សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ

(កែសម្រួលឡើងវិញ ២០២០)

មាតិកា

ផ្នែកទី១. សេចក្តីផ្តើម 6

1.1 អំពីសៀវភៅណែនាំ 6

1.2 ពាក្យបច្ចេកទេស 6

ផ្នែកទី២. បទបញ្ញត្តិការងារ 7

2.1 ទិដ្ឋភាពទូទៅ 7

2.2 កិច្ចសន្យាការងារ 7

2.3 អនុសញ្ញារួម 7

2.4 បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង 8

2.5 ច្បាប់ស្តីពីការងារជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ 8

ផ្នែកទី៣. ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត 9

3.1 អាទិភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ 9

3.2 ការជួលជនបរទេស 9

3.3 ការបង់ប្រាក់ដោយបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារត្រូវបានហាមប្រាម 9

3.4 ការងារដោយបង្ខំ 9

3.5 កម្មករវ័យក្មេង ឬ ពលកម្មកុមារ 9

3.6 ការពិនិត្យសុខភាព 11

ផ្នែកទី៤. ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត 11

4.1 កិច្ចសន្យាការងាររមានថិរវេលាកំណត់ និង មិនកំណត់ 11

4.2 កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល 11

4.3 កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង 12

4.4 កម្មករនិយោជិតសាកល្បង 13

4.5 ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង 13

ផ្នែកទី៥. ប្រាក់ឈ្នួល 13

5.1 ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា 14

5.2 ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល 14

5.3 ប្រាក់អតីតភាពការងារ 14

5.4 ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការស្នាក់នៅ និងធ្វើដំណើរ 15

5.5. ប្រាក់ខ្វាន់ការងារធ្ងន់ធ្ងរ 15

5.6 របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល 16

5.7 ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការពិន័យជាប្រាក់ 16

5.8 ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត 17

ផ្នែកទី៦. ម៉ោងធ្វើការ និង ការងារថែមម៉ោង 17

6.1 ម៉ោងធ្វើការធម្មតា 17

6.2 ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ 17

6.3 ម៉ោងធ្វើការដែលអាចផ្លាស់ប្តូរបាន-ការឈប់សម្រាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ 17

6.4 ម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតវ័យក្មេង 17

6.5 ការងារពេលយប់ 17

6.6 ការងារពេលយប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតវ័យក្មេង 18

6.7 ការងារថែមម៉ោង 18

ផ្នែកទី៧. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ 20

7.1 ការឈប់ថ្ងៃសម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈដោយមានប្រាក់ឈ្នួល 20

7.2 ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល 21

7.3 ការឈប់សម្រាកពិសេស 23

7.4 ការឈប់សម្រាកឈឺ 23

7.5 ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព 24

7.6 ការសម្រាកបំបៅកូន 24

7.7 បន្ទប់បំបៅកូន 25

7.8 ទារកដ្ឋាន 25

ផ្នែកទី៨. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ 25

8.1 លក្ខណៈទូទៅ 25

8.2 គិលានដ្ឋាន និង ការសង្គ្រោះបឋម 25

8.3 បន្ទប់អនាម័យ 27

8.4 ទឹកហូប 28

8.5 កន្លែងអង្គុយ 28

8.6 សំលេង 28

8.7 ខ្យល់អាកាស កំដៅ និងខ្យល់ចេញចូល 29

8.8 ពន្លឺ 30

8.9 ការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកំលាំងពលកម្ម 30

8.10 ឧទាហរណ៍អំពីវិធានការជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសុខភាព និង សុវត្ថិភាព 31

ផ្នែកទី៩. គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ 32

9.1 តើអ្វីជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ? 32

9.2 ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ក្នុងការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ការងារ 32

9.3 ភារកិច្ចរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង 32

9.4 ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ 32

9.5 ការទូទាត់សំណងចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ 32

ផ្នែកទី១០. ការតាមដានវិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត 33

10.1 វិធានការដាក់វិន័យ និងកំហុស 33

10.2 ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ 34

10.3 ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ 35

10.4 ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ 37

10.5 វិធានការពិសេសសម្រាប់ការបញ្ចប់ពីការងាររួមគ្នា 40

10.6 វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ចប់ការងារសកម្មជនសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក 41

10.7 ភាពមិនរើសអើង 43

ផ្នែកទី១១. ការដោះស្រាយវិវាទ 44

11.1 វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម 45

11.2 នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត / បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង 45

11.3 ការផ្សះផ្សា 46

11.4 ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល 46

11.5 កូដកម្ម និង ឡុកអៅ 47

ផ្នែកទី១២. សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក 49

12.1 សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសហជីព 49

12.2 ការរើសអើងដោយឈរលើមូលដ្ឋាន សមាជិកភាពសហជីព 49

12.3 ការរួមបញ្ចូលនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬ សមាគមនតែមួយជាមួយគ្នាត្រូវបានហាមឃាត 49

12.4 គ្មានការជ្រៀតជ្រែកក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព 50

12.5 ការកាត់ភាគទានសហជីព 50

12.6 ការការពារសកម្មជនសហជីពពីការបញ្ឈប់ពីការងារ 50

12.7 ប្រតិភូបុគ្គលិក 50

12.8 អនុសញ្ញារួម 52

ផ្នែកទី១៣. ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ ការបិទផ្សាយ 53

13.1 ប្រកាសបើក និង បិទសហគ្រាស 53

13.2 សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន 53

13.3 សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល 54

13.4 សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក 54

13.5 ប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និង បរទេស 54

13.6 ការបិទផ្សាយ 54

រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០៥ (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ ឆ្នាំ២០០៥)

បោះពុម្ពឡើងវិញឆ្នាំ២០២០ ហើយកែប្រែសំរាប់តែឆ្លុះបញ្ជាំងសេចក្តីបន្ថែមលើសេចក្តីជូនដំណឹង និងប្រកាស របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

កាតាឡុករបស់ ILO ក្នុងទិន្នន័យសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ

សៀវភៅណែនាំអំពី ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ ភ្នំពេញ ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ២០២០

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការលើកមកបង្ហាញនូវសម្ភារៈនានានៅក្នុងនោះ មិនបង្ហាញអំពីទស្សនៈយោបល់របស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ វិស័យ ឬព្រំដែននៃសិទ្ធអំណាចរបស់ប្រទេសនោះឡើយ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ។

ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សា អត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខា និងអត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀត គឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិលើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពនោះទេ។

ការយោងទៅរកឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិនកំណត់អំពីការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិទេ ហើយការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរការណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវភៅធំៗ ឬការិយាល័យប្រចាំប្រទេសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិពលកម្មដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-1211 Geneva 22 ប្រទេសស្វីស។

សៀវភៅ និងបញ្ជីរាយឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃនៅអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល pubvente@ilo.org។

សូមមើលវិបសាយរបស់យើងខ្ញុំ ៖ www.ilo.org/publns

សំរាប់ពត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទង:

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

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

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

មូលនិធិ និង ការទទួលស្គាល់

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទទួលបានការគាំទ្រពី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

- ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្មរបស់អូស្ត្រាលី
- រាជរដ្ឋាភិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា
- ក្រសួងការបរទេសហូឡង់

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO) និង សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC)ទទួលបានការគាំទ្រពី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍:

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

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

ឯកសារនេះ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងជាចាំបាច់ពីទស្សនវិស័យ ឬគោលនយោបាយរបស់អង្គការស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនដូចរៀបរាប់ខាងលើនេះឡើយ ហើយការលើកឡើងពីពាណិជ្ជនាម ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការស្ថាប័នក្រុមហ៊ុននានា ក៏ពុំមានន័យថាជាការគាំទ្រដែលផ្តល់ដោយអង្គការស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនទាំងនោះនោះដែរ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះសៀវភៅបោះពុម្ពផ្សាយមុនៗ របស់មជ្ឈ មណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ (CLEC) .

អ្នកនិពន្ធសូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរចំពោះ លោក Ken loo (ខិន លូ) (សមាគមរោងចក្រកាត់ ដេរនៅកម្ពុជា) លោក គង់ ផល្លៈ លោក ម៉ែន និម្មិត និង លោក ទូន ស៊ីផាន់ (ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល) លោក ជាសុផល់ និង ក្រុមអ្នកឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌ ការងារនៃគំរោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) លោកស្រី Anne Ziebarth (អ៊ែន ហ្ស៊ីបា ត្ស) (ទីប្រឹក្សាគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) លោក Michael Lerner (ម៉ៃឃើល លើនើ) អ្នកសំរបសំរួលគំរោង របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់ សហគមន៍ ហើយនិងតំណាង សហជីព និង វិស័យកាត់ដេរទាំងអស់ដែលបានចូលរួមជាមតិយោបល់សំរាប់សៀវភៅណែនាំនេះ។ អ្នកនិពន្ធ សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសដល់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានចូលរួមជាមតិយោបល់ដ៏លំអិតនិងមានតំលៃ ។

និពន្ធដោយ:

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

ប្រែសំរួលជាភាសាខ្មែរដោយ:

- ស៊ីន គីមស៊ាន
- អ៊ី សំភី

ប្រែសំរួលជាភាសាខ្មែរដោយ:

- Flying Tigers Express

ផ្នែកទី១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ អំពីសៀវភៅណែនាំនេះ

សៀវភៅណែនាំនេះបាននាំយកនូវប្រភពព័ត៌មានទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា មកដាក់រួមបញ្ចូលគ្នាតែមួយ ដែលជាការណែនាំដ៏ទូលំទូលាយមួយសម្រាប់ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ។ សៀវភៅណែនាំនេះ កត់ត្រាទុកគ្រប់ផ្នែកសំខាន់ៗទាំងអស់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាដែលមាន នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលបាន

ផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេស និង រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃប្រទេសកម្ពុជា ។

អ្នកប្រើប្រាស់គ្រប់កម្រិត នឹងឃើញពីប្រយោជន៍នៃសៀវភៅណែនាំនេះ។ ពាណិជ្ជករ អ្នកគ្រប់គ្រងសហជីព និង បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស អាចប្រើសៀវភៅណែនាំនេះ ជាឯកសារយោងយ៉ាងរហ័ស ក្នុងការកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាបាន ។

កម្មករនិយោជិត នឹងអាចទទួលបានការយល់ដឹងដ៏ទូលំទូលាយអំពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេដែល មានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះ ។

អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការនៅតាមសហគមន៍សហជីព និង សមាគមនិយោជក ក៏អាចនឹងស្វែងយល់ អំពីផលប្រយោជន៍របស់សៀវភៅណែនាំនេះ នៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេផងដែរ ។

សៀវភៅណែនាំនេះ ត្រូវបានរៀបចំចងក្រងឡើងជា ១២ផ្នែកសំខាន់ៗ ដែលរួមមាន៖

- បទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ
- ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលបម្រើការងារ
- ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត
- ប្រាក់ឈ្នួល
- ម៉ោងធ្វើការ និងការងារថែមម៉ោង
- ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាក និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
- សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ
- គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ការដាក់ទោសវិន័យ និង ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ
- ការដោះស្រាយវិវាទ
- សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក
- ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ និង ការបិទផ្សាយ

ចំពោះបញ្ហានីមួយៗមានកត់ត្រានៅក្នុងផ្នែកនោះ សៀវភៅណែនាំនេះរួមបញ្ចូលនូវឯកសារយោងអំពី ប្រភពព័ត៌មានផ្សេងៗនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជណាចក្រកម្ពុជា ឬសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

ឧទាហរណ៍ អំពីរបៀបប្រើប្រាស់ការណែនាំនេះពត៌មានស្តីពីអនុសញ្ញារួម អ្នកអានរកឃើញនៅក្នុងចំនងជើង៖

១.២ អនុសញ្ញារួម

អ្នកប្រើប្រាស់ដែលចង់ទទួលបានព័ត៌មានលម្អិតជាងព័ត៌មានដែលបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងផ្នែកនេះ អាចទៅមើលឯកសារទាំងអស់ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាស ឬសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានចង្អុលបង្ហាញទាំងអស់។

សៀវភៅណែនាំនេះ មានមាតិកាលម្អិតលម្អិតដែលធ្វើឲ្យងាយស្រួលរកទីតាំងនៃប្រធានបទដែលចាប់អារម្មណ៍។

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

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

ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ឬ ទំនាក់ទំនងកន្លែងធ្វើការ វាចាំបាច់ត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញ ដូចជា អធិការកិច្ចការងារ មេធាវី ឬ អ្នកតំណាងសមាគមនិយោជក ឬ សហព័ន្ធសហជីព។

ផ្នែកទី២. បទបញ្ញត្តិការងារ

២.១ ទិដ្ឋភាពទូទៅ

សៀវភៅណែនាំនេះគឺនិយាយអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា កើតចេញមកពីប្រភពមួយចំនួន។ ប្រភពទាំងនេះរួមមាន:

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ
- ច្បាប់ស្ដីពីការងារ
- បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (អនុក្រិត) និង របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (ប្រកាស សារាចរ និង សេចក្ដីជូនដំណឹង)
- បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនៃ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
- អនុសញ្ញារួម
- កិច្ចសន្យាការងារ និង
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន

សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល អាចអនុវត្តតែចំពោះភាគីទាំងឡាយដែលមានឈ្មោះនៅក្នុង សេចក្ដីបង្គាប់នោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែសេចក្ដីបង្គាប់នេះត្រូវបានយោងនៅក្នុងសៀវភៅណែនាមនេះ ពីព្រោះ សេចក្ដីបង្គាប់ទាំងនេះអាចជួយឲ្យយល់ដឹងពីអត្ថន័យនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ និង

សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល អាចរកបាននៅលើគេហទំព័រ (វិបសាយ) www.arbitrationcouncil.org។

រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជាក៏បានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែរ ។ ដោយហេតុនេះហើយ រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែចាត់វិធានការដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងអស់ ។

២.២ កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលបុគ្គលម្នាក់ (កម្មករនិយោជិត) យល់ព្រមធ្វើការដើម្បីទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីបុគ្គលម្នាក់ទៀតឬ ក្រុមហ៊ុន (និយោជក) ។ កិច្ចសន្យាការងារអាចសរសេរលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយផ្ទាល់មាត់ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារអនុវត្តចំពោះបុគ្គលភាគច្រើនដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដើម្បីការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ជាទូទៅ ច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនអនុវត្តទៅលើអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះទេ (វៀរលែងតែមានចង្អុលច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់) និង អ្នកបម្រើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ឲ្យរដ្ឋ (ដូចជា មន្ត្រីរាជការ ចៅក្រម មន្ត្រី នគរបាល យោធា និង កងរាជអាវុធហត្ថ) ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ១ និង ៦៥

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ១៧០/១១(៤) និង ១០១/១២(២)

២.៣ អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួល និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ

ទាំងឡាយ។ សម្រាប់ព័ត៌មានថែមស្ដីពីអនុសញ្ញារួម សូម ផ្នែក ១២.៨ ខាងក្រោម ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៩៦-១០១

ប្រកាស ២៨៧/០១ និង ៣០៥/

២.៤ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ "បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង" គឺជាវិធាន ទាំងឡាយដែលរៀបចំដោយនិយោជកដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តី ពីការងារណាមួយ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មិនត្រូវផ្ទុយនឹងច្បាស់ស្តីពីការងារ បទបញ្ញត្តិ ទាំងឡាយ ឬ អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តទេ។

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

២.៤.១ មាតិកានៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ដោយយោងតាម គំរូបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនានា គួររួមបញ្ចូលនូវ បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹង៖

- ពាក្យសុំចូលបម្រើការងារ ការហ្វឹកហាត់កូនជាង និង ការសាកល្បងការងារ
- ពិពណ៌នាអំពីការងារ
- ការពិនិត្យសុខភាព
- ម៉ោងធ្វើការ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និង ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក
- (រួមមានការឈប់សម្រាកពេលឈឺជាដើម)
- ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
- អវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៣ សេចក្តីជូនដំណឹង ១៤/០២ឧបសម្ព័ន្ធ

- ការប្រើប្រាស់សំភារៈ និងឧបករណ៍ របស់សហគ្រាសក្នុងការបំពេញការងារ
- ការប្រើប្រាស់អគារ ឬ មូលដ្ឋានរបស់សហគ្រាស
- ការចេញចូលសហគ្រាស
- ទោសវិន័យនានា បើសិនជាកម្មករនិយោជិតបំពានបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬមានកំហុសធ្ងន់
- សិទ្ធិការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតមុនពេលត្រូវបានទទួលទោសវិន័យ
- អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

២.៤.២ ការរៀបចំ និងការកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

និយោជកត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីពមុននឹងរៀបចំធ្វើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ និយោជកត្រូវតែរៀបចំធ្វើនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្នុងរយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីសហគ្រាស។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ទាំងឡាយត្រូវមានចុះទិដ្ឋាការដោយអធិការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤ និង ២៨៤ ប្រកាស ៣១៣/០០

២.៤.៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែបិទផ្សាយ

និយោជកត្រូវបិទផ្សាយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅកន្លែងសាធារណៈ ក្នុងកន្លែងការងារ និង នៅតាមមាត់ទ្វារបន្ទប់ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩

២.៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ

ច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងកម្រិតអប្បបរមា និង បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។ ដោយសារហេតុផលនេះ បទបញ្ញត្តិណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយណា ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករ

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៣ និង ២៥ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧០/១១(១) និង៩៥/១១(៤)

និយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ។
ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលល្អប្រសើរជាងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី៣.ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការ

៣.១ អាទិភាពចំពោះប្រជាពលខ្មែរ

និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពចំពោះប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរនៅពេលមានការជួលឲ្យធ្វើការ។.

