង ដោយមិនផ្អែក លើកត្តាដូចជា ពូជសាសន៍ ភេទ សាសនា ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលលក្ខណៈនៃការងារ តម្រូវលើលក្ខណៈសម្បត្តិសំរាប់ មុខរបរ ការរើសអើងនេះត្រូវ បានអនុញ្ញាត ។

១០.៧.៣ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា ចំពោះការងារដូចគ្នា

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៦
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៩ /០៥ និង ១៨៥/១២(២)

ប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងគ្នាដោយផ្អែកលើដើមកំណើតភេទ ឬ អាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានហាមឃាត់ ។

ផ្នែកទី ១១ ការដោះស្រាយវិវាទ

ឯកសារយោង

វិវាទអាចកើតឡើងនៅក្នុងកន្លែងការងារ ទោះជាការចាត់ចែងល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ដោយហេតុនេះហើយ និយោជក និង កម្មករនិយោជិត គួរប្រមើលមើលពីវិវាទទាំងឡាយ ហើយបង្កើតអោយមានយុទ្ធសាស្រ្តនៅក្នុង ការដោះស្រាយវិវាទនៅពេលដែលវាកើតឡើង ។

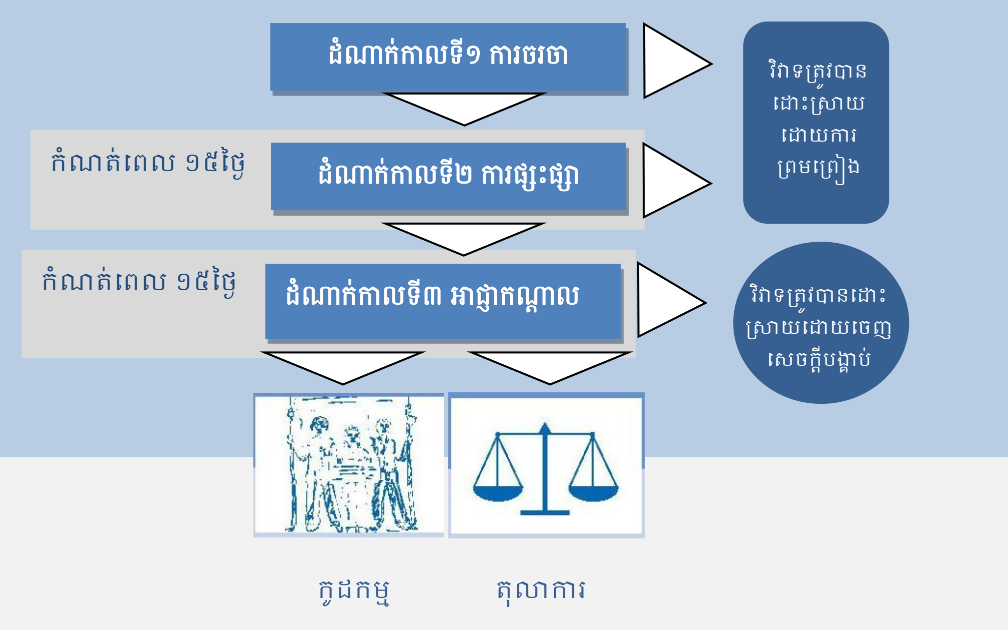
លើកលែងតែនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រព័ន្ធផ្សេងមួយទៀតនៃការដោះស្រាយវិវាទ ពួកគេត្រូវតែ អនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទដូចមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេតាមវិធីមួយចំនួន។

វិធីទាំងនេះរួមមាន:

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សា
- ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល
- កូដកម្ម /ឡុកអៅ
- ប្តឹងទៅតុលាការ

ដំណាក់កាលសំរាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម



១១.១ វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០ និង៣០២

ដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិត និង និយោជកត្រូវការអនុវត្តតាមដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ គឺអាស្រ័យទៅលើថាតើវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ឬវិវាទបុគ្គល ។

១១.១.១ វិវាទបុគ្គល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១០ /០៣

វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

១១.១.២ វិវាទការងាររួម

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

វិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ។ ប្រសិនបើសហជីពមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទមួយ នៅពេលនោះ ជាទូទៅគេត្រូវចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួម ។

វិវាទការងាររួមក៏អាចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានសហជីពផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើឡើងជាក្រុម ។

១១.២ នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត/បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

សារាចរ ២១ / ៩៩

និយោជកជាច្រើនបានបង្កើតនីតិវិធីបណ្តឹងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដោយការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់គេ ដើម្បីអោយវិវាទអាចត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងរហ័ស និង យុត្តិធម៌ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានតម្រូវអោយនិយោជកបង្កើតកំរិតនីតិវិធីបណ្តឹងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការទេ ប៉ុន្តែច្បាប់តម្រូវអោយនិយោជក មានបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយ សំណើកម្មករនិយោជិត និង ពាក្យបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត ។

១១.២.១ ការតែងតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

មុននឹងតែងតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនង និយោជកត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីស្វែងរកការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសអ្នកដែលអព្យាក្រិត និង ឯករាជ្យ ។

១១.២.២ តួនាទីរបស់បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

បុគ្គលិកទំនាក់ទំនងត្រូវតែជូនដំណឹងទៅនិយោជក ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យបណ្ដឹងដែលបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងនោះមិនអាចដោះស្រាយបាន ។

ប្រសិនបើបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន នៅពេលនោះនិយោជកត្រូវតែជួបកម្មករនិយោជិត ឬ តំណាងរបស់គេ។ ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬ មន្ត្រីសហជីពអាចជួយកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រជុំនោះ។

ប្រសិនបើភាគីទាំងឡាយគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ ពួកគេត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាបន្តទៀត ។

១១.៣ ការផ្សះផ្សា

១១.៣.១ ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលដោយស្ម័គ្រចិត្ត

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣០០ - ៣០១
ប្រកាស ៣១៨/០១

ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលគឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនថានិយោជក ឬក៏កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ពួកគេមុននឹងទៅតុលាការ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីមួយស្នើអំពីផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ភាគីមួយត្រូវតែទៅចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សាបានទទួលជោគជ័យ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងដែលធ្វើនៅពេលផ្សះផ្សានោះ ។ ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនបានជោគជ័យ វិវាទអាចត្រូវដាក់ទៅតុលាការ ។

១១.៣.២ ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមជាភាគពួកិច្ច

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣០២ - ៣០៨
ប្រកាស ៣១៧/០១

លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងលើនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្សេងពីនេះ ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទការងាររួមត្រូវជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីវិវាទរបស់ពួកគេ ។ ក្រសួងការងារត្រូវព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ។

១១.៣.៣ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅត្នុង អំឡុងពេលផ្សះផ្សា

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣០៦និង ៣២០

ក្នុងរយៈពេលផ្សះផ្សា កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម រីឯនិយោជកមិនអាចធ្វើឡុកអៅទេ ។

១១.៣.៤ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាដែលចងភាគពួកិច្ច

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣០៧និង ៣១៥

ការព្រមព្រៀង ដែលសំរេចបានក្នុងពេលផ្សះផ្សាវិវាទរួមត្រូវតែអនុវត្ត ហើយនិយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងការិយាល័យការងារមូលដ្ឋាន ។

១១.៤ ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល

បើសិនជាការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមទទួលបានជោគជ័យ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងបញ្ជូនវិវាទនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៩-៣១៧
ប្រកាស ០៩៩/០៤

១១.៤.១ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ហើយនិយោជកមិនអាចធ្វើឡុកអៅបានទេ ។ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធមិនបើកសវនាការទេ លុះត្រាតែភាគីបញ្ឈប់ កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅរជាមុនសិន ។

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

១១.៤.២ ការតម្រូវអោយសហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទដែលត្រូវរួមក្នុង សវនាការដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែចូលរួម គ្រប់បើការប្រជុំដែលអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះហៅ និង ផ្តល់គ្រប់ឯកសារ និង ពត៌មានដទៃទៀតដែលអាជ្ញាកណ្តាលស្នើសុំ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៥ និង ៣១៤
ប្រកាស ០៩៩/០៤
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២២ /០៤
និង ២០១/១២

១១.៤.៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហៅថា *សេចក្តីបង្គាប់* ។

សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែអនុវត្ត លើកលែងតែភាគីណាមួយនៃវិវាទបដិសេធនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។ ក្នុងករណីនេះ សេចក្តីបង្គាប់ត្រូវ ចាត់ទុកថាគ្មានសុពលភាពអនុវត្តទេ ។

បើសិនជាគ្មានការបដិសេធចំពោះសេចក្តីបង្គាប់ទេនោះនិយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយច្បាប់ចំលងនៃសេចក្តីសំរេចបង្គាប់នោះទាំងនៅកន្លែងធ្វើការនិង ការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារមូលដ្ឋាន ។

បើចង់ដឹងច្បាស់អំពីព័ត៌មានបន្ថែមទៀត សូមមើលសៀវភៅដែលមានចំណងជើងថា *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា* (រៀបរៀងដោយ *មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍* ក្រោមការឧបត្ថម្ភរបស់ អង្គការពល កម្មអន្តរជាតិ ក្នុងច្បាប់បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីពីរ ឆ្នាំ២០០៤) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១២ និង៣១៥
ប្រកាស ០៩៩/០៤
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
២០៩/១២(១)

១១.៥ កូដកម្ម និង ឡុកអៅ

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

១១.៥.១ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មបាន?

កូដកម្មនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មដើម្បីការពារសិទ្ធ និង អត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ប៉ុន្តែពួកគេអាចធ្វើដូច្នេះបានដោយស្របច្បាប់តែបន្ទាប់ពីវិធីផ្សេងៗ សំរាប់ដោះស្រាយវិវាទទាំងអស់បានបរាជ័យប៉ុណ្ណោះ។ ស្ទើរតែគ្រប់ករណីកម្មករនិយោជិត ត្រូវព្យាយាមអនុវត្តតាមទំរង់នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដូចតទៅនេះមុនធ្វើកូដកម្ម:

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សា និង
- អាជ្ញាកណ្តាល ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៩ /០៣
និង ២០៤/១២(១២)

១១.៥.២ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្មបាន ?

កូដកម្មដែលធ្វើឡើងដើម្បីបង្ខំនិយោជកអោយកែប្រែអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលកំពុងតែនៅមានប្រសិទ្ធភាព គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២១

១១.៥.៣ នីតិវិធីច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

មុនពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។នីតិវិធីទាំងនេះត្រូវតែរួមបញ្ចូលល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវដូចខាងក្រោមនេះ៖

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣២៣-៣២៩ ៣៣៦ និង ៣៣៧

ការបោះឆ្នោតជាសំងាត់

កូដកម្មមិនស្របច្បាប់ទេ ប្រសិនបើ សមាជិកនៃសហជីពមិនបានអនុម័តធ្វើកូដកម្មតាមការបោះឆ្នោតជាសំងាត់។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២៣

ការជូនដំណឹងជាមុន

កូដកម្មនេះមិនស្របច្បាប់ទេ ប្រសិនបើសហជីពមិនបានជូនដំណឹងមុនចំនួន ៧ថ្ងៃ ពីការធ្វើកូដកម្មទៅនិយោជក និង ទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២៤ ៣២៥ ៣២៧ និង ៣២៩

១១.៥.៤ កូដកម្មខុសច្បាប់

កូដកម្មដែលមិនស្របទៅនឹងនីតិវិធីដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។ កូដកម្មមិនធ្វើឡើងដោយសន្តិវិធីក៏ជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ។ មានតែតុលាការទេ ដែលអាចប្រកាសថា កូដកម្មមួយ ជាកូដកម្មខុសច្បាប់បាន ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣៦ និង៣៣៧

១១.៥.៥ អហិង្សា

សកម្មភាពហិង្សាណាដែលធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មដោយភាគីណាមួយគឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។ និយោជកអាចដាក់វិន័យ ឬ បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារទង្វើហិង្សា ដែលបានប្រព្រឹត្តក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ។

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

១១.៥.៦ សេរីភាពរបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ

កូដករ ត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិត ដែលចង់ទៅធ្វើការអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម បានចូលទៅធ្វើការតាមបំណងរបស់គេ។ កូដករ មិនត្រូវគំរាមកំហែងអ្នកដែលមិនមែនជាកូដករទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣១

១១.៥.៧ គ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្មលើកូដករ

ប្រសិនបើ និយោជកមិនអាចបង្ហាញថាកូដករបានប្រព្រឹត្តកំហុសទេ ពួកគេត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតត្រលប់ទៅធ្វើការវិញដោយគ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្ម នៅពេលដែលកូដកម្មបានបញ្ចប់ភ្លាម។ ការដែលគ្រាន់តែចូលរួមក្នុងកូដកម្មខុសច្បាប់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ប៉ុន្តែការមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីមានបញ្ហាពីតុលាការ គឺជាកំហុសធ្ងន់ ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយវិធានអំពីការមិនត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មបន្ទាប់ពីកូដកម្មនេះ ក្នុងគោលបំណងមិនអោយនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ពីកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមក្នុងកូដកម្មស្របច្បាប់ ។

ក្នុងករណីកូដកម្មស្របច្បាប់ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ១០ដុល្លារ តែសមាមាត្រប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម២ថ្ងៃ និយោជកអាចកាត់បន្ថយត្រឹមចំនួនទឹកប្រាក់ដូចខាងក្រោមនេះ:

$$= \frac{\text{២ថ្ងៃ} \times \text{១០ដុល្លារ}}{\text{២៦ថ្ងៃ}}$$

= ០.៧៧ ដុល្លារ

ឯកសារយោង

(ក្សាទុកប្រាក់រង្វាន់ដែលនៅសល់ ៩.២៣ដុល្លារ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវអោយធ្វើការដទៃទៀតក្នុង ១ខែ នោះ) ។

ក្នុងករណីកូដកម្មខុសច្បាប់ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ទាំងអស់តែម្តង ។

១១.៥.៨ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣២
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០៨/១២(១២)

តាមផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតគ្មានសិទ្ធទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលពួកគេធ្វើកូដកម្មទេ ទោះជាកូដកម្មនោះជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬ ស្របច្បាប់ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែជួនកាល ខាងផ្នែកគ្រប់គ្រង និងសហជីព អាចព្រមព្រៀងគ្នាបង់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីជាចំណែកមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ ។

១១.៥.៩ គ្មានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣៨
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៨/០៣ ១៨/០៨ ១៥/០៨ ១៧៨/១២(១២និង៣) ១៩៧/១២(១០)

និយោជក មិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មទេ។ ទាក់ ទិននឹងបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដឹកជញ្ជូនវត្ថុធាតុដើមទៅធ្វើនៅក្នុងរោងចក្រផ្សេង នៅពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើកូដកម្ម មានន័យស្មើនឹងការជួលកម្មករនិយោជិតថ្មី អោយចូលធ្វើការក្នុងពេលមានកូដកម្ម ។

ប្រសិនបើនិយោជកបានជួលអ្នកធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលកូដកម្ម និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅអោយកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មសំរាប់រយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កូដករមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលបានតាមមាត្រា ៣៣៨ តែក្នុង ករណីពួកគេអនុវត្តតាមនីតិវិធីស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ។

១១.៥.១០ ឡុកអៅ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៨
៣១៩៣២២៣៦៩

ជាចំណែកមួយនៃវិវាទការងារ និយោជក ក៏អាចបិទទ្វារមិនអោយកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការបានផងដែរ។ ការធ្វើនេះហៅថា ឡុកអៅ។ សិទ្ធិឡុកអៅគឺត្រូវអនុវត្តតាមវិធាន និង ការដាក់កំហិតដូចគ្នានឹងសិទ្ធិកូដកម្មដែរ ។

បើសិន ជានិយោជកធ្វើឡុកអៅខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសំរាប់រយៈពេលឡុកអៅនោះ ហើយក្រៅពីនេះ ទោសទណ្ឌផ្សេងៗទៀតក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរ ។.

ផ្នែកទី១២ សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

ឯកសារយោង

១២.១ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៦ និង ២៧១

និយោជកមិនត្រូវបង្កភាពលំបាកចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតសហជីពទេ ។

និយោជកមិនអាចបង្ខំ ឬ ផ្តល់សំណូកអោយកម្មករនិយោជិតចូល ឬ មិនចូលជាសមាជិកសហជីពបានឡើយ ។

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជាសមាជិករបស់សហជីព តាមការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ ។

១២.២ ការរើសអើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមាជិកភាពសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៧៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៥៧/១១ និង ១៥៥/១១

និយោជកមិនត្រូវពិចារណាលើសមាជិកភាពសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅពេលធ្វើសេចក្តីសំរេចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការងារ (ដូចជាការទទួលអោយធ្វើ ការតំឡើងថ្នាក់ ការបញ្ឈប់ពីការងារ។ល ។)

១២.៣ ការរួមបញ្ចូលនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬ សមាគមតែមួយត្រូវបានហាមឃាត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៦

គ្មានសហជីពណាមួយអាចតំណាងអោយទាំងកម្មករនិយោជិតផង និង ទាំងនិយោជកផងបាននោះទេ ។

១២.៤ គ្មានការជ្រៀតជ្រែកក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧/០៤

និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយ:

- ជ្រៀតជ្រែ កនៅក្នុងការងាររបស់សហជីព ឬ
- ជួយឧបត្ថម្ភសហជីពដែលនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់និយោជក ឬ អង្គការនិយោជកជាដាច់ខាត ។

១២.៥ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២៩
ប្រកាស ៣០៥/០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣/០៣ ០៥/០៣ ២៥/០៣ ៧៨/១១(១០) និង ១០៨/១២(១)

កម្មករនិយោជិត អាចផ្តល់អំណាចអោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព។ ការផ្តល់អំណាចនេះត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង អាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់អំណាចក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហ ជីព និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ផ្តល់ចំនួនទឹកប្រាក់ភាគទាននោះទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

១២.៦ ការការពារសកម្មជនសហជីពពីការបញ្ឈប់ពីការងារ

សូមអានផ្នែកទី ១០.៦ ខាងលើ ។

ឯកសារយោង

១២.៧ ប្រតិភូបុគ្គលិក

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៣ -២៩៩
ប្រកាស ២៨៦ /០១

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត ៨នាក់ ឬច្រើនជាង និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។ ការបោះឆ្នោតរៀបចំក្នុងរយៈពេល ៦ខែ បន្ទាប់ពីបើកសហគ្រាស ។

ប្រតិភូបុគ្គលិក មានអណត្តិ ២ឆ្នាំ ហើយអាចត្រូវបានគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើសារជាថ្មីបាន។ ប្រតិភូបុគ្គលិកមានភារកិច្ចនាំយកបញ្ហាព្រួយបារម្ភផ្សេងៗ ពីកម្មករនិយោជិតទៅនិយោជក និង អធិការការងារ ។

១២.៧.១ និយោជកទទួលខុសត្រូវចំពោះការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៧ -២៨៨ និង ២៩១
ប្រកាស ២៨៦ /០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៥៨/១០(១) និង ១៨៩/១១(២)

និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ដោយយោងទៅតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព (ប្រសិនបើមាន) មុនធ្វើការបោះឆ្នោត
- អនុញ្ញាតអោយសហជីពតំណាងតែងតាំងបេក្ខជន
- បិទផ្សាយកាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ និង ធ្វើការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល៤៥ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលសំណើពីកម្មករនិយោជិត សហជីព ឬអធិការការងារ
- បិទផ្សាយនីតិវិធីបោះឆ្នោត និង បញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន យ៉ាងតិច ៣ថ្ងៃមុនកាលបរិច្ឆេទបោះឆ្នោត
- អនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតសំរាកពីការងារយ៉ាងតិច២ម៉ោង ដើម្បីធ្វើការពិចារណាពីបេក្ខជន
- បោះឆ្នោតដោយសំងាត់
- បោះឆ្នោតក្នុងម៉ោងធ្វើការ
- បោះឆ្នោតយ៉ាងតិច១៥ថ្ងៃ
  មុនពេលដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់អណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលកំពុងកាន់មុខតំណែង
- រាយការណ៍ពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត
- ចេញ ថ្លៃចំណាយលើការបោះឆ្នោត ។

១២.៧.២ ភាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកចំពោះប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រកាស ២៨៦ /០១
សារាចរ ៤០/ ៩៨
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៨/០៦(៣)

និយោជកត្រូវ:

- ផ្តល់អោយប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ ទីកន្លែងធ្វើការ ទីកន្លែងប្រជុំ សំភារៈធ្វើការ និង កន្លែងសំរាប់ការបិទផ្សាយផ្សេងៗ ។

- ផ្តល់អោយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពនូវទីកន្លែងសំរាប់ដាក់តាំងឈ្មោះ រូបភាព និង តួនាទីរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និង អ្នកដឹកនាំសហជីព និង សកម្មភាពរបស់ពួកគេ ។
- ផ្តល់រយៈ ២ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទៅអោយប្រតិភូបុគ្គលិក ម្នាក់ៗ ដើម្បីធ្វើការរបស់ពួកគេ ។

ឯកសារយោង

១២.៧.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ -២៩៥
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៩៩/០៨(១)

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

១២.៧.៤ ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤ ៩៥ និង ២៨៤
ប្រកាស ២៨៦ /០១

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានតួនាទីដូចខាងក្រោមៈ

- បង្ហាញនិយោជកអំពីការមិនសុខចិត្តទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និង ការអនុវត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីការងារបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ និង អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្ត
- បញ្ជូនពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារ
- ធានាអោយមាន ការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិ សុខភាព និង សុវត្ថិភាព
- ស្នើសុំអោយមានភាពល្អប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ សុខភាព និង សុវត្ថិភាពនិងគ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក អំពីសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស (សូមអានផ្នែក ២.៤.២ ខាងលើ)
- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជកអំពីផែនការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា (សូមអានផ្នែកទី ១០.៥.១ ខាងលើ) ។

១២.៧.៥ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៥

សហគ្រាសត្រូវមានចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដូចខាងក្រោមនេះ ដោយយោងតាមទំហំរបស់សហគ្រាស:

ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក(+ ចំនួនប្រតិភូជំនួស)
១-៧	០
៨-៥០	១ (+១)
៥១-១០០	២ (+២)
១០១-២០០	៣ (+៣)
២០១+	ប្រតិភូបុគ្គលិក ១នាក់ បន្ថែម និង ប្រតិភូជំនួយម្នាក់បន្ថែម រាល់ពេលដែលមាន កម្មករនិយោជិត១០០នាក់បន្ថែម ។

១២.៨ អនុសញ្ញារួម

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

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ អំពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។

អនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែ បទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួមដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចអនុវត្តបានទេ។

ឧទាហរណ៍:

សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ K ចុះ ហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមដែលមានរយ:ពេល ៣ឆ្នាំ ដែលចែងថាកម្មករទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួនតែ ១២ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ។ ១ឆ្នាំបន្ទាប់ពីការចុះហត្ថ លេខាលើអនុសញ្ញារួមកម្មករនិយោជិតទាមទារសំរាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ។

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ K នៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាក ១៨ថ្ងៃ ដោយសារបទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួម ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករតិចជាងនៅក្នុងច្បាប់នេះ មិនអាចមានសុពលភាពអនុវត្តឡើយ ។

១២.៨.១ អ្នកណាខ្លះអាចរៀបចំធ្វើអនុសញ្ញារួម?

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

ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវតំណាងដោយសហជីពនៅពេលចរចាអនុសញ្ញារួម។ សហជីពនេះ ត្រូវតែតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គឺជាអ្នកសំរេចថាតើសហជីពមួយមាន ឬ គ្មានភាពជាអ្នកតំណាង ។

លើកលែងតែពុំមានសហជីពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ទើបនិយោជកអាចចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកបាន ។

១២.៨.២ ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៦ (៣)

អនុសញ្ញារួមអាច មានរយៈពេលជាក់លាក់ ឬ មិនជាក់លាក់។ នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមមានរយៈពេលជាក់លាក់ គឺមិនអាចលើសពី ៣ឆ្នាំ បានទេ ។

នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមមានរយៈពេលមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចលុបចោលបាន ប៉ុន្តែវានឹងនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីផ្តល់ការជូនដំណឹងលុបចោលនោះ មក ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកមិនអាចរៀបចំអនុសញ្ញារួម ដែលមានរយៈពេលយូរជាង ១ឆ្នាំ បានទេ ។

១២.៨.៣ កាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចារួម

ប្រកាស ៣០៥ /០១ ប្រការ ១១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៦ / ០៤
និង ២៩/៩

និយោជកត្រូវតែចរចាដោយស្មោះត្រង់ កាលណាតំណាងសហជីពស្នើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។ កាតព្វកិច្ចចរចាដោយស្មោះត្រង់រួមមានល័ក្ខខ័ណ្ឌតំរូវអោយៈ

- ព្រមព្រៀងលើវិធានដ៏សមហេតុផលសំរាប់ការចរចា
- ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពតាមវិធីដ៏សមហេតុផល
- ផ្តល់ធនធានដ៏សមរម្យ និង ព័ត៌មានទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ។

១២.៨.៤ ការចុះបញ្ជីកាអនុសញ្ញារួម

ប្រកាស ២៤៧ /០១

និយោជកត្រូវចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួមនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង បិទអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

អត្ថបទអនុសញ្ញារួមដែលចុះកា បញ្ជី ត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ ។

១២.៨.៥ ការដោះស្រាយវិវាទ

ប្រកាសលេខ ១៩៧ /៩៧ ៣០៥ / ០១ ប្រការ ១២ និង ០៩៩/០៤ ប្រការ ៤៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៤ / ០៣ ២៨/ ០៣ និង ២៩/០៣

បើសិនជាភាគីទាំឡាយមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀង បង្កើតអនុសញ្ញារួម ក្នុងថិរវេលាដែលបានកំណត់ទេនោះ ពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ប៉ុន្តែមិនមែនមុនពេលព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទតាមការផ្សះផ្សា និង អាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលមានតំលៃស្មើនឹងអនុសញ្ញារួម ។

ផ្នែកទី ១៣ ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុការបិទផ្សាយ

ឯកសារយោង

១៣.១ ប្រការបើក និង បិទសហគ្រាស

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧ - ១៩
ប្រការ ២៨៨ / ០១

និយោជកត្រូវតែធ្វើការប្រកាសបើកសហគ្រាសទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ឬ ច្រើនជាងនេះ ឬ មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ការប្រកាសត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលដែលបើកអាជីវកម្ម ។

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ៨នាក់ ការប្រកាសត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈ ពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបើកសហគ្រាស ។

និយោជិតត្រូវធ្វើការប្រកាសបិទសហគ្រាសទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបិទសហគ្រាស ។

១៣.២ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២០
ប្រការ ២៦៧ / ០១

និយោជកទាំងអស់ត្រូវរក្សាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានដែលមានចុះឈ្មោះគ្រឹះស្ថាន ប្រភេទសកម្មភាព ពាក់ព័ន្ធ និងឈ្មោះ និង អាសយដ្ឋានរបស់និយោជក និង លេខរៀង និងហត្ថលេខាសង្ខេបរបស់អធិការការងារ ។

និយោជកត្រូតែរក្សាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានដែលប្រើរួចហើយអោយគង់ សំរាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ និងអនុញ្ញាតអោយអធិការការងារអាចត្រួតពិនិត្យបានគ្រប់ពេលវេលា ។

១៣.៣ សៀវភៅបើប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៩-៤១
ប្រការ ២៦៧ / ០១

សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែរួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីៈ

- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត
- ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង
- ពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ។

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវតែរក្សាទុកក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬ ទីចាត់នៃសហគ្រាសរបស់និយោជក។
កំណត់ត្រាពីការបើកប្រាក់ ត្រូវតែរក្សាទុករយៈពេល ៣ឆ្នាំ ។
សៀវភៅបើកប្រាក់មានសុពលភាព លុះត្រាតែមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និង ចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។ អធិការការងារត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតអោយពិនិត្យសៀវភៅបើកប្រាក់នៅពេលណាក៏បាន ។

១៣.៤ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២១

និយោជកត្រូវតែប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គ្រប់ពេលវេលាដែលគេជួលកម្មករនិយោជិតអោយធ្វើការឬ បញ្ឈប់ការងារ ។

១៣.៥ ប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារសំរាប់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និងបរទេស

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២ ៣៧ និង ២៦១

ប្រកាស ៥៦ / ០១ ១៤៧ / ០១

និង ១៦២/០១

សេចក្តីជូនដំណឹង ១៣/ ៩៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២១ / ០៣

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូប និង ជនបរទេសដែលកំពុងធ្វើការនៅ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវមានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារ។ គ្មានជនណាដែលអាចទទួលអោយធ្វើការដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារបានទេ ។

និយោជកត្រូវធ្វើការកំណត់ត្រាអំពីការទទួលធ្វើការងារ និង បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និង ការកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ នៅក្នុងសៀវភៅការងារនិងប័ណ្ណការងាររបស់ពួកគេ ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតគួរតែចេញសោហ៊ុយធ្វើប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារតាមការកំណត់របស់ក្រសួង ។

១៣.៦ ការបិទផ្សាយ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩ ១០៩

២៩៦ និង ៣១៥

សារាចរ ៤០ / ៩៨

និយោជក ត្រូវតែតំឡើងក្តារបិទផ្សាយព័ត៌មាននៅកន្លែងដែលសមស្រប ដែលងាយស្រួលដល់ការងារនិយោជិតអាច អានបាន ។

នៅលើក្តារនេះត្រូវតែមានបិទផ្សាយ:

- ប្រកាសប្រចាំឆ្នាំអំពីថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
- អនុសញ្ញារួមណាមួយក៏ដោយ
- សេចក្តីសំរេចរបស់និយោជក ឬ សេចក្តីសំរេចលើការចាត់ចែងដែលទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- វិធានការសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ ឬ សេចក្តីព្រមានទាំងឡាយ
- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ
- របាយការណ៍ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

- របាយការណ៍ស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត នៅកន្លែងការងារនោះ ។

និយោជកត្រូវអោយមានក្តារបិទប្រកាសផ្សេងមួយសំរាប់អោយសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ ។