



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

**របាយការណ៍សង្ខេបសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**លេខ២ ឆ្នាំ២០០៤ (ខែកក្កដា - ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤)**

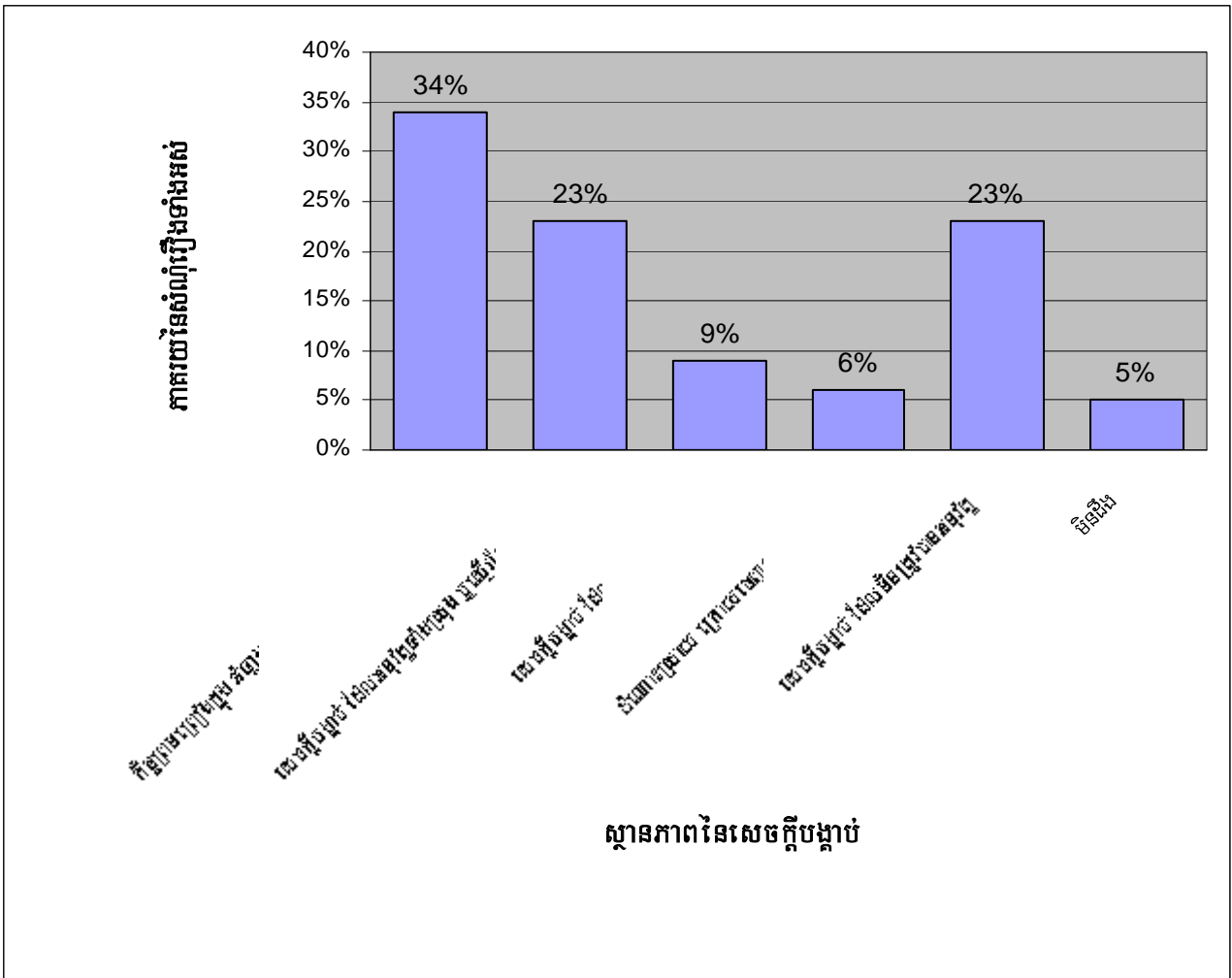
**សេចក្តីផ្តើម**

ក្នុងរយៈពេល ពីខែថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ដល់ ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿងចំនួន៦៥ ។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតនោះគឺថា មានការធ្លាក់ចុះនៃចំនួនសំណុំរឿងដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្ម បើប្រៀបធៀបទៅនឹងសំណុំរឿងក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែដំបូងនៃឆ្នាំ២០០៤ ។ ខណៈដែលយុត្តិសាស្ត្រជាច្រើននៅកម្ពុជា ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ ក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងផ្នែកឧស្សាហកម្ម ការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយក្នុងទម្រង់យុត្តិសាស្ត្រ គឺជាលទ្ធផល នៅក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែនេះ ។ យុត្តិសាស្ត្រទាំងនោះ ទាក់ទងទៅនឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កិច្ចសន្យាការងារ និង ការរើសអើងសហជីព ជាដើម ។

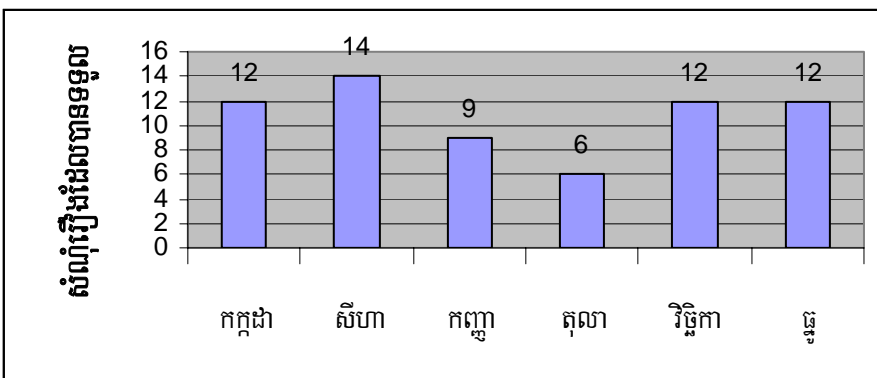
ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ជាភាសាខ្មែរ និង អង់គ្លេស ព្រមជាមួយនឹង ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងច្បាប់ និង នីតិវិធីគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចរកបាននៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ នៅលើប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែតតាមរយៈវេបសាយ: <http://www.arbitrationcouncil.org/> ។

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានទទួល	៦៥
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់	២៣
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានសេចក្តីបង្គាប់	៤២
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការប្តឹងទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់	២៨
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការធ្វើកូដកម្ម	២១
ចំនួនជាមធ្យមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទដែលសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវបានចេញ	៣៦៥
ចំនួនជាមធ្យមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទដែលគ្មានការចេញសេចក្តីបង្គាប់	២៤១

តួលេខទី ១ គឺជាស្ថិតិដែលបានមកពីសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងចន្លោះ ពេលពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា មកទល់នឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។



តួលេខទី ២ គឺជាលទ្ធផលនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រៀងរាល់ខែ ក្នុងចន្លោះ ពេលពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា មកទល់នឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។



តួលេខទី៣ គឺជាចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រៀងរាល់ខែ ក្នុងចន្លោះ ពេលពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា មកទល់នឹងថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។

**សង្ខេបសំណុំរឿង**

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះទាក់ទងនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង ដែលបានចុះបញ្ជីដោយលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះ គ្រាន់តែមានគោលបំណងផ្តល់ជូនជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ដូច្នោះ មិនគួរចាត់ទុកជាតំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ នោះទេ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះមានចំណុចគន្លឹះនៃយុត្តិសាស្ត្រ ដូច្នោះវាប្រហែលជាមិនបង្ហាញអំពីសេចក្តីសង្ខេបដ៏ពេញលេញ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចច្បាប់ទាំងអស់ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានលើកយកមកពិចារណានោះទេ ។

**យុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

***សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល = សបអ (លេខ)***

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានយុត្តាធិការបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត (អាចមានករណីលើកលែង ចំពោះវិធាននេះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ផ្នែកសុខភាព និង សុវត្ថិភាព ដល់កម្មករនិយោជិត ដ៏ទៃទៀត) ។

*សបអ លេខ ៥២/០៤ លេខ៥៦/០៤ លេខ៧៣/០៤  
លេខ៨៣/០៤ និង លេខ៨៧/០៤*

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានយុត្តាធិការសំរេចសារជាថ្មី ឬ ចេញបញ្ជាឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ដែលត្រូវបានភាគី ដាក់ពាក្យជំទាស់ ក្នុងរយៈពេលកំណត់៨ថ្ងៃសម្រាប់ការប្តឹងជំទាស់ ។

*សបអ លេខ ៥៤/០៤*

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានយុត្តាធិការដោះស្រាយលើចំណុចបញ្ហាដែលគ្មានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ហើយដែលមិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់ដែលកើតចេញពីវិវាទ ។

*សបអ លេខ ៥៦/០៤ លេខ៦២/០៤ និង លេខ  
៧០/០៤*

\* ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ស្របតាមការកំណត់របស់ក្រសួងការងារទាក់ទងនឹងថាតើវិវាទមួយជា វិវាទបុគ្គលឬវិវាទរួម ។

*សបអ លេខ៦៣/០៤ និង លេខ១១៣/០៤*

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការសម្រេចលើរឿងរ៉ាវដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាង កម្មករនិយោជិត ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦៦/០៤*

\* នៅពេលដែលអធិការការងារសម្រេចយល់ព្រមលើការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិកឬតំណាងសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកឬ តំណាងសហជីពរូបនោះ នឹងបាត់បង់អភ័យឯកសិទ្ធិ ហើយក្លាយជាកម្មករនិយោជិតធម្មតា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការសម្រេចលើការសុំបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតធម្មតា ដូច្នោះ មានន័យថាមានយុត្តាធិការលើប្រតិភូបុគ្គលិក ឬ តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានអធិការការងារសម្រេចយល់ព្រមលើការសុំបញ្ឈប់ពីការងាររួចហើយ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៩១/០៤*

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាថាតើការព្យួរការងារមួយសមស្របតាមច្បាប់ឬក៏អត់ ឬប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងមិនពិនិត្យលើសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ដើម្បីពិចារណាថាតើ ការព្យួរការងារ នោះ ត្រូវបានធ្វើស្របតាមច្បាប់ឬក៏អត់នោះទេ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៩១/០៤ លេខ៩៥/០៤ និង លេខ ១០៥/០៤*

\* ការដែលនិយោជក មិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រលប់ចូលធ្វើការវិញភ្លាម បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សារដោយ អធិការការងារ គឺត្រូវបានចាត់ទុកថាជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃរ៉ាវ ដូច្នោះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមយុត្តាធិការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទោះបីជាចំណុចបញ្ហានេះមិនត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាដីដោយ ។

*សប្តាហ៍ លេខ១១១/០៤*

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានយុត្តាធិការលើរ៉ាវទុបុគ្គលទេ ។

*សប្តាហ៍ លេខ១១៣/០៤*

**នីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងអនុវត្តគោលការណ៍សមធម៌ ដរាបណាកម្មករនិយោជិតអាចបញ្ចុះបញ្ចូល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា : (១) កម្មករនិយោជិត បានប្រឹងប្រែងអស់ពីលទ្ធភាពដើម្បីឈានដល់ការបង្កើតអនុសញ្ញា រួម និង (២) ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបង្ហាញថា ការទាមទាររបស់គេសមហេតុផល ។

*សប្តាហ៍ លេខ ៧៣/០៤*

\* បើសិនជាភាគីម្ខាង ខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចទទួលយកភស្តុតាងរបស់ភាគី ម្ខាងទៀតថាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដ ។

*សប្តាហ៍លេខ ៩១/០៤*

**ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ**

---

\* នៅពេលបញ្ឈប់ពីការងារ បើសិនជាកម្មករនិយោជិត មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន កម្មករនិយោជិតរូបនោះ មានសិទ្ធិទទួលបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដែលមិនទាន់បានប្រើនោះ ដោយផ្អែកលើ រយៈពេលពេញម៉ោងនៃទំនាក់ទំនងការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៦៦ និង ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៥១ និង លេខ១០៧*

\* បើសិនជានិយោជក ចង់រៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរយៈពេល១៥ថ្ងៃឬលើសពីនេះ សម្រាប់ឱកាសក្រៅពី ពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ និយោជកត្រូវតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិត ។

*សប្តាហ៍ លេខ៥៣/០៤*

\* និយោជក ត្រូវតែផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួនមួយថ្ងៃបន្ថែមសម្រាប់រៀងរាល់រយៈ ពេលបីឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦៦ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤*

\* កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិពន្យារការឈប់សម្រាករបស់ខ្លួនបានសម្រាប់រយៈពេលបីឆ្នាំ ក្នុងទម្រង់ជាការទទួលបាន ជាថ្លៃឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែមិនមែនក្នុងទម្រង់ជាប្រាក់កាសបានឡើយ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៦៧ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤ និង លេខ៩៤/០៤*

\* និយោជក ត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បើសិន ជាកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ ។ ការឈប់សម្រាកនេះ រាប់បញ្ចូលនូវរយៈពេលមួយថ្ងៃមុននិងមួយថ្ងៃក្រោយឱកាសបុណ្យ ចូលឆ្នាំខ្មែរ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤*

\* កម្មករនិយោជិត អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ នៅពេលណាក៏បាន ក្នុងអំឡុងពេលនៃឆ្នាំ ទីពីរដែលពួកគេបានធ្វើការ ហើយ ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលទទួលបាន គឺសមាមាត្រនឹងរយៈពេលដែលបានធ្វើការ ដូច មានចែងក្នុងមាត្រា ១៦៧ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៩៤/០៤*

**សំណងខូចខាត**

---

\* ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចរិយាមិនកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដោយភាគីម្ខាង ឱ្យភាគីនោះត្រូវសងសំណងខូចខាតទៅភាគីម្ខាងទៀត តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការខកខានរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុង ការផ្តល់ភស្តុតាងអំពីការខូចខាត អាចបណ្តាលឱ្យមានការបដិសេធបណ្តឹងទាមទារនោះ ។

*សបអ លេខ៥១/០៤*

\* អជ្ជាយុកាលសម្រាប់ការប្តឹងទាមទារសំណង មានរយៈពេលបីឆ្នាំ ។

*សបអ លេខ៧៨/០៤*

**ការបញ្ឈប់ពីការងារ**

---

\* នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ដែលចុះកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយ មូលហេតុមិនមែនកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតនោះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

*សបអ លេខ៥១/០៤*

\* ក្នុងករណីដែលគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានសំណង សម្រាប់រយៈពេលជូនដំណឹងជាមុននេះ ដោយគិតយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យម ។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យម ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បូកនឹងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ហើយបូកនឹងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗទៀត សម្រាប់រយៈពេល១២ខែមុនការបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយយកលទ្ធផលដែលបូកឃើញនោះមកចែកនឹង១២ (ចំនួនខែក្នុង មួយឆ្នាំ) ។

*សបអ លេខ៥១/០៤*

\* នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ដែលចុះកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយ មូលហេតុមិនមែនកំហុសធ្ងន់ កម្មករនិយោជិតនោះ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពេញលេញ ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា៨៩ ។

*សបអ លេខ៥១/០៤*

\* ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគិត ដោយយោងតាមប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែក្នុងរយៈពេល១២ខែមុនថ្ងៃ បញ្ឈប់ពីការងារ ។

*សបអ លេខ៥១/០៤ និង លេខ៥៤/០៤*

**វិធានការវិន័យ**

---

\* និយោជក មិនអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានចរិយាល័យកំណត់ទេ ពីព្រោះការធ្វើដូច្នោះ មិនសមាមាត្រទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃកំហុសដែលបានប្រព្រឹត្ត ។

*សបអ លេខ៥៤/០៤ លេខ៥៥/០៤*

\* ទោះបីជានៅក្នុងត្រីតិការណ៍ដែលនិយោជក អាចបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតម្នាក់បានប្រព្រឹត្តកំហុសក៏ដោយ និយោជក ត្រូវតែចាត់វិធានការវិន័យ ដោយផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ។

*សបអ លេខ៧០/០៤ និង លេខ១១១/០៤*

\* ក្នុងត្រីតិការណ៍ដែលវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និង ប្រធានក្រុមរបស់ពួកគេ មានស្ថានភាពធានាឱ្យមានអន្តរាយដល់កន្លែងការងារ និយោជក គួរផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមដែលពាក់ព័ន្ធនោះទៅកាន់ក្រុមផ្សេង ដើម្បីធានា សន្តិសុខ និង សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ។

*សបអ លេខ៧១/០៤*

\* និយោជក គួរតែអាចធ្វើយុត្តិកម្មអំពីការរកឃើញអំពីកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ដោយការផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីបង្ហាញថាកម្មករ ណាម្នាក់ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

*សបអ លេខ៩១/០៤*

\* ការធ្វើឱ្យប្រឡាក់ខោ មិនអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់បានទេ ។

*សបអ លេខ១១១/០៤*

**សៀវភៅការងារ**

---

\* កម្មករនិយោជិត មានកាតព្វកិច្ចត្រូវចេញប្រាក់សម្រាប់ការធ្វើសៀវភៅការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែ និយោជក ត្រូវតែ ទូទាត់នូវរាល់ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលគិតលើសសម្រាប់ការធ្វើសៀវភៅការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត (ដោយពិចារណា អំពីចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗដែល និយោជកត្រូវទទួលបន្ទុក ក្នុងរៀបចំសៀវភៅការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត) ។

*សបអ លេខ១០៦/០៤*

**ចំណាត់ថ្នាក់ការងារ**

---

\* ពាក្យថា "កម្មករបំណុត" គ្មានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ កម្មករនិយោជិតដែលគេហៅយ៉ាងដូច្នោះ ជាទូទៅ គឺជា "កម្មករម្តងម្កាល" ។

*សបអ លេខ៥៣/០៤*

\* កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ បើសិនជាពួកគេធ្វើការឱ្យនិយោជក ២១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ អស់រយៈពេលយ៉ាងតិចពីរខែជាប់ៗគ្នា។ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទោះជាស្ថិតក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ណាក៏ ដោយ គឺត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

*សបអ លេខ៥៣/០៤ លេខ៥៥/០៤ លេខ៦៩/០៤  
និងលេខ៨៥/០៤*

**កិច្ចសន្យាការងារ**

---

\* និយោជក មិនអាចចុះកិច្ចសន្យាជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់សិទ្ធិ/លក្ខខណ្ឌទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់ បានទេ ។

*សបអ លេខ៥៣/០៤*

\* ដោយសារមាត្រា១៣ ចាត់ទុកថាគ្មានសុពលភាពនូវវិធានណាក៏ដោយដែលមិនស្របនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងសេះជា ដែលកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងជាមួយ ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍តិចជាងការកំណត់អប្បបរមាតាមផ្លូវច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុក ជាមោឃៈ ។

*សបអ លេខ៦២/០៤*

\* ការប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកាន់ទីតាំងថ្មី អាចធ្វើទៅបាន ទាល់តែមានការព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន ។ បើសិនជាគ្មានការព្រមព្រៀងដូច្នោះទេ កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ។

*សបអ លេខ៦៥/០៤*

\* កិច្ចសន្យាការងារដែលមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តន៍នៅថ្ងៃផ្លាស់ប្តូរកម្មសិទ្ធិ នៅតែចងកាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជកកម្មសិទ្ធិនិង កម្មករនិយោជិតរបស់សហគ្រាសមុនដដែល ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៧។ កិច្ចព្រមព្រៀងសេះជាផ្សេងៗទៀត ក៏នៅមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តន៍ដដែលដែរ បន្ទាប់ពីការផ្លាស់ប្តូរកម្មសិទ្ធិ ។



សប្តាហ៍ លេខ៩៥/០៤

\* កិច្ចសន្យាការងារដែលមានទិរវេលាកំណត់ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ បើសិនជាការបន្តណាមួយ (គិតទាំងការបន្តនៃកិច្ចសន្យាបន្ទាប់ពីការសាកល្បង) ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាលើសពី២ឆ្នាំ ។

សប្តាហ៍ លេខ៨១/០៤ លេខ៩៨/០៤ និង  
លេខ១១៣/០៤

**សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី**

---

\* បេសិនជារោងចក្រជួលស្ត្រីឱ្យធ្វើការលើសពី១០០នាក់ រោងចក្រត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូននិងទារកដ្ឋាន ឬទូទាត់ប្រាក់សម្រាប់ឱ្យកម្មការនីដែលមានកូនតូចយកកូនរបស់ពួកគេទៅដាក់នៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៣/០៤ លេខ៥៥/០៤ លេខ៦៣/០៤  
លេខ៦៨/០៤ លេខ៨៣/០៤ លេខ៩៤/០៤  
លេខ៩៩/០៤ និង លេខ១០៧/០៤

\* ការផ្តល់ទឹកដោះគោ ឬ ប្រាក់ជំនួសការផ្តល់បន្ទប់បំបៅកូន ត្រូវហាមឃាត់ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦៣/០៤ លេខ៦៨/០៤ និង  
លេខ៩៩/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ាន់ស្មានថាតម្លៃនៃការចំណាយជាទូទៅលើការថែទាំក្មេង តាមរយៈទារកដ្ឋានខាងក្រៅ គឺស្មើនឹង១៥ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៦/០៤ លេខ៦៨/០៤ និង  
លេខ៨៣/០៤

\* និយោជកត្រូវផ្តល់ពេលវេលារយៈពេលពីរម៉ោងដើម្បីឱ្យម្តាយទៅបំបៅកូនរបស់ពួកគេ ដោយរយៈពេលមួយម៉ោង ពេលព្រឹកនិងមួយម៉ោងទៀតពេលថ្ងៃ ឬនៅពេលណាក៏ដោយទៅតាមការព្រមព្រៀងទាំងសងខាង ដោយសារតែ និយោជកមិនបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់កូនមួយដែលមានដំណើរការនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ។

សប្តាហ៍ លេខ៨៣/០៤

\* និយោជក ត្រូវបើកប្រាក់ឱ្យកម្មការនិយោជកដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព នូវចំនួនទឹកប្រាក់យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ គិតបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារនិងប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ផង ដែរ ។

*សបអ លេខ៦៨/០៤*

\* ដើម្បីគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និយោជក ត្រូវបូកបញ្ចូលគ្នានូវប្រាក់ឈ្នួល និង ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងរយៈពេល១២ខែចុងក្រោយមុនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ហើយយកចំនួននោះមក ចែកនឹង១២ ។ ចំនួនមធ្យមភាគនេះ ត្រូវយកមកចែកជាពីរ ដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ៥០ភាគរយ ។

*សបអ លេខ៦៨/០៤*

\* ការបើកប្រាក់ជាមុនសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺជាសេចក្តីសម្រេចផ្ទៃក្នុងរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង រោងចក្រ ។ ពុំមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ណាមួយដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពជាមុននោះទេ ។

*សបអ លេខ៩៤/០៤*

**បុព្វសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ចាត់ចែង**

\* វាជាសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំម៉ោងធ្វើការងារ ( ទោះបីជាម៉ោងធ្វើការគួរតែត្រូវរៀបចំដោយអនុលោម តាមលក្ខខណ្ឌនៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ) ។

*សបអ លេខ៥៧/០៤*

\* គោលនយោបាយតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល គឺជាបុព្វសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ចាត់ចែង ។

*សបអ លេខ៦៨/០៤*

\* ខណៈដែលកម្មការនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសពេលវេលាសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកមានសិទ្ធិ បដិសេធ ឬ ទទួលយកសំណើសុំឈប់សម្រាក ដើម្បីកុំឱ្យការឈប់នោះប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការក្រុមហ៊ុន ។

*សបអ លេខ១១១/០៤*

**ការពិនិត្យសុខភាព**

---

\* និយោជក ត្រូវបង់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពមុនចូលបម្រើការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត។ ដូច្នោះ បើសិនជានិយោជកមិនបានបង់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទេ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់នេះ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង។

*សប្តាហ៍ លេខ៥៣/០៤ លេខ៦០/០៤ លេខ៦២/០៤  
៦៣/០៤ លេខ៦៤/០៤ លេខ៦៨/០៤ លេខ៧៨/០៤  
លេខ៩៨/០៤ លេខ១០៦/០៤ និង លេខ១០៧/០៤*

\* បើសិនជាកម្មករនិយោជិត មិនធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពក្នុង រយៈពេលបីឆ្នាំបន្ទាប់ពីពួកគេបានបង់ហើយ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់នោះទេ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦៨/០៤ និង លេខ៧៨/០៤*

\* កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយម្យ៉ាងកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

*សប្តាហ៍ លេខ៧៨/០៤*

\* មាត្រា៣៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនធ្វើឱ្យប្រកាសលេខ៩/៩៤ ស្តីពីការពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

*សប្តាហ៍ លេខ៥៣/០៤ លេខ៦០/០៤ លេខ៦២/០៤  
លេខ៦៣/០៤ លេខ៦៨/០៤ និង លេខ៧៨/០៤*

\* មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់មូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីធ្វើការសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់សម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មុននឹងទទួលយកមកធ្វើការ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦៣/០៤ លេខ៦៤/០៤ លេខ៧៨/០៤  
លេខ៩៨/០៤ លេខ១០៦/០៤ និង លេខ១០៧/០៤*

**សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ**

---

\* សហគ្រាសដែលជួលស្ត្រីឱ្យធ្វើការលើសពី១០០នាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបង្គន់អនាម័យមួយសម្រាប់រៀបរាល់កម្មករនិយោជិតចំនួន៥០នាក់ ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ៥២/០០។

សប្តាហ៍ លេខ៩៤/០៤

\* ខណៈដែលកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានសិទ្ធិស្លៀកសំពត់ និយោជកអាចបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដើម្បីហាមឃាត់ ការស្លៀកសំពត់ក្នុងពេលធ្វើការ បើសិនជាការស្លៀកសំពត់អាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ។

សប្តាហ៍ លេខ៩៤/០៤

\* និយោជក ត្រូវផ្តល់កៅអី ដោយសមមាត្រទៅនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវអង្គុយធ្វើការ ដើម្បីចៀសវាង ការបង្កអន្តរាយដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ៥៣/០០ ។

សប្តាហ៍ លេខ៩៤/០៤

**ការងារតាមបរិមាណ**

---

\* បើសិនជាកម្មករនិយោជិត ធ្វើការស៊ីប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណការងារ និយោជកគួរតែផ្តល់តារាងអត្រាការងារតាម បរិមាណដល់កម្មករនិយោជិត នៅដើមខែនិមួយៗ ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៣/០៤

\* និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជកអំពីតម្លៃបុរេ មុនឱ្យកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤

\* កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុរេ មានសិទ្ធិទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា នៅ ពេលដែលពួកគេធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពេលគឺត្រូវទទួលបាន៥០ភាគរយលើសប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងមួយម៉ោង ។

សប្តាហ៍ លេខ៧៨/០៤

**រយៈពេលសាកល្បង**

---

\* និយោជកត្រូវតែបង់ថ្លៃធ្វើដំណើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ បើសិនជា កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានជួលមកពីតំបន់ដែលនៅឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ។ ដូចគ្នាផងដែរ និយោជកទទួលបានបន្ទុកដឹកជញ្ជូន កម្មករនិយោជិតទាំងនោះទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ នៅពេលដែលពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦៣/០៤ និង លេខ៦៦/០៤

\* រយៈពេលសាកល្បងអតិបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ គឺ ២ខែ ព្រោះកម្មករ និយោជិតកាត់ដេរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦៩/០៤

\* កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ជាទូទៅ គឺត្រូវបានជូនឱ្យធ្វើការ ដោយចុះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៥/០៤ និង លេខ១១៣/០៤

**ភាពតំណាងរបស់សហជីព**

---

\* ក្រុមហ៊ុន មិនអាចបដិសេធ ការចូលរួមរបស់សហជីពក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបានទេ ក្នុងកាលៈទេសៈដែលក្រសួងការងារមិនឆ្លើយតបទៅនឹងការដាក់ពាក្យសុំភាពជាតំណាងរបស់សហជីពនោះក្នុងរយៈពេលពីរខែ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦៦/០៤

\* សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាមានភាពជាតំណាងស្របច្បាប់ ពីខែបន្ទាប់ពីសហជីពនោះបានដាក់ពាក្យសុំទៅក្រសួងការងារ ហើយគ្មានការឆ្លើយតបពីក្រសួងវិញ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦៧/០៤ និង លេខ៧៣/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធមិនធ្វើការសម្រេចលើវិវាទមួយបាន បើសិនជាវាជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ហើយសហជីពដែលលើកវិវាទនោះមកធ្វើការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពុំមានភាពតំណាងបំផុត ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៧/០៤ លេខ៦០/០៤ លេខ៧៨/០៤  
លេខ៨១/០៤ លេខ៨៣/០៤ លេខ៨៦/០៤  
លេខ៩៤/០៤ លេខ៩៦/០៤ លេខ៩៨/០៤  
លេខ៩៩/០៤ លេខ១០៥/០៤ និង លេខ១០៩/០៤

**ការឈប់សម្រាកឈឺ**

---

\* ក្នុងករណីដែលបញ្ហាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ការការពារដែលប្រសើរជាងច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិត តែមិនបានចែងច្បាស់ពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលឈប់សម្រាកឈឺទេនោះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែបញ្ជូននូវលក្ខខណ្ឌអំពីការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ ។ អត្រាប្រាក់ឈ្នួល គួរតែត្រូវបានកំណត់ តាមរយៈការចរចាដ៏សមហេតុផល និងដោយយោងតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៥/០៤

\* កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកឈឺដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីវេជ្ជបណ្ឌិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារ ទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករធ្វើការក្នុងខែនោះ ។

សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤ និង លេខ៦៣/០៤

\* និយោជកត្រូវតែទទួលស្គាល់វេជ្ជបញ្ជា ដែលចេញដោយមន្ទីរពេទ្យ ឬ គ្លីនិកដែលមានការទទួលស្គាល់តាមផ្លូវច្បាប់ ពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច លើកលែងតែមានការចែងផ្សេងពីនេះនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤ និងលេខ៦៨/០៤

**ការឈប់សម្រាកពិសេស**

---

\* ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រើអស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនហើយនោះ ការឈប់សម្រាកពិសេស មិនអាចត្រូវបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់បានទេ ។

សប្តាហ៍ លេខ៩៩/០៤

**កូដកម្ម**

---

\* បើសិនជាកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយមិនគោរពតាមនីតិវិធីដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់ការការពារតាមផ្លូវច្បាប់ទាក់ទងនឹងវិធានការកូដកម្ម ។

សប្តាហ៍ លេខ៥៦/០៤ លេខ៧៣/០៤ និង  
លេខ១១១/០៤

\* កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមក្នុងកូដកម្មដែលមិនស្របច្បាប់គ្មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែនោះផងដែរ ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មស្របច្បាប់ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារ ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រនៃថ្ងៃដែលបានធ្វើការ ។

សប្តាហ៍ លេខ៧០/០៤ លេខ៧១/០៤ ៧៣/០៤ និង  
លេខ១១១/០៤

\* ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបញ្ចូលវិធានការកូដកម្ម ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ការញុះញង់អ្នកដទៃឱ្យធ្វើកូដកម្មទៅក្នុង និយមន័យនៃកំហុសធ្ងន់ក្នុងមាត្រា៨៣ទេ ។

សប្តាហ៍ លេខ៧០/០៤ និង ៧៦/០៤

\* និយោជក បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម បើសិនជានិយោជក ជួលកម្មករនិយោជិតថ្មីឱ្យធ្វើការក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ឬ យកការងារដែលបំពេញដោយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ទៅឱ្យរោងចក្រដទៃទៀតធ្វើ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៧៣/០៤*

**ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ**

---

\* និយោជកមិនអាចកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបានទេ នៅពេលដែលនិយោជកគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត បំពេញ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៥៣/០៤*

\* មាត្រា៧១ (ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ) មិនអាចយកមកអនុវត្ត ជាមធ្យោបាយសម្រាប់ការដាក់វិន័យបានទេ នៅពេលដែលគ្មានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងបទបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកចែងអំពីការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ដើម្បី ជាការដាក់វិន័យ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៥៤/០៤ លេខ៥៥/០៤ និង លេខ៦៩/០៤*

\* ទោះបីជាមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវចាត់ទុកថាបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ បើសិនជា ពួកគេបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ក្នុងកំឡុងពេលមិនទាន់ព្យួរការងារ ។ ហេតុដូច្នោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ តាមចំនួនសមាមាត្រ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៥៥/០៤*

\* បើសិនជាការព្យួរការងារមិនស្របតាមមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ការងារទេ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលពេញទៅឱ្យ កម្មករនិយោជិត ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦០/០៤ លេខ៦២/០៤ លេខ៧៨/០៤ លេខ៩២/០៤ និង លេខ៩៥/០៤*

\* ដោយសារកម្មករនិយោជិត អាចទាមទារប្រាក់ឈ្នួល បីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលបីឆ្នាំចុងក្រោយ នៅពេលដែលនិយោជក ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមិនត្រឹមត្រូវ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤*

\* និយោជក គ្មានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញសម្រាប់រយៈពេលព្យួរការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ព្រមព្រៀងតាមគោលនយោបាយនៃការបង់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយជំនួសឱ្យការមិនមកធ្វើការក្នុងកំឡុងពេលនោះ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៧៨/០៤*

**ភាគទានសហជីព**

---

\* ដើម្បីឱ្យនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពបាន សហជីពត្រូវតែដាក់ កិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនទៅនិយោជក ហើយសហជីពត្រូវតែជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរដែល ធ្វើក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២៩ និង ប្រកាសលេខ៣០៥/០១ ។ បើសិនជាឯកសារទាំងនេះត្រូវ បានបញ្ជូនដល់និយោជក និយោជកត្រូវតែធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦២/០៤ លេខ៩៤/០៤ និង លេខ៩៩/០៤*

**ការការពារសហជីព**

---

\* និយោជកដែលផ្លាស់ប្តូរតួនាទីការងាររបស់អនុប្រធានសហជីព ដោយគ្មានការព្រមព្រៀង និង ព្យួរការងារកម្មករ និយោជិតរូបនោះដោយគ្មានមូលហេតុ ត្រូវបានរកឃើញថាមានការរើសអើង ដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមាជិកភាពសហជីព ដោយរំលោភលើមាត្រា២៧៩ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៥២/០៤*

\* និយោជក មិនអាចបញ្ឈប់ការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតិពីអធិការការងារនោះទេ ដូចមានចែង ក្នុងមាត្រា២៩៣ ។

*សប្តាហ៍ លេខ៦៥/០៤ និង លេខ៦៦/០៤*



\* បើសិនជាអធិការការងារមិនឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើរបស់និយោជកឱ្យបញ្ឈប់ការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ មានន័យថាសំណើនោះត្រូវបានបដិសេធ ។

សបអ លេខ៧៦/០៤

\* បើសិនជានិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ (ឧ. ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព) ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ និយោជកត្រូវទទួលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះឱ្យចូលធ្វើការវិញ ហើយបង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញដល់ពួកគេ គិតរហូតដល់ពេលដែលកិច្ចសន្យាបញ្ចប់ បើមិនដូច្នោះទេ បើសិនជាដោយសារមូលហេតុសមស្របមួយ និយោជកពិតជាមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតនោះចូលធ្វើការវិញបានទេ និយោជកត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករនិយោជិត យ៉ាងហោចណាស់រហូតដល់ថ្ងៃដែលអធិការការងារចេញសេចក្តីសម្រេច ។

សបអ លេខ៩២/០៤

**ប្រាក់ឈ្នួលនិងផលប្រយោជន៍នានា**

---

\* និយោជក គួរតែបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារអំពីប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនឹងទទួលបាន និង ថាតើប្រាក់ឈ្នួលនោះត្រូវបានបង់ជូន តាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រចាំខែ ឬ តាមបរិមាណ ។

សបអ លេខ៩៣/០៤

\* នៅពេលដែលរោងចក្ររើទីតាំង  
និយោជកត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលចុះកិច្ចសន្យាដែល មានទិរវេលាកំណត់  
រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ។

សបអ លេខ៦៥/០៤

\* និយោជកមិនអាចធ្វើការទាមទារឱ្យសងមកវិញនូវទឹកប្រាក់ដែលបង់លើស (ឧ. លើសច្បាប់) ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតបានទេ ។

សបអ លេខ៧៨/០៤

\* និយោជក មិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបានទេ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតចោលបំពាក់ការងារដោយមិនបានជូនដំណឹង ។

សបអ លេខ៩៤/០៤

\* គោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលតាមរយៈគោលនយោបាយនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់សហការ ចំនួន៥ដុល្លារសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួនពីរម៉ោងក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនសមស្របទេ ដោយសារការធ្វើ ដូច្នោះ ជាការដាក់សម្ពាធដោយមិនផ្តល់លើកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

សបអ លេខ៩៦/០៤

\* និយោជក មិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទ្វេដងបានទេ នៅពេលដែលពួកគេ អវត្តមានពីការងារដោយគ្មាន ការអនុញ្ញាតិ ដោយសារវាមិនសមាមាត្រទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃកំហុស ហើយម្យ៉ាងទៀត វាថែមទាំងផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៀតផង ។

សបអ លេខ៩៩/០៤

**ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក**

\* បើសិនជាគ្មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសទេ និយោជកត្រូវទទួលយកការរំពឹងតាំង តំណាងកម្មករនិយោជិតដោយសហជីពឬកម្មករនិយោជិតណាក៏ដោយដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ។ បើសិនជា និយោជកមិនបានធ្វើដូច្នោះទេ និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតសារជាថ្មីដើម្បីជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

សបអ ៦៦/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចត្រូវបានទប់ស្កាត់មិនឱ្យប៉ុនប៉ងដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក មុននឹងវិវាទនេះត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់តុលាការនោះទេ ។

សបអ លេខ៦៦/០៤ លេខ៦៧/០៤ និង លេខ៩៩/០៤

\* វិវាទដែលទាក់ទងនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់និយោជក មិនឱ្យសមាជិកសហជីពចូលរួមឱ្យបានពេញលេញក្នុងការបោះឆ្នោត គឺមានន័យថាជាវិវាទរួម ។

សបអ លេខ៦៦/០៤

\* សហព័ន្ធសហជីព ឬ សហជីព គ្មានសិទ្ធិសម្រេចថាតើសហជីពមួយទៀត អាច ឬ មិនអាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបានទេ ។

សបអ លេខ៦៧/០៤