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៦៣

៣.២ ការជួលជនបរទេសឲ្យធ្វើការ

ជនបរទេសធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជាត្រូវមាន៖

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

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦១-២៦៥

ប្រកាស ១៦១/០១

៣.៣ ការបង់ប្រាក់ដោយបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារត្រូវបានហាមឃាត់

និយោជកមិនអាចទទួលយក ឬ ទាមទារប្រាក់ពីបេក្ខជនដាក់ពាក្យសុំការងារក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការជួលបុគ្គលិកឲ្យធ្វើការបានទេ។ និយោជកមិនអាចកាត់លុយណាមួយពីប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់សេវាកម្មផ្តល់ការងារ ឲ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងរបស់និយោជក ឬ អន្តរការី (អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក) បានទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងា មាត្រា ៤៤ ១២៦ និង ២៦០១

៣.៤ ការងារដោយបង្ខំ

ការងារដោយបង្ខំ គឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ ដោយសារវាគឺជាការជួលជនណាម្នាក់ឲ្យធ្វើការដើម្បីកាត់បំណុល ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា១៥ និង ១៦

៣.៥ កម្មករនិយោជិតក្មេង និង ពលកម្មកុមារ

ភាពក្រីក្រ គឺបញ្ហាធំមួយចំពោះគ្រួសារជាច្រើននៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ បញ្ហានេះដាក់សម្ពាធទៅលើឪពុក

ម្តាយឲ្យកូនរបស់ពួកគេធ្វើការ។ ប្រទេសកម្ពុជាមានច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិពីពលកម្មកុមារ ។ និយោជិតក្រោមអាយុ ១៥ឆ្នាំដែលអនុញ្ញាតសម្រាប់ធ្វើការដាក់ ឬ ខ្ចីឯកសារក្លែងក្លាយពីគេ ក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ លើសពីនេះ រោងចក្រអាចនឹងមិនពិនិត្យឯកសារឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ នៅក្នុង

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ ដើម្បីជៀសវាងការជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ អ្នកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវផ្តល់អាទិភាព ដល់អ្នករកការងារណាដែលរូបរាងពេញវ័យ និង ត្រូវពិនិត្យឲ្យបានល្អិតល្អន់លើឯកសារ ដើម្បីប្រាកដថាឯកសារទាំងនោះមិនមែនក្លែងក្លាយ ឬ ខ្ចីពីគេ។

៣.៥.១ អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត

អាយុអប្បរមាដែលអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការបានចំពោះការងារជាប់លាប់គឺអាយុ១៥ឆ្នាំ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧៧

៣.៥.២ ការការពារកម្មករនិយោជិតក្មេង

អនីតិជន (ជនដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ) មិនអាចចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីឪពុកម្តាយ ឬ អាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេបានឡើយ ។

អនីតិជនក៏មិនអាចត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើការងារពេលយប់បានដែរ។ សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី ៦.៥ និង ៦.៦ ខាងក្រោមនេះ អំពីការពន្យល់អំពីការងារពេលយប់ ។

អនីតិជនអាយុពី ១២ ដល់ ១៥ឆ្នាំ អាចត្រូវបានទទួលឲ្យធ្វើការងារស្រាលៗឲ្យតែវាជា៖

- ការងារដែលមិនបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ការវិវឌ្ឍន៍ផ្នែកស្មារតី ឬ រាងកាយ និង
- ការងារដែលមិនប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សា ឬ កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺន ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧២-១៨១

ប្រកាស ០០២/០៨

៣.៥.៣ ការខារត្រូវតែសមស្របសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

អធិការកិច្ចការងារអាចស្នើឲ្យអនីតិជនដែលបម្រើការងារ ទទួលការពិនិត្យពីវេជ្ជបណ្ឌិតបានគ្រប់ពេល។

ប្រសិនបើវេជ្ជបណ្ឌិតសម្រេចថា ការងារនេះធ្ងន់ធ្ងរចំពោះអនីតិជន និយោជកត្រូវផ្លាស់ប្តូរការងារ ឬ បញ្ឈប់ការងារអតិតិជននេះ។

និយោជកមិនអាចទទួលអនីតិជនឲ្យធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ដូចមានចុះនៅក្នុងប្រកាស ១០៦-០៤ បានទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកអាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ទទួលកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុយ៉ាងតិច ១៦ឆ្នាំ ឲ្យធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់បាន លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះ៖

បានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមស្រប និង

មិនធ្វើការក្នុងចន្លោះពីម៉ោង ២២៖00 យប់ទៅ ៥៖00 ព្រឹក។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧៨

ប្រកាស ១០៦/០៤៨

៣.៥.៤ ការខារត្រូវតែសមស្របសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

និយោជកត្រូវតែរក្សាបញ្ជីស្តីពីអនីតិជនទាំងអស់ដែលធ្វើការឲ្យខ្លួន។ អធិការការងារត្រូវតែពិនិត្យបញ្ជីនេះ ។ និយោជកគួរតែរក្សាភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីអាយុរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ភស្តុតាងនេះ គួរតែមានទម្រង់ជា អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍ សៀវភៅគ្រួសារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៧៩

សេចក្តីជូនដំណឹង ១១/០៣

សៀវភៅការងារ សញ្ញាប័ត្រ ប័ណ្ណបោះឆ្នោត ឬ ឯកសារទាំងឡាយដែលមានតម្លៃស្មើ ។

៣.៦ ការពិនិត្យសុខភាព

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានតម្រូវឲ្យឆ្លងកាត់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាព ដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។ និយោជកគឺជាអ្នកដែលត្រូវចេញថ្លៃសាហ៊ុយពិនិត្យសុខភាព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា២៤៧

ប្រកាសរួមលេខ ០៩/៩៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

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

ផ្នែកទី៤. ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត

៤.១ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និង មិនកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារជាប់លាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមានកំណត់ និង កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

កិច្ចសន្យាការងារមួយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ កាលណាបើកិច្ចសន្យាការងារ នេះ៖

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

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារពុំមានល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវទាំងអស់នេះទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចមួយកំណត់ថាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អាចត្រូវបានបន្តមួយដង ឬ ច្រើនដង តែក្នុងករណីរយៈពេលសរុបនៃទំនាក់ទំនងការងារមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ប្រសិនបើការងារស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តរយៈពេលច្រើនជាង២ឆ្នាំ ពេលនោះកិច្ចសន្យាការងារនេះ នឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៧ និង ៧៣

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

៤.២ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលជាកម្មករដែល៖

- ធ្វើការមួយជាក់លាក់ដែលត្រូវតែបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ឬ
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ ឬ ធ្វើមួយរដូវៗ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ជួនកាលក៏ត្រូវគេហៅថាជាកម្មករនិយោជិតបណ្តែត ឬ កម្មករបណ្តោះអាសន្នដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩ និង ១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល០៣/០៣ ២៦/០៤ ៣០/០៤ និង ១១៦/១១(៦)

៤.២.១ ពេលវេលាកំណត់ចំពោះការងារម្តងម្កាល

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

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៤ ១០/ ០៨(១) និង ១១៦/១១(៦)

៤.២.២ ពេលវេលាកំណត់ចំពោះការងារម្តងម្កាល

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវតែទទួលប្រាក់ឈ្នួល និង ការប្រព្រឹត្តដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ។ ប៉ុន្តែអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលអាចត្រូវបាន្រសិនឡើងជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ឲ្យនេះ។

ប្រសិននើយោជកមិនផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំការឈប់សម្រាកឈឺសម្រាកបុណ្យសាធារណៈប្រាក់រង្វាន់និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀតទេនោះ និយោជកគួរតែផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវ ការតំឡើងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងជាសំណងជំងឺចិត្តចំពោះការមិនផ្តល់ឲ្យ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០ និង ១៦១

សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៣០/០៤ និង ៩៧/០៨(១០)

ឧទាហរណ៍: កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល

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

បើសិនជានាងធ្វើការពាក់កណ្តាលម៉ោងនៅ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ ដូច្នេះដើម្បីឲ្យស្របនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជករបស់នាងគួរតែ:

- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យនាង ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនៅថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈក្នុង ខែមេសា។
- ផ្តល់ឲ្យនាង ០/៧៥ ថ្ងៃ (ឬ ៦ម៉ោង) ក្នុងមួយខែសម្រាប់ពេលឈប់សម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំ និង
- ផ្តល់ឲ្យនាងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារអាមេរិកសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនាងធ្វើការ

៤.៣ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង

កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍។ កម្មករនិយោជិតមិនពេញម៉ោង មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញម៉ោងដែរលើកលែងតែប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេដែលអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយទៅតាមចំនួនម៉ោងដែលពួកគេធ្វើការ ។

៤.៤ កម្មករនិយោជិតសាកល្បង

នៅពេលចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចកំណត់រយៈ ពេលសាកល្បងការងាររហូតដល់ទៅ ៣ខែដើម្បីវាយតម្លៃអំពី ជំនាញ និង អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៨ និង ៨២

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ១៧/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៣

៤.៤.១ រយៈពេលសាកល្បង

រយៈពេលអតិបរមានៃការសាកល្បងគឺៈ

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

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ចែងថាកម្មករនិយោជិតដែលបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង "ត្រូវតែស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងរយៈពេល៣ ខែមុននឹងក្លាយទៅជាងអ្នកដេរ " ។ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចថា អ្នកដេរ និង អ្នកកាត់សំលៀកបំពាក់ជាកម្មករនិយោជិតឯកទេសដូច្នេះរយៈពេលសាកល្បងការងារអតិបរមា របស់ពួកគេ គួរតែត្រូវបញ្ចប់ដោយមិនឲ្យលើសពី ២ខែ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៨

សេចក្តិជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ១៧/០០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៣/០៤

៩២/០៨(៥) និង ១៥/១១(២)

៤.៥ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

និយោជិកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈទៅកូនជាង ៉កម្មករនិយោជិតដែលគ្មានជំនាញទទួលការហ្វឹកហ្វឺនដំបូង ហើយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការហ្វឹកហ្វឺននេះដោយជោគជ័យពួកគេនឹងរំពឹងថាក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បងនិងបន្ទាប់មកទៀតក្លាយទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥១-៦៤

ប្រកាស ០០៤/០០

៤.៥.១ រយៈពេលៃនការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ជាទូទៅការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនអាចលើសពី ២ឆ្នាំទេ ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹង០៦/៩៧ចែងថាក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ រយៈនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនគួរលើសពី ២ខែទេ។ ពុំមានការកំម្រិតរយៈពេលពិសេសសម្រាប់កូនក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ដែលនៅក្រៅទីក្រុងភ្នំពេញ ។

និយោជកគួរប្រើប្រាស់ការហ្វឹកហាត់កូនជាងតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥១

ប្រកាស ០០៤/០០

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/ ៩៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៦២/០៤

ផ្នែកទី៥.ប្រាក់ឈ្នួល

៤.៥.១ រយៈពេលនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

និយោជកត្រូវតែបើប្រាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការពេញម៉ោង (រួមទាំងកម្មករនិយោជិត ដេរស៊ីបុង និង កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល) យ៉ាងតិចបំផុតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៤ ១០៥និង ១០៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ១០៣/១៣

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

ប្រកាស ៣៨៩/១៩

និយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ និង ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដូចជាការិយាល័យជួលបុគ្គលិកឲ្យចូលធ្វើការ ។ ក្រសួងទទួល បន្ទុកវិស័យការងារ បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌនិងផលិតផលិតស្បែកជើង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ គួរតែផ្តល់ឲ្យនៅឧស្សាហកម្មកម្សាន្តដទៃទៀត ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និង ដេរស្បែកជើងបានកំណត់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

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

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

៥.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល (កម្មករដេរស៊ីបុង)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤៩/១០និង១០៣/១៣ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា

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

ប្រកាស ៣៨៩/១៩

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

៥.៣ ប្រាក់រង្វាន់ការងារអតីតភាពការងារ

សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០ និង ០៤១/១១

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

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

តារាងខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីរបៀបនៃការគិតប្រាក់អតីតភាព ។

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

** កំណត់សំគាល់: ប្រាក់អតីតភាពចាប់ផ្តើមផ្តល់ឲ្យកម្មករចាប់ពីខែទី ១៣ ។*

៥.៤ ប្រាក់អតីតការខារទៀងទាត់

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយណាភ័ណ្ឌ និង ផលិតស្បែកជើងដែល ធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់រៀងរាល់ថ្ងៃក្នុង១ខែ ត្រូវតែបានទទួលប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចបំផុត ១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ កម្មករនិយោជិត ទាំងនេះរួម ទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល កម្មករនិយោជិតសាកល្បងការងារ និង កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងផង។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ សម្រាក (ដូចជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ)។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០

សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២

ប្រកាសៈ ៤៦៥/១៨

៥.៥ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរ

ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចបំផុត ៧ដុល្លារ ក្នុង១ខែ សម្រាប់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ។

គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ដែលមិនបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីទើបជ្រើសរើស ដែលផ្តើមធ្វើការតិចជាង ២៦ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សម្រាប់ថ្ងៃបើកប្រាក់ខែដំបូងរបស់ពួកគេ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ ១៣ថ្ងៃ ឬ តិចជាងនេះ ត្រូវទទួលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅចំនួន ៣.៥០ដុល្លារ សម្រាប់ខែដំបូង ។

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

សេចក្តីជូនដំណឹង ២៣០/១២

៥.៦ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួល៖

- ទៅកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ លើកលែងតែកម្មករ និយោជិតយល់ព្រមលើវិធីផ្សេងៗទៀតជាក្រដាស់ប្រាក់
- នៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ឬ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃធ្វើការ មិនមែនថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប៉ះចំថ្ងៃឈប់ និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ ហើយ និងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

ចាប់ពីខែមករាឆ្នាំ ២០១៩ ដោយផ្អែកលើប្រកាស ០៤២/១៨ កម្មករ /និយោជិកទទួលបានប្រាក់សំណងពីរដងក្នុងមួយខែ។ ដំបូងការទូទាត់នឹងធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី ២ និងទី ២ការទូទាត់នឹងធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី ៤ នៃខែនីមួយៗ

តាមបែបបទដូចខាងក្រោម:

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

ប្រកាស ៨០/៩៩ និង ៤៤២/១៨

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧

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

៥.៧ របៀបនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ជាទូទៅ និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ជាពិសេស និយោជកមិនអាចគិត ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោមបានទេ:

- ពិន័យជាប្រាក់ ឬ កាត់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីដាក់ទណ្ឌកម្មពួកគេពីកំហុស ឬ ការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោងនោះទេ
- តម្រូវឲ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬ ជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយ ដើម្បីទទួលបាន ឬ រក្សាការងារ
- កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ជាការដោះដូរនឹងការជួលឲ្យធ្វើការ
- កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ពីកម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសមិនញ៉ាំអាហារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- គិតតម្លៃពីកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងតម្លៃពិតប្រាកដដោយការបាត់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន ឬ
- គិតតម្លៃពីកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់សម្រាប់ការ ពិនិត្យសុខភាពដែលជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ។

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតែដើម្បីបង់ការចំណាយជាក់ស្តែងលើ:

- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និង ឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឲ្យវិញ
- វត្ថុធាតុ និង សំភារៈផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់ និង
- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អគារូបដ្ឋាន ។

ចំពោះការកាត់ប្រាក់ខែទាំងនេះ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលកាត់ពីកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវឲ្យហួសដល់ភាគប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកម្មករនិយោជិតយកទៅផ្ទះនោះទេ ។

និយោជក ក៏អាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជាភាគទានសហជីពផងដែរ (សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី ១២.5 ខាងក្រោម) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨ ៩៩ ១២៦ និង ១២៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០២/០៣

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

ឧទាហរណ៍: ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រXទាំងអស់ត្រូវបានគេត្រូវបានគេផ្តល់ឲ្យនូវប័ណ្ណចេញដែលធ្វើពីប្លាស្ទិក។ដើម្បីជំនួសប័ណ្ណមួយនៃប័ណ្ណទាំងនេះ និយោជកត្រូវចំណាយ ២០០០រៀល ។

និយោជកអាចរៀបចំវិធានការមួយថែងថាប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ធ្វើឲ្យបាត់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនកម្មករនោះនឹងត្រូវកាត់២០០០រៀល ពីប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីធ្វើប័ណ្ណនោះឡើងវិញ។

៥.៨ ការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត

និយោជកត្រូវតែពន្យល់ឲ្យច្បាស់លាស់ទៅកម្មករនិយោជិតអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ:

- មុនពេលទទួលកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការ និង
- មុននឹងផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ (ដូចជាមុនពេលប្តូរទម្រង់ និងតម្លៃបុង)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៤/០៣

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

ផ្នែកទី៦. ម៉ោងធ្វើការ និង ការងារថែមម៉ោង

៦.១ ម៉ោងធ្វើការធម្មតា

ជាទូទៅ ម៉ោងធ្វើការធម្មតាមិនគួរលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ឬ មិនត្រូវលើសពី៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៧

៦.២ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានឈប់ សម្រាកយ៉ាងតិចណាស់មួយថ្ងៃពេញ (២៤ម៉ោង) ក្នុងសប្តាហ៍។ ជាធម្មតាគឺនៅថ្ងៃអាទិត្យ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៤៦-១៤៨

៦.៣ ម៉ោងធ្វើការដែលអាចផ្លាស់ប្តូរបាន-ការឈប់សម្រាកនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍

និយោជកអាចកំណត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតាបាន ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក នៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ និង ថ្ងៃអាទិត្យ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនត្រូវថែមម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃធម្មតាឲ្យលើសពី៩ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៤១

ប្រកាស ១៤៣/០២

៦.៤ ម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

អនីតិជនមិនអាចធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃបានទេ ហើយពួកគេត្រូវបានការឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចចំនួន១៣ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ប្រកាស ១៤៤/០២

៦.៥ ការងារពេលយប់

ច្បាប់ការងារស្តីពីការងារពេលយប់ ត្រូវបានធ្វើវិសោធកម្ម ក្នុងឆ្នាំ២០០៧។

មាត្រា១៤៤ (វិសោធនកម្ម) ចែងថា ការងារពេលយប់ គឺធ្វើឡើងពីចន្លោះពីម៉ោង ២២៖00 ដល់ ០៥៖00 ព្រឹក ។

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

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

ការធ្វើវិសោធនកម្មលើ មាត្រា ១៤៤ មិនបានផ្លាស់ប្តូរ អត្ថន័យនៃពាក្យ " យប់" ដែលនៅតែមាន ន័យថារយៈពេលយ៉ាងតិច ១១ម៉ោង រួមបញ្ចូលទាំងរយៈពេល ចន្លោះពីម៉ោង ២២៖00 ដល់០៥៖00 ព្រឹក ។ យោងតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសហគ្រាស ត្រូវកំណត់រយៈពេល យ៉ាង តិច១១ម៉ោង ថាជាពេលយប់ (ដូចជាម៉ោង ២០៖០០-០៧៖០០ ឬម៉ោង ១៩៖០០-០៦៖០០) ហើយ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨ ៤៤ ១២៦ និង ១២៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០២/០៣

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

ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិត បញ្ចប់ការងារក្នុងកំឡុងពេលនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យ ពួកគេនូវ ទីកន្លែងដេកឬការដឹកជញ្ជូន ទៅផ្ទះដូចមានតម្រូវក្នុងសេចក្តីប្រកាស ៨០/៩៩ ។

៦.៦ ការងារពេលយប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្មេង

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

អនីតិជនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការនៅពេលយប់នៅក្នុងរោងចក្រប្រភេទខ្លះ ដែលមានចុះក្នុងប្រកាស ១៩៤/០២ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែក្នុងគោលបំណងហ្វឹកហ្វឺនតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប្រកាស ១៩៤/០២

៦.៧ ការងារថែមម៉ោង

ការងារថែមម៉ោង គឺជាការងារដែលធ្វើលើសចំនួនម៉ោង ការងារធម្មតា។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៧-១៤០

ប្រកាស ៨០/៩៩

៦.៧.១ ការងារថែមម៉ោងត្រូវតែជាការងារខុសពីការងារខុសពីធម្មតា និង បន្ទាប់តែប៉ុណ្ណោះ

ការងារថែមម៉ោងត្រូវតែទទួលការអនុញ្ញាតការងារខុសពីធម្មតា និង បន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ ។

ច្បាប់ពីការងារ មាត្រា ១៣៩

៦.៧ ២ ការងារថែមម៉ោងត្រូវតែឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យជ្រើសរើសថាតើត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង ឬ មិនធ្វើ។ និយោជក មិនត្រូវដាក់ទោសទណ្ឌ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលជ្រើសរើសមិនធ្វើការងារថែមម៉ោងនោះទេ ។

ប្រកាស ៨០ /៩៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៧/០៨(១) និង ៨៦/១១(៨)

៦.៧ ៣ ការតម្រូវឲ្យមានការអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការងារថែមម៉ោងពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

និយោជក ត្រូវតែទទួលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនពេលផ្តល់ការងារថែមម៉ោងទៅ កម្មករនិយោជិត។

ប្រកាស ៨០/៩៩

៦.៧ ៤ ការងារថែមម៉ោងអតិបរមា ២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ

យោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតការងារថែមម៉ោងដែលចេញពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការងារថែមម៉ោងជាធម្មតាត្រូវបានកម្រិត ត្រឹម២ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១០/០៤

៦.៧ ៥ ការបើកប្រាក់សម្រាប់ការងារថែមម៉ោង

កម្មករនិយោជិតត្រូវតែបានទទួលប្រាក់ថែមលើការងារថែមម៉ោង។ តារាងខាងក្រោម កំណត់អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល:

រយៈពេលធ្វើការការ	អត្រប្រាក់ឈ្នួល
ការងារថែមម៉ោងនៅក្នុងនៅថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (មិនមែនការងារពេលយប់)	១៥០%
ធ្វើការថែមម៉ោងពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ (ការងារពេលយប់ ២២:០០-០៥:០០))	២០០%*
ថ្ងៃអាទិត្យ	២០០%
ថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ	២០០% (ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា+១០០% ថែម)**

* សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី៦.៥ ស្តីពីការងារពេលយប់

**សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី៧.១ ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ដើម្បីគិតប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងថែម ដំបូងត្រូវកំណត់អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង។ ការគណនានេះធ្វើឡើងតាមការប្រើរូបមន្តខាងក្រោមនេះ៖

ក្នុងការអនុវត្តន៍សម្រាប់វិស័យឧស្សាហាកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គេកំណត់យកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំ ខែដូចកំណត់ក្នុងរូបខាងក្រោមនេះ ៖

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

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៣៩ (វិសោធនកម្ម)

ប្រកាស ១០/៩៩ និង ៨០/៩៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤/១០(៤) និង ៣៦/១១(២)

ប្រកាស ៤៦៥/១៨

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងចំនួនម៉ោងការងារថែមម៉ោង និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងស្មើនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ។

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង X ចំនួនម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង X អត្រាប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង = ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង

ឧទាហរណ៍: ការងារថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់

ម៉ាលីកាធ្វើការប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងធ្វើការ ។ នាងរកបាន១៩០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ នៅថ្ងៃមួយនិយោជកសុំ ឲ្យនាងធ្វើការថែមចំនួនពីរម៉ោង។

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងចំនួនពីរម៉ោងរបស់ ម៉ាលីកាត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ :

$$\text{អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង} = \frac{(\text{១៩០ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ})}{\text{២៦(ថ្ងៃ)×៨(ម៉ោង)}}$$

= ០.៩១៣ដុល្លារក្នុងមួយម៉ោង

ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោង

= ០.៩១៣X ២ម៉ោង X ១៥០% = ២.739ដុល្លារ

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងចំនួនម៉ោងការងារថែមម៉ោង និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងស្មើនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ។

៦.៧ ៦ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង

អត្រាប្រាក់ខ្ពស់ដូចគ្នា ត្រូវតែអនុវត្តចំពោះអត្រាថ្លៃបុងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ដែលធ្វើការថែមម៉ោង។ នេះមានន័យថាកម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងគួរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថែមចំនួន៥០%សម្រាប់ការងារដែលគេបំពេញក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោងធម្មតា និង ១០០% ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងពេលយប់ ថ្ងៃអាទិត្យនិង ថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាច្បាប់មិនបានចែងអំពីរូបមន្តសម្រាប់គិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោងតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោង យោងតាមឧទាហរណ៍ដូចកំណត់ខាងក្រោមនេះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១០៨ និង ១៣៩

ប្រកាស ៨០/៩៩ និង ៣៨៩/១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៨ / ០៤

ឧទាហរណ៍: ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង

សុភ័ណ្ឌ ធ្វើផ្នែកការកាត់ ហើយទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាបុង គឺ ១ដុល្លារក្នុងមួយបុង ។ ខែមួយនិយោជករវល់យ៉ាងខ្លាំង ហើយសុំឲ្យ សុភ័ណ្ឌ ធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន ២០ម៉ោង ក្នុងខែនោះ ។

សុភ័ណ្ឌ ធ្វើបាន៣០០បុងក្នុងខែនោះ ដែលធ្វើឲ្យគាត់ទទួលបានឈ្នួលចំនួន២៧០ដុល្លារ (ដោយផ្អែកលើអត្រាបរិមាណ១ ដុល្លារក្នុងមួយបុង)។ ក៏ប៉ុន្តែ សុភ័ណ្ឌ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងនេះ (១៥០%) សម្រាប់ការងារថែមម៉ោងចំនួន២០ម៉ោងរបស់គាត់ ។

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងចំនួន២០ម៉ោងរបស់សុភ័ណ្ឌ ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមនេះ:

$$\text{អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង} = \frac{\text{២៧០ ដុល្លារ(ទឹកប្រាក់សរុបដែលបានពីការដេរស៊ីបុងសម្រាប់រយៈពេល១}}{\text{២២៨(ចំនួនម៉ោងការងាក្នុងរយៈពេលខែ)}}$$

$$= \text{១.១៨៤ដុល្លារ}$$

ប្រាក់ឈ្នួលថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង = អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង (១.១៨៥) x ១.៥% x ២០ម៉ោង = ៣៥.៥២ដុល្លារ

ប្រសិនបើការងារថែមម៉ោងបានធ្វើនៅពេលយប់ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែល ប្រើសម្រាប់ការគិតថ្លៃឈ្នួលគួរស្មើនឹង១០០% ជំនួសឲ្យ៥០% ។

៦.៧ ៧ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ ឈ្នួលចំនួន ២០០០រៀលក្នុង១ថ្ងៃសម្រាប់អាហារ ឬ ទទួល អាហារមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃរៀងរាល់ថ្ងៃដែលគេធ្វើការ ងារថែមម៉ោង។ អាហារនេះអាចត្រូវបានផ្តល់ជូននៅពាក់ កណ្តាលម៉ោង ឬ មុនចាប់ផ្តើមធ្វើការថែមម៉ោង ។

ប្រកាស ០៤១/១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៣/០៤

៨២/១២(២) និង ១៦៣/១២(២)

ផ្នែកទី៧.ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ថ្ងៃឈប់សម្រាក និង អត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត

៧.១ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីកំណត់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

បើសិនជាថ្ងៃបុណ្យប៉ះចំថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃច័ន្ទបន្ទាប់។ ការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យមិនប៉ះពាល់ដល់រយៈពេលនៃសេវាកម្ម(អតីតភាព) ឬការកាត់បន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ ។

និយោជកដែលធ្វើអាជីវកម្មមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពថ្ងៃបុណ្យ អាចស្នើឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃទាំងនេះបាន។ ការងារនេះត្រូវតែធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់របស់ពួកគេបូកជាមួយនឹងចំនួនទឹកប្រាក់មួយរយភាគរយទៀតសម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ នេះមានន័យថា ពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១ថ្ងៃថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦១ ១៦២ និង ១៦៤

ប្រកាស ១០/៩៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤/១០(២) និង ៥៧/១២(៥)

ប្រកាស ៣៨៩/១៩

ឧទាហរណ៍: ការខាររនៅថ្ងៃបុណ្យ

ណារិទ្ធិ ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ទទួលបានឈ្នួល ៧.៣ ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ។ នេះគឺជារដូវរវល់បំផុត ហើយនិយោជករបស់គាត់បានសុំឲ្យ គាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ។ បើសិន ជា ណារិទ្ធិ មិនធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ (៧.៣ ដុល្លារក្នុង១ថ្ងៃ) ។ តែបើសិនជាគាត់ធ្វើការគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃទៀត (៧.៣ ដុល្លារ)។

៧.២ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សំរាក់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួ។

កម្មករនិយោជិតពេញម៉ោងទទួលបាន១.៥ថ្ងៃនៃការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ គឺស្មើនឹង១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង៤៨ម៉ោង ក្នុង១សប្តាហ៍ទទួលបានការសម្រាកតាមមូលដ្ឋានអត្រាសមាមាត្រ។ ឧទាហរណ៍៖ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានពាក់កណ្តាលនៃពេលវេលាធ្វើការធម្មតា ពួកគេទទួលបាន ០.៧៥ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុង១ខែ ។

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

ច្បាប់ស្តីពី មាត្រា ១៦៦-១៧០

សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០

លិខិតក្រសួងការងារ ០៧១/២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៨២/១១ (៤) និង ២០៣/១២ (៧)

៧.២.១ ថ្ងៃឈប់សម្រាកថែមចំពោះការងាររយៈពេលយូរ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត១ថ្ងៃថែមរយៈពេលរៀងរាល់៣ ឆ្នាំនៃការងារបន្តបន្ទាប់ដូចបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

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

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦២/០៤

១៥៥/០៩(១) ១១២/១០(៤) និង ៤៦/១២(៥)

៧.២ ២ សិទ្ធិនៃការប្រើការឈប់សម្រាក

និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេនៅពេលដែលគេស្នើសុំលើកលែងតែមានមូលហេតុបន្ទាន់ជាពិសេសដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន។កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ទាប់ពីធ្វើការបានមួយឆ្នាំ។

និយោជកអាចកំណត់វិធានសមហេតុផលអំពីរយៈពេលជូនដំណឹង ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ដំណឹងមុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤

៧២/១០(៣) ១១៦/១១(៧) និង ១៨១/១២(៧)

៧.២ ៣ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមុន

មុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេត្រូវទទួលបើសិនជាពួកគេនៅធ្វើការ។

ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំត្រូវតែផ្អែកលើ៖

- ប្រាក់ទទួលបានជាក់ស្តែងជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំមុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយខាងលើដែលច្រើនជាង ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៦៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤

២៣/០៨(៧) ៤០/០៩(៤) និង ១៧/១២(២)

ឧទាហរណ៍: ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

សុខ បានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់រយៈពេល១ឆ្នាំ និង មិនដែលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ។ គាត់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១៩០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ និង តែងតែមកធ្វើការយ៉ាងទៀង ទាត់។ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ គាត់ទទួលបានសរុបគឺ ២៩៦០ដុល្លារ សម្រាប់រយៈពេល ១២ ខែកន្លងមក ។ បន្ទាប់ពី ១២ខែត្រឹម សុខ ទទួលបានការអនុញ្ញាតសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៦ថ្ងៃ ដើម្បីត្រលប់ទៅលេង ភូមិកំណើត ។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យ សុខ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកជាមុន ។ ដើម្បីគិតប្រាក់ ឈ្នួលរបស់ សុខ និយោជកត្រូវតែគិតចំនួនប៉ុន្មានដែល សុខ បានទទួលជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំមុន។

ចំនួនទឹកប្រាក់គួរតែគិតដូចខាងក្រោមនេះ៖

$$= \frac{\text{២៩៦០ដុល្លារ (ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់សរុបក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន}}{\text{១២ (ខែក្នុង១ឆ្នាំ) x ២៦ (ថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ)}}$$

= ៩.៤៨៧ ដុល្លារ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ)

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

៧.២ ៤ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជំនួសឲ្យការឈប់សម្រាក

នៅពេលបញ្ចប់ការងារ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលពេញចំពោះថ្ងៃសម្រាកដែលនៅសេសសល់។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានគិតដូចគ្នានឹងវិធីនៅក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៤) និង ២០៣/១២

៧.២ ៥ កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងបោះបង់ចោលការឈប់សម្រាក

កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងណាដែលចែងថាកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលគ្មានសុពលភាព ។

ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រនានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាទូទៅសុខចិត្តទទួលយកការបង់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការឈប់សម្រាក់ក៏ដោយ ក៏កិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះគ្មានសុពលភាពដែរ បើយោងតាមបកស្រាយដែលមានលក្ខណៈតឹងតែង។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៤) និង ២០៣/១២

៧.២ ៦ ការពន្យាពេលការឈប់សម្រាក

កម្មករនិយោជិតអាចយល់ព្រមពន្យាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ រហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកតិចជាង ១២ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំហើយ ថ្ងៃដែលនៅសល់ពីរយៈពេល ១២ថ្ងៃនេះមិនអាចត្រូវបានពន្យាឲ្យលើសពីរយៈពេល៣ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា នៅពេលដែលវាមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការខកខានមិនបានឈប់សម្រាក

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៦៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤ ១១២/១០(៤) និង ២០៣/១២

រយៈពេលបីឆ្នាំដូចនិយាយខាងលើនេះមិនអាចយកអនុវត្តបានទេ ។ មានន័យថានៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតរូបនោះត្រូវតែទទួលបានជាទឹកប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់ដែលគេមិនបានប្រើប្រាស់ ។

៧.៣ ការឈប់សម្រាកពិសេស

កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃ ដោយមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសាររបស់គេ។ និយោជកមិនគួរបដិសេធដោយមិនសមហេតុផលលើការឈប់សម្រាកពិសេសទេ ប្រសិនបើ:

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

ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់គេ និយោជកអាចកាត់ការឈប់សម្រាកពិសេសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅក្នុងឆ្នាំនោះ ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតពុំមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដើម្បីកាត់សងការឈប់សម្រាកពិសេស ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏នៅតែមានការដាក់កំហិតលើចំនុចនេះផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ រយៈពេលធ្វើការសរុបមិនត្រូវបានឲ្យលើសពីរយៈពេល ១០ម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃ ឬ ៥៤ ម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីកំណត់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១៧១
ប្រកាស ៧៦/៩៨ និង ២៦៧/០១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៩៥/១២(៦)

៧.៤ ការឈប់សម្រាកឈឺ

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឈឺ ។ និយោជក គួរតែដាក់បញ្ចូលការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

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

៧.៤.១ ការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺទៅកម្មករនិយោករហូតដល់៦ខែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត:

- អវត្តមានពីការងារដោយសារជំងឺ និង
- មានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

និយោជកអាចបញ្ចប់ការងារកម្មករនិយោជិតបាន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សម្រាកឈឺលើសពី៦ខែ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៧១
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣ និង១៥/១២(៣)

៧.៤.២ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកឈឺ

ច្បាប់នេះមិនតម្រូវឲ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សម្រាកឈឺទេ ប៉ុន្តែតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និយោជកគួរពិចារណាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលឈប់សម្រាកឈឺតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន។

និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកឈឺនិង សិទ្ធិទទួលស្របនឹងបទបញ្ជារបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ព័ត៌មានលំអិតអាចរកឃើញនៅក្នុងប្រកាស ១៨៤/១៨) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានជំងឺដោយគ្រូពេទ្យដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតនិងទទួលស្គាល់តាមច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។

ប្រកាស ១០៩/១៦ និង ១៨៤/១៨សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៣

១៣/០៤ ៣០/០៤ ៦២/០៤ ៦៣/០៤ និង ៤២/១២(១)

សេចក្តីសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី ០៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៧

៧.៥ ការសម្រាកលំហែមាតុភាព

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលសំរាលកូន នូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ (៣ខែ) ។

និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត:

- ដោយសារមានផ្ទៃពោះ
- នៅពេលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬ
- មុនពេលឈប់លំហែសម្រាកមាតុភាពបានឡើយ ។

និយោជកត្រូវតែឲ្យប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។ និយោជកគួរគិតប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកតាមមូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ១២ខែ មុនពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព មិនមែនផ្អែកតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬ ប្រាក់ឈ្នួល គោលទេ ។

អំឡុងពេល២ខែដំបូង បន្ទាប់ពីត្រឡប់មកពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវតម្រូវឲ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗប៉ុណ្ណោះ ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឈឺ ។ និយោជក គួរតែដាក់បញ្ចូលការឈប់សម្រាកឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

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)

ឧទាហរណ៍: ការឈប់លំហែមាតុភាព

សុខា បានធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់អស់រយ:ពេល២ឆ្នាំ មុនពេលមានផ្ទៃពោះ ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់នាងគឺ១៨២ដុល្លារ ហើយប្រាក់អតីតភាពការងារនាងគឺ ៣ដុល្លារ។ នាងបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ ដូច្នេះនាងតែងតែទទួលប្រាក់រង្វាន់១០ដុល្លារ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតប្រសិនបើមាន ។ ប្រាក់ឈ្នួល និង ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់របស់នាងគឺ ស្មើនឹង ២៨៦៤ដុល្លារ ក្នុងរយ:ពេល១២ខែកន្លងមកនេះ ។ចំនួនទឹកប្រាក់គួរតែគិតដូចខាងក្រោមនេះ៖

= ២៩៦៤ដុល្លារ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍សរុបរយ:ពេល១២ខែ / ១២ (ចំនួនខែនៅក្នុង១ឆ្នាំ)

= ២៤៧ ដុល្លារ

និយោជក ត្រូវបើកចំនួនទឹកប្រាក់ដែលរកបានប្រចាំខែ គុណនឹង៥០% =១២៣.៥ដុល្លារ និងបើក ប្រាក់ឈ្នួលចំនួននេះឲ្យ សុខា ក្នុងអំឡុងពេល៣ខែ (១២៣.៥ ដុល្លារ x ៣ខែ = ៣៧០.៥ ដុល្លារ) ដែលនាងកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុ ភាព

៧.៦ ការសម្រាកលំហែមាតុភាព

រយ:ពេលឆ្នាំទី១នៃជីវិតរបស់កូន ម្តាយមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងពេលសម្រាកបំបៅកូនក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ម្តាយអាចចែកការសម្រាកនេះជា២វគ្គ ដែលមួយវគ្គៗអាចមានរយ:ពេល៣០នាទី (ឧទាហរណ៍ដូចជា ៣០នាទីក្នុងម៉ោងធ្វើការពេលព្រឹក និង៣០នាទីក្នុងម៉ោងធ្វើការពេលរសៀល) ។ ពេលវេលាច្បាស់លាស់នៃការសម្រាកបំបៅកូន គួរតែត្រូវបានព្រមព្រៀងរវាងម្តាយ និង និយោជករបស់នាង ។ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងទេនោះ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៤-១៨៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៥/០៣ ៩៤/០៤(១១) ០៨/០៧(៧) ៧៥/០៩(៤) និង ១៧/១០(១២)

ការសម្រាកនេះគួរតែត្រូវយកម៉ោងពាក់កណ្ដាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការវេននីមួយៗ។ ច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្ដល់ទឹកដោះគោ ឬ ការបង់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការសម្រាកបំបៅកូនជាដាច់ខាត ។

ការសម្រាកបំបៅកូនគឺជាការសម្រាកថែមលើការសម្រាកធម្មតាដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួល។

៧.៧ បន្ទប់បំបៅកូន

និយោជកដែលជួលស្ត្រីធ្វើការយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថាច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្ដល់ទឹកដោះគោ ឬ ការបង់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការសម្រាកបំបៅកូនទេ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៨៦

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

៧.៨ ទារកដ្ឋាន

និយោជកដែលជួលស្ត្រីឲ្យធ្វើការយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានទារកដ្ឋានមួយ ។

បើសិនជានិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ក្មេងដែលមានអាយុពី១៨ ដល់ ៣៦ខែ បានទេ និយោជកនោះត្រូវតែចេញសោហ៊ុយនោះឲ្យទៅកាន់កម្មករនិយោជិត (រួមទាំងបុគ្គលិកថ្មី) ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១៨៦

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ៦៣/០៤

៥៦/១១(១) ០៤/១៦(៦) និង ៩៨/១២(៥)

ផ្នែកទី៨. សុវត្ថិភាពការងារ និង សុខភាព

៨.១ លក្ខណៈទូទៅ

និយោជកត្រូវតែធានាឲ្យបានថាកន្លែងធ្វើការមានសុវត្ថិភាព សុខភាព និង អនាម័យ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ២៣ ២២៨-២៣០

៨.២ គិលានដ្ឋាន និង ការសង្គ្រោះបឋម

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតលើសពី៥០នាក់នៅកន្លែងធ្វើការមួយ ត្រូវតែរៀបចំឲ្យមានគិលានុដ្ឋានមួយតាមការរៀបរាប់ក្នុងចំនុច ៨.២.១ និង ៨.២.៥។ និយោជកដែលមានកម្មករយ៉ាងតិច ៥០នាក់ នឹងត្រូវតំឡើងប្រអប់សង្គ្រោះបឋម ឬបន្ទប់សង្គ្រោះបឋមអាស្រ័យលើល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងប្រកាស៣៣០/០០។

សហគ្រាសដែលមិនអាចរៀបចំគិលានដ្ឋានផ្ទាល់ខ្លួនបានអាចប្រើគិលានដ្ឋានកណ្ដាលឬរួមគ្នាឬអាចប្រើ មណ្ឌលសុខភាពជាតិ (លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលំអិតអាចរកឃើញនៅសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០០៤/២០) ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ២៤២ ២៤៤ និង ២៤៧

ប្រកាស ៣៣០/០០

សេចក្ដីជូនដំណឹង ០០៤/២០

៨.២.១ ទីកន្លែង និង ទំហំគិលានដ្ឋាន

គិលានដ្ឋាន ត្រូវតែនៅជិតកន្លែងធ្វើការ និង:

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

ប្រកាស ៣៣០/០០ ប្រការ ២

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ០៣/០៣

សេចក្ដីជូនដំណឹង ០០៤/២០

៨.២.២ ចំនួន និង គុណសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតសុខាភិបាល

ចំនួនបុគ្គលិក ដែលតម្រូវឲ្យមាននៅក្នុងគិលានដ្ឋាន គឺផ្អែកទៅលើចំនួនកម្មករនិយោជិត ដូចបានកំណត់ នៅក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ៣

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

ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុដ្ឋាយិកា ដែលត្រូវប្រចាំការ	ចំនួនគ្រូពេទ្យ	ចំនួនម៉ោងរបស់គ្រូពេទ្យ 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 ការងារថែមម៉ោង ។

៨.២.៣ ពេទ្យការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៣៩ និង២៤០

ប្រកាស ១៣៩០/០១

ច្បាប់ការងារផ្តល់ជូនពេទ្យការងារនូវតួនាទីយ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ។ ពេទ្យការងារត្រូវ ៖

- ផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងកន្លែងការងារ
- រក្សាអាថិកំបាំងវិជ្ជាជីវៈ និង អាថិកំបាំងបច្ចេកទេសបែបផែនផលិតរបស់សហគ្រាស
- បង្ការសុខភាពកម្មករនិយោជិតឲ្យផុតពីគ្រោះថ្នាក់ការងារវិជ្ជាជីវៈ និង ជំងឺឆ្លងផ្សេងៗ
- ពិនិត្យព្យាបាលបឋមដល់កម្មករនិយោជិតដែលឈឺផ្សេងៗពេលបំពេញការងារមុនពេលបញ្ជូលទៅមន្ទីរពេទ្យ ។

៨.២.៤ ឧបករណ៍ពេទ្យ និង ឱសថ

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២២៤/១២(៦)

គិលានដ្ឋានត្រូវតែមាន:

- គុមួយ
- កៅអី៣
- ទូឯកសារ១
- ទូឱសថ
- យ៉ាងតិចគ្រែ២ ដោយមានពូក និងកំរាលពូក
- ឧបករណ៍សំលាប់មេរោគ និង
- ឱសថនិងឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

៨.២.៥ ឧបករណ៍ពេទ្យ និង ឱសថ

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

ប្រកាស ៣៣០/០០ប្រការ ១ ប្រការ៤ និងប្រការ ៥

ចំនួនបង្គន់

អនាម័យ	គ្រែ
៥០-២០០	២
៥០០	១០
> ១០០០	២០

៨.៣ បង្គន់អនាម័យ

និយោជកត្រូវតែផ្ដល់បង្គន់អនាម័យដែលស្អាតបាតដល់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាស ០៥២/០០

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

៨.៣.១ ចំនួនបង្គន់អនាម័យ

និយោជកត្រូវផ្ដល់បង្គន់អនាម័យដោយឡែកពីគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតប្រុស និងកម្មករនិយោជិតស្រីដោយយោងតាមចំនួនដូចខាងក្រោមនេះ ៖

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

៨.៣.២ ចំនួនបង្គន់អនាម័យ

បង្គន់អនាម័យនីមួយៗត្រូវតែ ៖

- មានកំរាលក្រោម និង ជញ្ជាំងមិនជ្រាបទឹក
- មានទ្វារដែលបិទដោយមានគន្លឹះខ្ទាស់ពីក្នុង
- មានជញ្ជាំងដែលលាបពណ៌ស្រាលៗ

- មានពន្លឺគ្រាប់គ្រាន់
- នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬ មានតាក តភ្ជាប់ទៅកន្លែងធ្វើការ
- មានសាប៊ូ និង ទឹកគ្រប់គ្រាន់
- សំអាតយ៉ាងតិច១ដងក្នុង១ថ្ងៃ និង
- មានប្រព័ន្ធលូរទឹកយ៉ាងសមស្រប ។

៨.៣.៣ បន្ទប់អនាម័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី

សហគ្រាសណាមួយដែលមានកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច១០០នាក់ ត្រូវតែមានបង្គន់អង្គុយផ្ទាល់មួយ សម្រាប់រៀងរាល់ស្ត្រី៥០នាក់ ។

៨.៤ ទឹកផឹក

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ទឹកផឹកមានសុវត្ថិភាពឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ។

ប្រកាស០៥៤/០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៤៣/០៩(២) ៧២/១០(៤) និង ៨៦/១១(៣)

៨.៤.១ ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ទឹកផឹកស្អាតដែលមានសុវត្ថិភាព

ទឹកផឹកត្រូវតែដាក់នៅក្នុងធុងស្អាតដែលមានគំរបបិទជិត និង មានចំពួយបង្ហូរទឹកមួយពីខាងក្រោម ។ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ពែង ដែលមានអនាម័យសម្រាប់ផឹកទឹក ។

៨.៤.២ កន្លែងដាក់ទឹក

ធុងទឹកត្រូវតែនៅជិតកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ។

៨.៤.៣ គ្រឿងស្រវឹង

គ្មាននណាម្នាក់អាចនាំយកគ្រឿងស្រវឹងទៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ឬ ផ្តល់គ្រឿងស្រវឹងទៅកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការបានទេ ។

៨.៥ កន្លែងអង្គុយ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់កៅអីដែលសមរម្យនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការនីមួយៗសម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។

ប្រកាស០៥៣/០០

៨.៥.១ ចំនួនកៅអីនៅក្បែរកន្លែងធ្វើការ

ទោះជាការងារមិនអាចធ្វើដោយអង្គុយបានក៏ដោយ និយោជកត្រូវតែមានកៅអីនៅជិតកន្លែងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលដែលពួកគេត្រូវការ ។

៨.៥.២ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

វិធានទាំងឡាយស្តីពីការប្រើកៅអីអាចសរសេរបញ្ចូលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបាន ។

៨.៦ សំលេង

កម្រិតសំលេងអតិបរមានៅក្នុងកន្លែងធ្វើការមានកំណត់នៅក្នុងអនុក្រិត ៤២/០០ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

អនុក្រឹត្យ ៤២/០០
ប្រកាស១៣៨/០៣

កម្រិតសំលេង (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 ៥២/០០ និយោជកត្រូវតែផ្តល់នូវការការពារសំលេងខ្លាំង ទៅកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ នៅក្នុងកម្រិតសំលេងលើសពី ៨០ dB (A) ។ ដោយយោងទៅតាមប្រកាស ១៣៨/០៣ កម្រិតសំលេងគឺ ៨៥ dB(A) ។

៨.៧ ខ្យល់អាកាស កំដៅ និង ការធ្វើឲ្យមានខ្យល់ចេញចូល

៨.៧.១ ខ្យល់អាកាស

អនុក្រឹត ៥២/០០ ចែងអំពីកម្រិតជាតិគីមីអតិបរមានៅក្នុងលំហអាកាស។

> អនុក្រឹត្យ ៥២/០០
> ប្រកាស ១២៥/០១ និង១៤៧/០២

៨.៧.២ កំដៅ និង ការធ្វើឲ្យមានខ្យល់ចេញចូល

និយោជកត្រូវតែធានាថាសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការគឺសមស្របសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

នៅរោងចក្រ ឬ រោងជាងត្រូវមានលំហអាកាសយ៉ាងតិច ១០ម៣ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្នា។ និយោជកត្រូវតែមាន ទែម៉ូម៉ែត (ឧបករណ៍វាស់សីតុណ្ហភាព) នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការដើម្បីតាមដានសីតុណ្ហភាព ។

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

៨.៧.៣ ការធ្វើការក្នុងតំបន់ដែលខ្យល់ចេញចូលមានកម្រិត

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការនៅក្នុងកន្លែងដែលខ្យល់ចេញចូលមានកម្រិត (ដូចជាក្នុងរូងភ្នំ ក្រោមដី ឬ ក្នុងបំពុងស៊ីឡាំងធំ) និយោជកត្រូវតែធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានខ្យល់បរិសុទ្ធយ៉ាងតិច ៣០ម៣ ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ម៉ោង។

> ប្រកាស១៣៩/០៣

៨.៨ ពន្លឺ

និយោជកត្រូវតែធានាថា មានពន្លឺធម្មជាតិ ឬ ពន្លឺសិប្បនិម្មិត គ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចមើលឃើញច្បាស់ ដោយគ្មានការលំបាកចំពោះភ្នែករបស់ពួកគេ ។ ប្រកាស ៥៨៥/០៣ កំណត់ពីកម្រិតពន្លឺ (គិតជាលុច (Lux)) សម្រាប់ប្រភេទផ្សេងៗគ្នានៃកន្លែងធ្វើការ ។

ប្រកាស៥៨៥/០៣

	ការបំភ្លឺជាមធ្យមគិត
ផ្នែក	ជាលុច (LUX)
ការស្រេះ	១៥០០
ការដេរ	១០០០
ការត្រួតពិនិត្យ/ការត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយ	១០០០
ការកាត់/ ការតំឡើងគ្រឡាប៉ាក់/ការប៉ាក់	៧៥០
ស្រាវអំបោះ/ជ្រលក់ពណ៌/សម្ងួត/បោក/បោះពុម្ព	៥០០*
អ៊ុត	៣០០

* សំគាល់:ផ្នែកវេចខ្ចប់ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិស័យអាជីវកម្មទាមទារ 500 Lux។

៨.៩ ការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកំលាំងពលកម្ម

និយោជកត្រូវចៀសវាងកុំឲ្យមានការលើកដាក់ដោយកំលាំងពលកម្មដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិត ពិសេសបើសិនជាការងារនោះអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ឆ្អឹងខ្នងរបស់ពួកគេ ។

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

៨.៩.១ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ

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

៨.៩.២ ទំងន់អតិបរមា

កម្មករនិយោជិតអាចលើកដាក់ទំងន់ធ្ងន់អតិបរមាដូចមានរៀបរាប់ក្នុងតារាងក្រោមនេះ ។

	ប្រុស		ស្ត្រី	
	១៥ឆ្នាំ	១៨ឆ្នាំ	១៥ឆ្នាំ	១៨ឆ្នាំ
លើកដាក់ទំងន់ផ្ទាល់	១២ គ.ក្រ	៥០គ.ក្រ	៦ គ.ក្រ	២៥ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់មួយ	៣២ គ.ក្រ	៨០គ.ក្រ	៨០	៨០
រទេះរុញកង់បី ឬ បួន	ហាម	៩០ គ.ក្រ	៨៥	៨៥

៨.១០ ការលើកដាក់ទំងន់ដោយកំលាំងពលកម្ម

និយោជកត្រូវចៀសវាងកុំឲ្យមានការលើកដាក់ដោយកំលាំងពលកម្មដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិត ពិសេសបើសិនជាការងារនោះអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ឆ្អឹងខ្នងរបស់ពួកគេ ។

លំហរអាកាស

- ដំឡើង និង ថែរក្សាប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលនិងបន្ថយកំដៅ
- វាស់ស្ទង់សីតុណ្ហភាពជាប្រចាំ
- ធ្វើការកាត់បន្ថយធូលី

អាហារដ្ឋាន

- រក្សាបរិមាណទទួលទានអាហាររួមទាំងកំរាលឥដ្ឋ ចង្ក្រាន កន្លែងបម្រើការ និង ជុំវិញឲ្យ បានស្អាត និង មានអនាម័យ
- ធានាថា អាហារត្រូវបានរៀបចំ និង ចំអិនត្រឹមត្រូវ
- ធានាថា អាហារមានគុណភាព និង តម្លៃសមរម្យ

សារធាតុគីមី

- ស្តុបសារធាតុគីមីនៅក្នុងកន្លែងបិទជិតដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ
- ធុងដាក់សារធាតុគីមីត្រូវមានបិទផ្លាកសញ្ញាឲ្យបានច្បាស់ជាភាសាខ្មែរ (និងភាសាដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ)
- ដំឡើងឧបករណ៍ធ្វើឲ្យមានខ្យល់អាកាសចេញចូលក្នុងរោងចក្រនៅកន្លែងដែលមានប្រើសារធាតុគីមី
- ចែកកន្លែងដែលប្រើសារធាតុគីមីនៅក្នុងរោងចក្រឲ្យដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ
- ហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិតពីរបៀបធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី
- ផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវសំលៀកបំពាក់ការពារ (ដូចជាស្រោមអនាម័យ) និង ឧបករណ៍(ដូចជាវ៉ែនតា ឬ ម៉ាស់ពាក់មុខ)

ការហ្វឹកហ្វឺន

- ហ្វឹកហ្វឺនពីការគេចភាពអាសន្នឲ្យបានទៀងទាត់

ច្រកទ្វារចេញពេលមានអាសន្ន

- ដំឡើង និង ដាក់សញ្ញាច្រកចេញ
- ក្សាច្រកទ្វារនោះឲ្យងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់ និង មិនចាក់សោរ

បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ

- ដំឡើងបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង ធានាឲ្យបានថាបំពង់ទាំងនោះ ងាយស្រួលនឹងយកប្រើប្រាស់
- សាកល្បងបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យជាទៀងទាត់។

សង្គ្រោះបឋម

- ផ្តល់ឲ្យមានប្រអប់ដាក់ថ្នាំព្យាបាលបឋមឲ្យគ្រប់គ្រាន់ និង ធ្វើឲ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយកមកប្រើប្រាស់ ។
- ពិនិត្យមើលរបស់របរនៅក្នុងប្រអប់ដាក់ថ្នាំព្យាបាលបឋមឲ្យបានទៀងទាត់ ។

ម៉ាស៊ីន

- ដំឡើងម៉ាស៊ីននៅមានសុវត្ថិភាព និង ថែទាំឲ្យបានល្អ
- ដាក់ឲ្យមានរបាំងការពារម្ជុលសម្រាប់ម៉ាស៊ីនដេរ
- ដំឡើង និង ថែទាំប្រព័ន្ធ និង ខ្សែអគ្គីសនីឲ្យមានសុវត្ថិភាព
- បិទផ្លាកសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅពីលើប្រអប់បិទ/បើកអគ្គិសនី។

សំលេង

- វាស់ស្ទង់កម្រិតសំលេង
- ផ្តល់ប្រដាប់ការងារសំលេងទៅកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅកន្លែងធ្វើការដែលមាន សំលេងខ្លាំង

អនាម័យ

- ជួសជុលបង្គន់អនាម័យ និង ទ្វារបង្គន់អនាម័យដែលខូច
- ដាក់ផ្លាកសញ្ញាសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីនៅទ្វារបង្គន់អនាម័យ
- ផ្តល់ប្រដាប់ប្រដាសម្រាប់លាងសំអាតនៅជិតបង្គន់អនាម័យ

ផ្លូវដើរ

- ដាក់ផ្លាកសញ្ញាផ្លូវដើរឲ្យច្បាស់ និង រក្សាផ្លូវដើរទាំងនោះកុំឲ្យមានវត្ថុ និង សំរាមនៅទើសទែង ។

ផ្នែកទី ៩. គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

៩.១ តើអ្វីជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ?

គ្រោះថ្នាក់ ឬ ជំងឺដែលចាត់ទុកថាទាក់ទងនឹងការងារ គឺជាគ្រោះថ្នាក់ឬ ជំងឺដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត:

- ដោយសារធ្វើការ
- ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ឬ
- ពេលពួកគេកំពុងធ្វើដំណើរដោយត្រង់ពីផ្ទះទៅធ្វើការ ឬ ពីកន្លែងធ្វើការទៅផ្ទះ

គ្រោះថ្នាក់អាចចាត់ទុកថាទាក់ទងនឹងការងារ ទោះបីវាជាកំហុសរបស់អ្នកណាក៏ដោយ ។ជំងឺវិជ្ជាជីវៈក៏ចាត់ទុកថា ជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤៨ និង ២៥៧

ប្រកាស ២៤៣/០២

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

៩.២ ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកក្នុងការទប់ស្កាត់មិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ

និយោជកត្រូវតែទទួលខុសត្រូវឬចាត់ឲ្យអ្នកមានអ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការការពារមិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២២៩-២៣០

និង ២៥០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៩៦/១០(៩)

៩.៣ ភារកិច្ចរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង

ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់និយោជកត្រូវតែ:

- ផ្តល់ការសង្គ្រោះបឋម
- រក្សាទិដ្ឋភាពនៃកន្លែងកើតហេតុ
- ផ្តល់ឯកសារពាក់ព័ន្ធទៅគណ:កម្មការអង្កេតគ្រោះថ្នាក់ការងារ
- អនុញ្ញាតឲ្យសាក្សីរាយការណ៍ជូនទៅគណ:កម្មការអង្កេត

ប្រកាស២៤៣/០២

៩.៤ ការជូនដំណឹងអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ

និយោជក ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារមិនឲ្យលើសពី ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់កើតឡើង ។

ប្រកាស២៤៣/០២

៩.៥ ការទូទាត់សំណង ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ

និយោជិកត្រូវបង់វិភាគទានដល់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស) ។

ហើយបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម នឹងគ្របដណ្តប់លើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ រួមទាំងការពិការបណ្តោះអាសន្នឬជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬស្លាប់ ដោយជាលទ្ធផលនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ(សូមមើលលម្អិតបន្ថែមទៀតនៅក្នុងប្រកាស ២៤៣/០២) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៥២-២៥៥

ប្រកាស ២៤៣/០២

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

ផ្នែកទី១០.ការដាក់វិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត

១០.១ វិធានការដាក់វិន័យ និង កំហុស

និយោជកមានសិទ្ធិដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែនៅពេលចាត់វិធានការដាក់វិន័យ និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បញ្ញត្តិ ក៏ដូចជា អនុសញ្ញារួម និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសផងដែរ ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦ ២៧ និង ២៨

១០.១.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការបង្ហាញពីកំហុស

និយោជកដែលចង់ដាក់វិន័យ ឬ បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារកំហុស ត្រូវតែបង្ហាញពីភស្តុតាងនៃកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

> សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៣ និង ១៩៣/១២

១០.១.២ ពេលវេលាកំណត់សម្រាប់ការដាក់ទោសវិន័យបណ្តេញពីការងារ

និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានតែចំពោះកំហុសធ្ងន់ប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើគេធ្វើដូច្នេះ ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃនៃកាលបរិច្ឆេទ ដែលគេបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះ ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ២៦
>
> សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/០៤ ១៦៩/០៩(១) ១៩៥/១២ និង ១៨៤/១២(១)

១០.១.៤ ការដាក់វិន័យត្រូវតែសមហេតុផល

ការដាក់វិន័យណាមួយដែលនិយោជកធ្វើឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់ទោសដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្ត ។

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

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

១០.១.៥ ឧទាហរណ៍អំពីកំហុសធ្ងន់

ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងដូចឧទាហរណ៍ខាងក្រោមនេះស្តីពីកំហុសធ្ងន់:

- ការប្រើប្រាស់និយោជក
- ការក្លែងបន្លំនិយោជក វិច្ឆេទកម្ម ការមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ការផ្សាយអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ
- ល្មើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានខាងវិន័យសន្តិសុខ និង អនាម័យ
- ការគំរាម កំហែងជេរប្រមាថ ឬ វាយដំនិយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតឯទៀត
- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
- ការឃោសនា សកម្មភាព ឬ បាតុកម្មនយោបាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ
- ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាក្នុងពេលកូដកម្ម
- ខកខានមិនបានចូលធ្វើការវិញ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីតុលាការ ចេញបញ្ជាឲ្យចូលធ្វើការ ។

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

ដោយផ្អែកតាមកាលៈទេសៈនេះ តុលាការអាចកំណត់ទង្វើផ្សេងៗទៀតរបស់

កម្មករនិយោជិតថាជាកំហុសធ្ងន់បាន ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការគ្រាន់តែធ្វើកូដកម្មដោយមិនគោរពតាមនិតិវិធីច្បាប់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះឡើយ ។

១០.១.៦ ការទាមទារឲ្យបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកចាត់ចែង

ជាការពិតអ្នកចាត់ចែងម្នាក់ដែលបានមានកំហុស មិនមែនមានន័យថា និយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់ការងារអ្នកចាត់ចែងនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចសុំឲ្យនិយោជករបស់គេបញ្ឈប់ការងារអ្នកចាត់ចែង ឬ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀត ដែលមានកំហុស ប៉ុន្តែសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចថាតើត្រូវបញ្ឈប់ ឬ មិនបញ្ឈប់ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបដិសេធមិនព្រមតម្រូវឲ្យនិយោជកបញ្ឈប់អ្នកគ្រប់គ្រង និង និយោជិតផ្សេងៗទៀតរបស់ខ្លួនចេញពីការងារទេ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចទាមទារការខូចខាតប្រសិនបើ និយោជកនោះប្រព្រឹត្តកំហុសទៅលើពួកគេ។

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

១០.២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរដោយមូលហេតុមួយចំនួន។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរនិយោជកមិនតម្រូវឲ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតមិនតម្រូវឲ្យធ្វើការងារទេ។

នៅពេលបញ្ចប់ការព្យួរនោះហើយ ទំនាក់ទំនងការងារជាទូទៅត្រលប់មកដូចធម្មតាវិញ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ និង ៧២

១០.២.១ មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានព្យួរបានតែដោយសារមូលហេតុទាំងឡាយដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុង មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ មូលហេតុសំខាន់ៗបំផុតទាំងនេះរួមមាន:

- ការព្យួរដោយដាក់វិន័យតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង
- បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងររបស់សហគ្រាស ក៏ប៉ុន្តែការព្យួរត្រូវពិនិត្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថាបើសិនជានិយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ និយោជកត្រូវតែបង់ឈ្នួលពេញលេញជូនកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់គេ ។

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

១០.២.២ ការព្យួរការងារដើម្បីជាការដាក់វិន័យ

កិនិយោជក អាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនិយោជកនៅពេលដែលកំពុងស្រាវជ្រាវពីកំហុសធ្ងន់ដែលបានចោទ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់មូលហេតុវិន័យ តែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែល:

- រយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់ទោសដែលបានចោទ ហើយ
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកអនុញ្ញាតឲ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបែបនោះ ។

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

១០.២.៣ ការព្យួរការងារដោយសារបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននៅពេលដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ។

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

វាជាការអនុវត្តន៍ជាទូទៅក្នុងឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និង ស្បែកជើង ដែលនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០% ទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលគ្មានការងារឲ្យធ្វើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មិនបាន អនុញ្ញាតឲ្យអនុវត្តបែបនេះទេប្រសិនបើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិន ធ្វើឡើងនៅក្រោមការពិនិត្យមើលរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៧ និង ៧១(៧)សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៨/០៤ ១៥៦/១១(១ និង ២ និង ៣) ១៨៩/១១(៨)

១០.៣ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់ ឬ ដោយការរំលាយ ។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ជាធម្មតាផុតរលត់នៅពេលបញ្ចប់កាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។

មានមូលហេតុសំខាន់ៗ ២ តាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មុនពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ កិច្ចព្រមព្រៀង និង កំហុសធ្ងន់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០១ /១៣

១០.៣.១ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀង

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ អាចរំលាយដោយការព្រមព្រៀង។ ការព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង មានអធិការការងារធ្វើជាសាក្សី។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ (១)

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០០/១២ (១ និង ២)

១០.៣.២ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារកំហុសធ្ងន់

និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មុនដល់ពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

ទាក់ទងនឹងសេចក្តីពន្យល់អំពីកំហុសធ្ងន់ សូមមើលផ្នែកទី ១០.១.៥ ខាងលេ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(២) និង ៨៣

១០.៣.៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយសារករណីប្រធានស័ក្តិ

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ក៏អាចរំលាយបានផងដែរ ដោយពុំចាំបាច់មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរនៅពេលដែលមានករណីប្រធានស័ក្តិឡើង ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(២)

១០.៣.៤ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់

ទាំងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗបាន ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយគ្មានហេតុផលស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន បើសិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ដូចជាកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ បើសិនជាកម្មករនិយោជិត រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ខ្លួនត្រូវតែសងជំងឺចិត្តដល់និយោជក ចំពោះការខូចខាតនានាដែលនិយោជក បានទទួលរងគ្រោះដោយសារតែការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣(៣) និង (៤)

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

១០.៣.៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់

នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានរំលាយ ឬ ដល់កាលកំណត់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា។

ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវស្មើនឹងយ៉ាងតិច ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ។

ឧទាហរណ៍: ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

សុខា បានចុះហត្ថលេខាជាមួយរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់លើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់១ឆ្នាំ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលគឺ ១៩០ ដុល្លារ ប៉ុន្តែនាងក៏បានធ្វើការងារថែមម៉ោងផងដែរ និង បានទទួលប្រាក់រង្វាន់ខ្លះ។ ជាសរុប នាងទទួលបាន ២៩៦៤ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំ។

ដោយគណនា ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាប់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់នាងគឺ

៥% X ២៩៦៤ដុល្លារ = ១៤៨.២ដុល្លារ

១០.៣.៦ ការជូនដំណឹងមុនពេលដល់កាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

កាលណានិយោជកមានបំណងឲ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់ធ្វើការនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតជាមុនដោយផ្អែកទៅតាមតារាងខាងក្រោម:

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

ប្រសិនបើជាគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នឹងត្រូវបានបន្តដោយស្វ័យប្រវត្តិសម្រាប់រយៈពេលដូចគ្នានឹងកិច្ចសន្យាការងារដើមដែរ។ កិច្ចសន្យានេះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃការងារលើសពី ២ឆ្នាំ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៣ ៨៧ និង ៨៦

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/ ៩៧

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

១០.៤ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយនិយោជក ឬ កម្មករនិយោជិត។

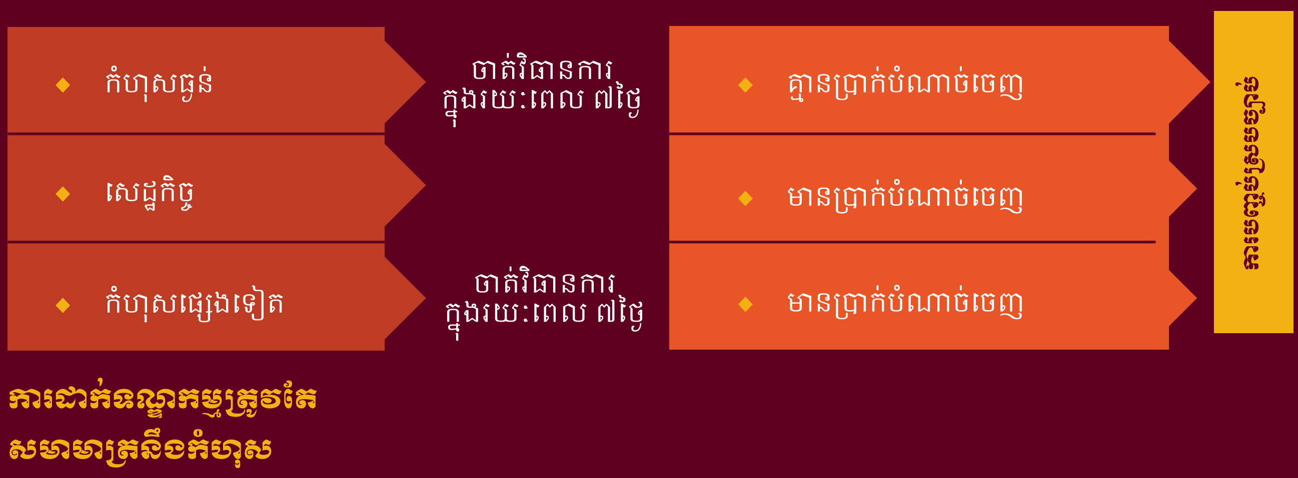
កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាថិរវេលាមិនកំណត់ដោយមានមូលហេតុណាមួយក៏បាន ។

និយោជក អាចរំលាយកិច្ចសន្យាមិនកំណត់បាន លុះត្រាតែមានហេតុផលសមរម្យដែលពាក់ព័ន្ធ ទៅនឹងជំនាញអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ឬ ត្រូវការ ផ្សេងៗរបស់សហគ្រាស ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១០១/១២(២)

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់



១០.៤.១ ការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងផ្អែកទៅលើរយៈពេលនៃការងារដែលកំណត់នៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ៖

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

ប្រសិនបើនិយោជកបានបង់ប្រាក់បំណាច់ ៥ %ទៅកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នីមួយៗ ដូច្នេះ រយៈពេលការងារសម្រាប់ជូនដំណឹងនឹងត្រូវបានរាប់ពី កាលបរិច្ឆេទដែល FDC ក្លាយជា UDC។ រយៈពេលជូនដំណឹងផ្អែកលើរយៈពេលនៃការងារដូចដែលបានផ្តល់ជូនតារាងខាងលើ។

កាតព្វកិច្ចក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹង

ជាទូទៅ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការជាមួយគ្នាតាមធម្មតាក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹង ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ២ថ្ងៃ ក្នុង១សប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី និង អាចឈប់ធ្វើការមុនបាន ប្រសិនបើគេរកបានការងារមួយទៀត។ បើសិនដូច្នេះទេ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នាដូចធម្មតាក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹងនោះ ។

កាតព្វកិច្ចក្នុងរយៈពេលជូនដំណឹង

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

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៥

លិខិតឆ្លើយតប ០៧០/២០ នៅថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៩១ /០៤ ១០៣/១២(១ និង ២) ១៨៤/១២(១) ១៩៣/១២(២) ១៩៩/១២(១)

សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ ១១៦/១២(២) និង ២០០/១២(១និង២)

វិធានពិសេសទាក់ទងនឹងតម្រូវការជូនដំណឹង

ក្នុងករណី	តម្រូវការជូនដំណឹង
កំហុសធ្ងន់	មិនបាច់ជូនដំណឹង
កម្មករនិយោជិតសាកល្បង	មិនបាច់ជូនដំណឹង
វិកលចរិត ឬការបាត់បង់ សមត្ថភាពការងារ អចិន្ត្រៃយ៍	ជូនដំណឹង
កូនជាង	មិនបាច់ជូនដំណឹង
បង្ខំដូចនៅក្នុងមាត្រា ៨៥	មិនបាច់ជូនដំណឹង
ការដាក់ពន្ធនាគារនិយោជិក	មិនបាច់ជូនដំណឹង

ជាទូទៅមិនតម្រូវឲ្យជូនដំណឹងចំពោះករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអំឡុង ពេលសាកល្បងទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុន ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬ បាត់បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

១០.៤.២ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដាញចេញពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDCS)

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនិងការទូទាត់សំណង

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងអំឡុងពេលការងារ

ការទូទាត់សំណងនៃប្រាក់អតីតភាពមុនឆ្នាំ ២០១៩ស្មើនឹង ១៥ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនៃអតីតភាពការងារ។

ការគណនាគឺផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានជាមធ្យមក្នុងអំឡុងពេលនៃការងារចន្លោះពីឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ចុងឆ្នាំ ២០១៨។ ប្រសិនបើនិយោជកបានទូទាត់សំណងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ៥% ដែលនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) រួចហើយ ការសងត្រឡប់វិញប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនឹងលែងជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកតទៅទៀត។ បើនិយោជកមិនបានទូទាត់សំណងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ៥%ទេ ការទូទាត់សងត្រឡប់វិញប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ នឹងត្រូវទូទាត់ក្នុង រយៈពេលនៅសល់។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៩ ត្រូវបានបង់ពីរដងមួយឆ្នាំសំរាប់កម្មករក្នុង២ឆមាស ឆមាសទី ១ ចាប់ពីខែមករាដល់ខែមិថុនា និងឆមាសទី ២ ចាប់ពីខែកក្កដាដល់ធ្នូ។ កម្មករក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចទទួលបាន ៧.៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលពួកគេបញ្ចប់ការងាររបស់ពួកគេនៃឆមាសនីមួយៗ។

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករ នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករដែលនៅសល់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាស ពី ១ ខែទៅ ៦ ខែ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ៧ ថ្ងៃនិងអត្ថប្រយោជន៍

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

ប្រកាស ៤៣៣

សេចក្តីណែនាំ ០៥៧, ០៥៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧១/១៩

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

រយៈពេលនៃការងារ	ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
១ខែ - ៦ខែ	ប្រាក់ឈ្នួល៧ថ្ងៃ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ការទូទាត់សងត្រឡប់វិញប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ក៏ជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃសំណងអតីតភាពប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលនិយោជកបញ្ចប់ កម្មករនិយោជិកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

រយៈពេលនៃការងារ	សំណងត្រឡប់វិញនៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
៦ខែ -១ឆ្នាំ	មធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ៧.៥ ថ្ងៃ
លើសពី ១ឆ្នាំ	មធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ១៥ ថ្ងៃ

និយោជកមិនត្រូវផ្តល់សំណងទូទាត់លើការផ្តាត់កិច្ចសន្យាការងារទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែផ្តល់សំណងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ប្រសិនបើនិយោជកជុំរុញឲ្យកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

ឧទាហរណ៍: ការលាឈប់ពីការងារដោយបង្ខំ

រោងចក្រមួយបានដំណើរការនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញអស់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ។ ដោយមូលហេតុអាជីវកម្មម្ចាស់រោងចក្របានសម្រេចចិត្តប្តូររោងចក្រទៅខេត្តកំពង់ចាម ។ និយោជក បានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោ ជិតទាំងអស់ បន្តធ្វើការងាររបស់ពួកគេនៅរោងចក្រថ្មី កម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលយកការងារ និង ខ្លះសម្រេចចិត្តថា ពួកគេចង់ ស្នាក់នៅភ្នំពេញ ។ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលយកការងារដែលប្តូរទៅកំពង់ចាម ត្រូវបានជំរុញឲ្យលាឈប់ពីការងារ ដូច្នេះពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងទូទាត់នៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

១០.៤.៣ សំណងជំងឺចិត្តចំពោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ជំងឺចិត្ត (ថែមលើសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ) ប្រសិនបើពួកគេរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ (សូមអានផ្នែក១០.៤) ។ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលសំណងជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចណាស់ក៏ស្មើនឹងចំនួនដែលគេទទួលបានសំណងទូទាត់ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការជដែលជាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពេលបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩១

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

ប្រកាស ៤៦៥/១៨

១០.៥ វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាកើតឡើង នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនយោជិតដើម្បីបន្ថយផលិតកម្មរៀបចំសហគ្រាសឡើងវិញ ឬបង្កើនផលិតកម្ម។

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

ប្រកាស ៤៣៣ និង សេចក្តីណែនាំ ០៥៧, ០៥៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧១/១៩

ឧទាហរណ៍: សំណងជំងឺចិត្ត

រោសម្បត្តិ បានធ្វើការឲ្យរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់អស់រយៈពេល ៣៦ខែ នៅពេលដែលគាត់ត្រូវបាន បណ្តេញចេញដោយគ្មានមូលហេតុ ។ កំឡុងពេលការងាររបស់គាត់ គាត់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ៥% ជាបន្តបន្ទាប់ សរុប៣០០ ដុល្លារ រហូតដល់គាត់ក្លាយជាកម្មករ ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ក្រោយពេល ធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់ការងារ។ និយោជកបានបើកប្រាក់ខែឱ្យគាត់ ៧ ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សំណងអតីតភាព របស់ឆមាសចុងក្រោយដែលស្មើនឹង ៧០ ដុល្លារ។ ក្នុងន័យនេះ ចំនួនប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់លោកសម្បត្តិគឺ ៣០០ ដុល្លារបូក៧០ ដុល្លារ ដូច្នេះសរុបគឺ ៣៧០ ដុល្លារ។

បន្ថែមលើប្រាក់សំណងអតីតភាព (៣៧០ ដុល្លារ) គាត់ក៏អាចធ្វើការទាមទារចំនួនទឹកប្រាក់ដដែលក្នុងសម្រាប់សំណងជំងឺចិត្ត។ដូច្នេះដើម្បីរកឃើញសំណងជំងឺចិត្ត ដំបូងវាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការគិតពីវិធីសំណងអតីតភាពសរុប ដែលសម្បត្តិ នឹងទទួលបាន។

១០.៥.១ នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា

មុនពេលធ្វើការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវតែធ្វើតាមនិតីវិធីខាងក្រោមនេះ ៖

- ជូនដំណឹងទៅប្រតិភូបុគ្គលិក និង តំណាងសហជីពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ អំពីគំរោងបញ្ឈប់ ការងារ ។
- បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈទាបជាងគេបំផុតមុន ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្មើគ្នា និយោជកគួរបញ្ឈប់អ្នក ដែលមានអតីតភាពតិចភាពជាងគេមុន។ (អតីតភាពត្រូវតែតម្លើងមួយឆ្នាំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូរស្រករ និង មួយឆ្នាំថែមទៀត ក្នុងកូនម្នាក់ៗក្នុងបន្ទុក ។)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥ និង ២៨៤

ប្រធាន ៣១៣/00

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២៦/១២

១០.៥.២ សិទ្ធិអាទិភាពក្នុងការជួលឲ្យធ្វើការឡើងវិញ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានោះមានអាទិភាពក្នុងការជួលឲ្យធ្វើការឡើងវិញ សម្រាប់រយៈពេល២ឆ្នាំ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៩៥

១០.៦ វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងារសកម្មជនសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យពិចារណាលើសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅពេលធ្វើការសម្រេចលើការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ ការចាត់ចែង និង ការបែងចែកការងារការតំឡើងថ្នាក់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិស័យ 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 នៅពេលដែលគេបញ្ឈប់ការងារប្រតិភូបុគ្គលឹក និង សកម្មជនសហជីព (ដែលត្រូវចាត់ទុកថាជា កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ)វិធានទាំងឡាយមានដូចខាងក្រោមនេះ៖

- និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារតែបន្ទាប់ពីទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ -២៩៥

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

- ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារ ត្រូវបានចោទពីបទប្រព្រឹត្ត ឬកំហុសធ្ងន់និយោជក អាចព្យួរការងារភ្លាមនៅពេលកំពុងរង់ចាំការអនុញ្ញាតពីអធិការ ការងារ ។
- អធិការការងារត្រូវតែសម្រេចក្នុងរយៈពេល១ខែបន្ទាប់ពីទទួលសំណើសុំបញ្ឈប់ការងារពីនិយោជក។ ប្រសិនបើអធិការការងារមិនផ្តល់ការសម្រេចក្នុង១ខែ សំណើនេះត្រូវចាត់ទុកថាត្រូវបានបដិសេធ
- និយោជក កម្មករនិយោជិត ឬ សហជីព អាចតវ៉ានឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារទៅក្រសួងទទួលវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល២ខែ បន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងពីសេចក្តីសម្រេចនោះ។

ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត

១០.៦.២ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារមានៈ

I. បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ ប្រកាស ៣១៣ / ០០ និង ៣០៥ /០១
II. ប្រតិភូបុគ្គលិក (ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ និង ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣
III. បេក្ខជនដែលមិនបានជាប់ឆ្នោតក្នុងការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលបោះឆ្នោត)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣
IV. អតីតប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង ប្រតិភូជំនួយ (រយៈពេល៣ខែ បន្ទាប់ពី បញ្ចប់អណត្តិ)	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣
V. សមាជិកស្ថាបនិកសហជីព និង អ្នកដែលចូលរួមក្នុងសហជីព ក្នុងអំឡុងពេលដាក់ពាក្យចុះ បញ្ជីកា ពេលចាប់ផ្តើមពីកាលបរិច្ឆេទដាក់ពាក្យ និង ពេលបន្តសម្រាប់ពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៅពេលដែលចុះបញ្ជិកាសហជីពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ	ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២ និង ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

VI. អ្នកដឹកនាំសហជីព (ប្រធាន អនុប្រធានទីមួយលេខាធិការទីមួយ) ប្រសិនបើនិយោជកបានទទួលដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ

ប្រកាស ៣០៥/០១ប្រការ ៤ ប្រកាស ៣១៣/០០
ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

VII. បេក្ខជនឈរឈ្មោះប្រធានសហជីព ចាប់ផ្តើម៤៥ថ្ងៃ មុនពេលបោះឆ្នោត និង បញ្ចប់ ៤៥ថ្ងៃក្រោយបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជននោះពុំជាប់ឆ្នោត

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៣
ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

VIII. អតីតអ្នកនាំសហជីព (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៤
ច្បាប់សហជីពសហជីពទី ៤៣

IX. ប្រតិភូសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២

X. អតីតប្រតិភូសហជីព (រយៈពេល៦ខែ បន្ទាប់បញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨២

XI. តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានតែងតាំងនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលសហជីពថ្នាក់ឧស្សាហកម្ម ឬ សហជីពថ្នាក់ជាតិដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស

ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៥

XII. អតីតតំណាងសហជីពដូចបានរៀបរាប់ក្នុងចំនុច xi ខាងលើនេះ (រយៈពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ពួកគេ)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥ / ០១ប្រការ ៥

១០.៧ ការមិនរើសអើង

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសកម្ពុជា ធានាឲ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ ទទួលបានការប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ ។

១០.៧.១ ការមិនរើសអើង

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣១

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា:

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

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា:

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

- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍
- វិស័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

១០.៧.២ ការរើសអើងដែលអាចអនុញ្ញាតបាន

និយោជក ត្រូវតែធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងលើដោយផ្អែកលើភាពសមហេតុផល និង ដោយមិនផ្អែក លើកត្តាដូចជា ពូជសាសន៍ ភេទ សាសនា ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលលក្ខណៈនៃការងារតម្រូវលើលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់ មុខរបរ ការរើសអើងនេះត្រូវ បានអនុញ្ញាត ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២

១០.៧.៣ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា ចំពោះការងារដូចគ្នា

ប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងគ្នាដោយផ្អែកលើដើមកំណើតភេទ ឬ អាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានហាមឃាត់ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១២

ផ្នែកទី១១.ការដោះស្រាយវិវាទ

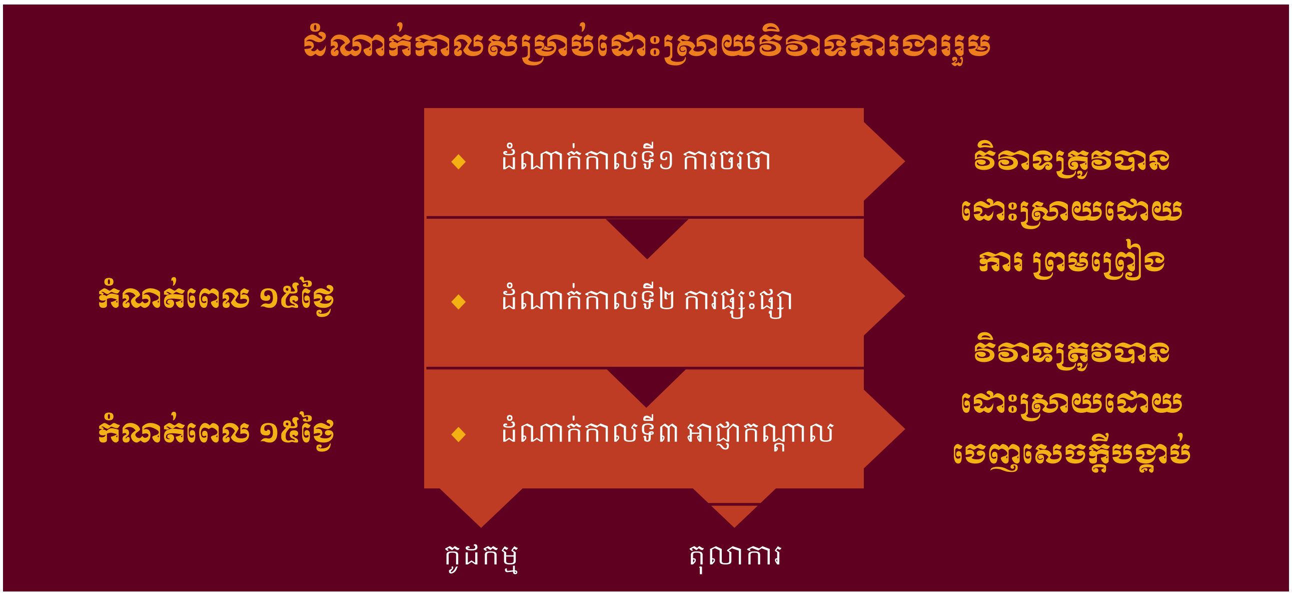
វិវាទអាចកើតឡើងនៅក្នុងកន្លែងការងារ ទោះជាការចាត់ចែងល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ដោយហេតុនេះហើយនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត គួរប្រមើលមើលពីវិវាទាំងឡាយ ហើយបង្កើតឲ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅពេលដែលវាកើតឡើង ។

លើកលែងតែនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រព័ន្ធផ្សេងមួយទៀតនៃការដោះស្រាយវិវាទពួកគេត្រូវតែ អនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទដូចមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេតាមវិធីមួយចំនួន។

វិធីទាំងនេះរួមមាន៖

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សា
- ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល
- តុលាការ/ឡុកអៅ
- ប្តឹងទៅតុលាការ



១១.១ វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម

ដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិត និង និយោជកត្រូវការអនុវត្ត តាមដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ គឺអាស្រ័យទៅលើថាតើវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ឬ វិវាទបុគ្គល ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០ និង៣០២

១១.១.១ វិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១០ /០៣

១១.១.២ វិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនិងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ។ប្រសិនបើសហជីពមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទមួយ នៅពេលនោះ ជាទូទៅគេត្រូវចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួម ។

វិវាទការងាររួមក៏អាចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានសហជីពផង ដែរ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើឡើងជាក្រុម ។

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

១១.២ នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត/បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

និយោជកជាច្រើនបានបង្កើតនីតិវិធីបណ្តឹងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដោយ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់គេ ដើម្បីឲ្យវិវាទអាចត្រូវ បានដោះស្រាយយ៉ាងរហ័ស និង យុត្តិធម៌ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានតម្រូវឲ្យនិយោជកបង្កើតកម្រិតនីតិវិធីបណ្តឹងនៅ ក្នុងកន្លែងធ្វើការទេ ប៉ុន្តែច្បាប់តម្រូវឲ្យនិយោជក មានបុគ្គលិកទំនាក់ទំនង ទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយ សំណើកម្មករនិយោជិត និង ពាក្យបណ្តឹង តវ៉ាមិនសុខចិត្ត ។

សាវាចរ ២១ / ៩៩

១១.៣ ការផ្សះផ្សា

១១.៣.១ ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលដោយស្ម័គ្រចិត្ត

ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលគឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនថានិយោជក ឬក៏កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទរបស់ពួ កគេមុននឹងទៅតុលាការ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីមួយស្នើអំពីផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ភាគីមួយត្រូវតែទៅចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សា បានទទួលជោគជ័យ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងដែលធ្វើនៅពេលផ្សះផ្សានោះ ។ ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនបានជោគជ័យ វិវាទអាចត្រូវដាក់ទៅតុលាការ ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០០ - ៣០១
> ប្រកាស ៣១៨/០១

១១.៣.២ ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមជាកាតព្វកិច្ច

លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងលើនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្សេងពីនេះ ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទការងាររួម ត្រូវជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីវិវាទរបស់ពួកគេ ។ ក្រសួងការងារត្រូវព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០២ - ៣០៨
> ប្រកាស ៣១៧/០១

១១.៣.៣ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅក្នុង អំឡុងពេល ផ្សះផ្សា

ក្នុងរយៈពេលផ្សះផ្សា កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម រីឯនិយោជកមិនអាចធ្វើឡុកអៅទេ ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៦និង ៣២០

១១.៣.៤ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាដែលចងកាតព្វកិច្ច

ការព្រមព្រៀង ដែលសម្រេចបានក្នុងពេលផ្សះផ្សាវិវាទរួមត្រូវតែអនុវត្ត ហើយនិយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងការិយាល័យការងារមូលដ្ឋាន ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៧និង ៣១៥

១១.៤ ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល

បើសិនជាការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមទទួលបានជោគជ័យ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងបញ្ជូនវិវាទនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣០៩-៣១៧
> ប្រកាស ០៩៩/០៤

១១.៤.១ គ្មានកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅក្នុងអំឡុងពេល ដំណើរការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ហើយនិយោជកមិនអាចធ្វើឡុកអៅបានទេ ។ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធមិនបើកសវនាការទេ លុះត្រាតែភាគីបញ្ឈប់ កូដកម្ម ឬ ឡុកអោរជាមុនសិន ។

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

១១.៤.២ ការតម្រូវឲ្យសហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទដែលត្រូវរួមក្នុង សវនាការដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែចូលរួម គ្រប់បើការប្រជុំដែលអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះហៅ និងផ្តល់គ្រប់ឯកសារ និង ពត៌មានដទៃទៀតដែលអាជ្ញាកណ្តាលស្នើសុំ។

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

១១.៤.៣ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

សេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ហៅថា សេចក្ដីបង្គាប់ ។

សេចក្ដីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវតែអនុវត្ត លើកលែងតែភាគីណាមួយនៃវិវាទបដិសេធនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនៃសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ។ ក្នុងករណីនេះ សេចក្ដីបង្គាប់ត្រូវចាត់ទុកថាគ្មានសុពលភាពអនុវត្តទេ ។

បើសិនជាគ្មានការបដិសេធចំពោះសេចក្ដីបង្គាប់ទេនោះនិយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយច្បាប់ចំលងនៃសេចក្ដីសម្រេចបង្គាប់នោះទាំងនៅកន្លែងធ្វើការនិងការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារមូលដ្ឋាន ។

បើចង់ដឹងច្បាស់អំពីព័ត៌មានថែមទៀត សូមមើលសៀវភៅដែលមានចំណងជើងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល និង ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា(រៀបរៀងដោយមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ក្រោមការឧបត្ថម្ភរបស់ អង្គការពល កម្មអន្តរជាតិ ក្នុងច្បាប់បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីពីរ ឆ្នាំ២០០៤) ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣១២ និង៣១៥
ប្រកាស ០៩៩/០៤
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ២០៩/១២(១)

១១.៥ កូដកម្ម និង ឡុកអៅ

១១.៥.១ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មបាន?

កូដកម្មនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មដើម្បីការពារសិទ្ធិ និង អត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ប៉ុន្តែពួកគេអាចធ្វើដូច្នេះបានដោយស្របច្បាប់តែបន្ទាប់ពីវិធីផ្សេងៗ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទទាំងអស់បានបរាជ័យប៉ុណ្ណោះ។ ស្ទើរតែគ្រប់ករណីកម្មករនិយោជិត ត្រូវព្យាយាមអនុវត្តតាមទម្រង់នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដូចតទៅនេះមុនធ្វើកូដកម្មៈ

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សា និង
- អាជ្ញាកណ្ដាល ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣៧
ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣១៨-៣៣៧
ប្រកាស ៣៣៨/០២
សារាចរ ០០៥ / ០០
សេចក្ដីជូនដំណឹង ២០/ ០០

១១.៥.២ តើពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្មបាន ?

កូដកម្មដែលធ្វើឡើងដើម្បីបង្ខំនិយោជកឲ្យកែប្រែអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលកំពុងតែនៅមានប្រសិទ្ធិភាព គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣២១

១១.៥.៣ នីតិវិធីច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្ម

មុនពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។នីតិវិធីទាំងនេះត្រូវតែរួមបញ្ចូលល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវដូចខាងក្រោមនេះ៖

ការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់

កូដកម្មមិនស្របច្បាប់ទេ ប្រសិនបើ សមាជិកនៃសហជីពមិនបានអនុម័តធ្វើកូដកម្មតាមការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។

ការជូនដំណឹងជាមុន

កូដកម្មនេះមិនស្របច្បាប់ទេ ប្រសិនបើសហជីពមិនបានជូនដំណឹងមុនចំនួន ៧ថ្ងៃ ពីការធ្វើកូដកម្មទៅនិយោជក និង ទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

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

១១.៥.៤ កូដកម្មខុសច្បាប់

កូដកម្មដែលមិនស្របទៅនឹងនីតិវិធីដែលមានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារគឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។ កូដកម្មមិនធ្វើឡើងដោយសន្តិវិធីក៏ជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ។ មានតែតុលាការទេ ដែលអាចប្រកាសថាកូដកម្មមួយ 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 ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលចង់ទៅធ្វើការអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម បានចូលទៅធ្វើការតាមបំណងរបស់គេ។ កូដករ មិនត្រូវគំរាមកំហែងអ្នកដែលមិនមែនជាកូដករទេ ។

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣១

១១.៥.៧ គ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្មលើកូដករ

ប្រសិនបើ និយោជកមិនអាចបង្ហាញថាកូដករបានប្រព្រឹត្តកំហុសទេ ពួកគេត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតត្រលប់ទៅធ្វើការវិញដោយគ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្ម នៅពេលដែលកូដកម្មបានបញ្ចប់ភ្លាម។ ការដែលគ្រាន់តែចូលរួមក្នុងកូដកម្មខុសច្បាប់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ប៉ុន្តែការមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីមានបញ្ជាពីតុលាការ គឺជាកំហុសធ្ងន់ ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយវិធានអំពីការមិនត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មបន្ទាប់ពីកូដកម្មនេះ ក្នុងគោលបំណងមិនឲ្យនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ពីកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមក្នុងកូដកម្មស្របច្បាប់ ។

ក្នុងករណីកូដកម្មស្របច្បាប់ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ១០ដុល្លារ តែសមាមាត្រប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម២ថ្ងៃ និយោជកអាចកាត់បន្ថយត្រឹមចំនួនទឹកប្រាក់ដូចខាងក្រោមនេះ៖

$$= \frac{\text{២ថ្ងៃ x ១០ដុល្លារ}}{\text{២៦ថ្ងៃ}} = \text{០.៧៧ ដុល្លារ}$$

(រក្សាទុកប្រាក់រង្វាន់ដែលនៅសល់ ៩.២៣ដុល្លារ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវឲ្យធ្វើការដទៃទៀតក្នុង ១ខែ នោះ) ។

ក្នុងករណីកូដកម្មខុសច្បាប់ និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ទាំងអស់តែម្តង ។

១១.៥.៨ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

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

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣២
> សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២០៤/១២(១២)

១១.៥.៩ គ្មានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម

និយោជកមិនអាចជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មទេ។ ទាក់ ទឹននឹងបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដឹកជញ្ជូនវត្ថុធាតុដើមទៅធ្វើនៅក្នុងរោងចក្រផ្សេងនៅពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើកូដកម្ម មានន័យស្មើនឹងការជួលកម្មករនិយោជិតថ្មី ឲ្យចូលធ្វើការក្នុងពេលមានកូដកម្ម ។

ប្រសិនបើនិយោជកបានជួលអ្នកធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលកូដកម្ម និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅឲ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មសម្រាប់រយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កូដករមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលបានតាមមាត្រា ៣៣៩ តែក្នុង ករណីពួកគេអនុវត្តតាមនីតិវិធីស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើកូដកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៩/០៣
១៨/០៤ ១៥/០៤ ១៧៨/១២(១២និង៣) ១៩៧/១២(១០)

១១.៥.១០ ឡុកអៅ

ជាចំណែកមួយនៃវិវាទការងារ និយោជក ក៏អាចបិទទ្វារមិនឲ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការបានផងដែរ។ ការធ្វើនេះហៅថា ឡុកអៅ។ សិទ្ធិឡុកអៅគឺត្រូវអនុវត្តតាមវិធាន និង ការដាក់កំហិតដូចគ្នានឹងសិទ្ធិកូដកម្មដែរ ។

បើសិន ជានិយោជកធ្វើឡុកអៅខុសច្បាប់ និយោជកត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលឡុកអៅនោះ ហើយក្រៅពីនេះ ទោសទណ្ឌផ្សេងៗទៀតក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរ ។.

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១៨ ៣១៩៣២២៣៦៩

ផ្នែកទី១២.សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

១២.១ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសហជីព

និយោជកមិនត្រូវបង្កភាពលំបាកចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងកាបង្កើតសហជីពទេ ។

និយោជកមិនអាចបង្ខំ ឬ ផ្តល់សំណូកឲ្យកម្មករនិយោជិតចូល ឬ មិនចូលជាសមាជិកសហជីពបានឡើយ ។

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជាសមាជិករបស់សហជីព តាមការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៦ និង ២៧១

១២.២ ការរើសអើងដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមាជិកភាពសហជីព

និយោជកមិនត្រូវពិចារណាលើសមាជិកភាពសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការងារ (ដូចជាការទទួលឲ្យធ្វើ ការតំឡើងថ្នាក់ ការបញ្ឈប់ពីការងារ។ល ។)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៧៩
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៥៧/១១ និង ១៥៥១១

១២.៣ ការរួមបញ្ចូលនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬ សមាគមតែមួយគ្នាត្រូវបានហាមឃាត់

គ្មានសហជីពណាមួយអាចតំណាងឲ្យទាំងកម្មករនិយោជិតផង និង ទាំងនិយោជកផងបាននោះទេ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៦៦

១២.៤ គ្មានការជ្រៀតជ្រែកក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព

និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយៈ

- ជ្រៀតជ្រែកនៅក្នុងការងាររបស់សហជីព ឬ
- ជួយឧបត្ថម្ភសហជីពដែលនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨០
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១៧/០៤

១២.៥ ការកាត់បាក់ឈ្នួលក្នុងការបង់បាក់ភាគទានសហជីព

កម្មករនិយោជិត អាចផ្តល់អំណាចឲ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង់ ភាគទានសហជីព។ ការផ្តល់អំណាចនេះត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង អាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់អំណាចក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហ ជីព និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ផ្តល់ចំនួនទឹកប្រាក់ភាគទាននោះទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

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

១២.៦ ការការពារសកម្មជនសហជីពពីការបញ្ឈប់ពីការងារ

សូមអានផ្នែកទី ១០.៦ ខាងលើ ។

១២.៧ ប្រតិភូបុគ្គលិក

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត៨នាក់ឬច្រើនជាងនិយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។ ការបោះឆ្នោតរៀបចំក្នុងរយៈពេល ៦ខែ បន្ទាប់ពីបើកសហគ្រាស ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានអណត្តិ២ឆ្នាំហើយអាចត្រូវបានគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើសារជាថ្មីបាន ។ប្រតិភូបុគ្គលិកមានភារកិច្ចនាំយកបញ្ហាព្រួយបារម្ភផ្សេងៗពីកម្មករនិយោជិតទៅនិយោជក និង អធិការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៣ -២៩៩
ប្រកាស ២៨៦ /០១

១២.៧.១ និយោជកទទួលខុសត្រូវចំពោះការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ដោយយោងទៅតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព (ប្រសិនបើមាន) មុនធ្វើការបោះឆ្នោត
- អនុញ្ញាតឲ្យសហជីពតំណាងតែងតាំងបេក្ខជន
- បិទផ្សាយកាលបរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ និង ធ្វើការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល៤៥ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលសំណើពីកម្មករនិយោជិត សហជីព ឬអធិការការងារ
- បិទផ្សាយនីតិវិធីបោះឆ្នោត និង បញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន យ៉ាងតិច ៣ថ្ងៃមុនកាលបរិច្ឆេទបោះឆ្នោត
- អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកពីការងារយ៉ាងតិច២ម៉ោង ដើម្បីធ្វើការពិចារណាពីបេក្ខជន
- បោះឆ្នោតដោយសង្ងាត់
- បោះឆ្នោតក្នុងម៉ោងធ្វើការ
- បោះឆ្នោតយ៉ាងតិច១៥ថ្ងៃ មុនពេលដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់អណត្តិ

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

របស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលកំពុងកាន់មុខតំណែង

- រាយការណ៍ពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត
- ចេញ ថ្លៃចំណាយលើការបោះឆ្នោត ។

១២.៧.២ ភាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកចំពោះប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកត្រូវ:៖

- ផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ ទីកន្លែងធ្វើការ ទីកន្លែងប្រជុំ សំភារ:ធ្វើការ និង កន្លែងសម្រាប់ការបិទផ្សាយផ្សេងៗ ។
- ផ្តល់ឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពនូវទីកន្លែងសម្រាប់ដាក់តាំងឈ្មោះ រូបភាព និង តួនាទីរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និង អ្នកដឹកនាំសហជីព និង សកម្មភាពរបស់ពួកគេ ។
- ផ្តល់រយៈ ២ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទៅឲ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ម្នាក់ៗ ដើម្បីធ្វើការរបស់ពួកគេ ។

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

១២.៧.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិកែដលត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ

និយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារប្រតិភូបុគ្គលិក ឬ បេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិកបាន លុះត្រាតែបន្ទាប់ពីបានទទួលសិទ្ធិអំណាចពីអធិការការងារ។ ការធ្វើដូចគ្នានេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរចំពោះបេក្ខជនដែលមិនបានជាប់ឆ្នោត ក្នុងអំឡុងពេល៣ខែបន្ទាប់ពីការផ្សាយលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត និងចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងអំឡុងពេល ៣ខែ បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់អណត្តិរបស់ពួកគេ (ចំពោះព័ត៌មានលម្អិត សូមអានផ្នែក ១០.៦ ខាងលើ) ។

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

១២.៧.៤ ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានតួនាទីដូចខាងក្រោម:

- បង្ហាញនិយោជកអំពីការមិនសុខចិត្តទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និង ការអនុវត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីការងារបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ និង អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត
- បញ្ជូនពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារ
- ធានាឲ្យមាន ការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិ សុខភាព និង សុវត្ថិភាព
- ស្នើសុំឲ្យមានភាពល្អប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ សុខភាព និង សុវត្ថិភាពនិង គ្រោះថ្នាក់ការងារ និង ជំងឺវិជ្ជាជីវ:
- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក អំពីសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស (សូមអានផ្នែក ២.៤.២ ខាងលើ)
- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជកអំពីផែនការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា (សូមអានផ្នែកទី ១០.៥.១ ខាងលើ) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៤ ៩៥ និង ២៨៤
ប្រកាស ២៨៦ /០១

១២.៧.៥ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

សហគ្រាសត្រូវមានចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដូចខាងក្រោមនេះ ដោយយោងតាមទំហំរបស់សហគ្រាស:៖

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២៨៥

ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក (+ ចំនួនប្រតិភូជំនួស)
១-៧	០
៨-៥០	១ (+១)
៥១-១០០	២ (+២)
១០១-២០០	៣ (+៣)
២០១+	ប្រតិភូបុគ្គលិក ១នាក់ ថែម និង ប្រតិភូជំនួយម្នាក់ថែម រាល់ពេលដែលមាន កម្មករនិយោជិត១០០នាក់ថែម ។

១២.៨ អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ អំពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។

អនុសញ្ញារួម អាចផ្ដល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតល្អប្រសើរជាងច្បាប់។ ប៉ុន្តែ បទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួមដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ មិនអាចអនុវត្តបានទេ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៩៦ - ១០១
ប្រកាស ២៨៧ /០១ និង ៣០៥/ ០១
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ១៩៨/១២(៥)

ឧទាហរណ៍:

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

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ K នៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក ១៨ថ្ងៃ ដោយសារបទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួម ដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅកម្មករតិចជាងនៅក្នុងច្បាប់នេះ មិនអាចមានសុពលភាពអនុវត្តឡើយ ។

១២.៨.១ អ្នកណាខ្លះអាចរៀបចំធ្វើអនុសញ្ញារួម ?

ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវតំណាងដោយសហជីពនៅពេលចរចាអនុសញ្ញារួម។ សហជីពនេះ ត្រូវតែតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គឺជាអ្នកសម្រេចថាតើសហជីពមួយមាន ឬ គ្មានភាពជាអ្នកតំណាង ។

លើកលែងតែពុំមានសហជីពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ទើបនិយោជកអាចចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកបាន ។

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

១២.៨.២ ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមអាច មានរយៈពេលជាក់លាក់ ឬ មិនជាក់លាក់។ នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម មានរយៈពេលជាក់លាក់ គឺមិនអាចលើសពី ៣ឆ្នាំ បានទេ ។

នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមមានរយៈពេលមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចលុបចោលបាន ប៉ុន្តែវានឹងនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីផ្ដល់ការជូនដំណឹងលុបចោលនោះ មក ។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៩៦ (៣)

ប្រតិភូបុគ្គលិកមិនអាចរៀបចំអនុសញ្ញារួម ដែលមានរយៈពេលយូរជាង ១ឆ្នាំ បានទេ ។

១២.៨.៣ ភាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចារួម

និយោជកត្រូវតែចរចាដោយស្មោះត្រង់ កាលណាតំណាងសហជីពស្នើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម។ កាតព្វកិច្ចចរចាដោយស្មោះត្រង់រួមមានល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវអោយៈ

- ព្រមព្រៀងលើវិធានដ៏សមហេតុផលសម្រាប់ការចរចា
- ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើដែលធ្វើឡើងដោយសហជីពតាមវិធីដ៏សមហេតុផល
- ផ្តល់ធនធានដ៏សមរម្យ និង ព័ត៌មានទៅសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ។

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

១២.៨.៤ ការចុះបញ្ជីការអនុសញ្ញារួម

និយោជកត្រូវចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួមនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង បិទអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

អត្ថបទអនុសញ្ញារួមដែលចុះកា បញ្ជី ត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ ។

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

១២.៨.៥ ការដោះស្រាយវិវាទ

បើសិនជាភាគីទាំងឡាយមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀង បង្កើតអនុសញ្ញារួម ក្នុងថិរវេលាដែលបានកំណត់ទេនោះ ពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ប៉ុន្តែមិនមែនមុនពេលព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទតាមការផ្សះផ្សា និង អាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលមានតម្លៃស្មើនឹងអនុសញ្ញារួម ។

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

ផ្នែកទី១៣. ការចងក្រងឯកសារ ការរក្សាទុកកំណត់ហេតុ ការបិទផ្សាយ

១៣.១ ប្រកាសបើក និង បិទសហគ្រាស

និយោជកត្រូវតែធ្វើការប្រកាសបើកសហគ្រាសទៅក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។ ចំពោះ សហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ ឬ ច្រើនជាងនេះ ឬ មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ការប្រកាសត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលដែលបើកអាជីវកម្ម ។

ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ៨នាក់ ការប្រកាសត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈ ពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបើកសហគ្រាស ។

និយោជិតត្រូវធ្វើការប្រកាសបិទសហគ្រាសទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបិទសហគ្រាស ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧ - ១៩
ប្រការ ២៨៨ / ០១

១៣.២ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន

និយោជកទាំងអស់ត្រូវរក្សាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានដែលមានចុះឈ្មោះគ្រឹះស្ថាន ប្រភេទសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធ និងឈ្មោះ និង អាសយដ្ឋានរបស់និយោជក និង លេខរៀង និងហត្ថលេខាសង្ខេបរបស់អធិការការងារ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២០
ប្រការ ២៦៧ / ០១

និយោជកត្រូវតែរក្សាសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានដែលប្រើរួចហើយឲ្យគង់ សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ និងអនុញ្ញាតឲ្យអធិការការងារអាចត្រួតពិនិត្យបានគ្រប់ពេលវេលា ។

១៣.៣ សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួល

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៩-៤១
> ប្រកាស ២៦៧ / ០១

សៀវភៅបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែរួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពី:

- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត
- ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង
- ពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ។

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវតែរក្សាទុកក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬ ទីចាត់នៃសហគ្រាសរបស់និយោជក។

កំណត់ត្រាពីការបើកប្រាក់ ត្រូវតែរក្សាទុករយៈពេល ៣ឆ្នាំ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់មានសុពលភាព លុះត្រាតែមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និង ចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។ អធិការការងារត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យពិនិត្យសៀវភៅបើកប្រាក់នៅពេលណាក៏បាន ។

១៣.៤ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ២១

និយោជកត្រូវតែប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គ្រប់ពេលវេលាដែលគេជួលកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការឬ បញ្ឈប់ការងារ ។

១៣.៥ ប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និងបរទេស

> ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣២ ៣៧ និង ២៦១
> ប្រកាស ៥៦ / ០១ ១៨៧ / ០១
> និង ១៦២/០១
> សេចក្តីជូនដំណឹង ១៣/ ៩៧
> សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ២១ / ០៣

ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូប និង ជនបរទេសដែលកំពុងធ្វើការនៅ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវមានប័ណ្ណការងារ និង សៀវភៅការងារ។ គ្មានជនណាដែលអាចទទួលឲ្យធ្វើការដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារបានទេ ។

និយោជកត្រូវធ្វើការកំណត់ត្រាអំពីការទទួលធ្វើការងារ និង បញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និង ការកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ នៅក្នុងសៀវភៅការងារនិងប័ណ្ណការងាររបស់ពួកគេ ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតគួរតែចេញសោហ៊ុយធ្វើប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារតាមការកំណត់របស់ក្រសួង ។

១៣.៦ ការបិទផ្សាយ

និយោជក ត្រូវតែតំឡើងក្តារបិទផ្សាយព័ត៌មាននៅកន្លែងដែលសមស្រប ដែលងាយស្រួលដល់ការងារនិយោជិតអាច អានបាន ។

នៅលើក្តារនេះត្រូវតែមានបិទផ្សាយ:

- ប្រកាសប្រចាំឆ្នាំអំពីថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
- អនុសញ្ញារួមណាមួយក៏ដោយ
- សេចក្តីសម្រេចរបស់និយោជក ឬ សេចក្តីសម្រេចលើការចាត់ចែងដែលទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
- វិធានការសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ ឬ សេចក្តីព្រមាន ទាំងឡាយ
- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ
- របាយការណ៍ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
- របាយការណ៍ស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត នៅកន្លែងការងារនោះ ។

និយោជកត្រូវឲ្យមានក្តារបិទប្រកាសផ្សេងមួយសម្រាប់ឲ្យសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ ។