ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

របាយការណ៍សង្ខេបសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លេខ២ ឆ្នាំ២០០៥ (ខែកក្កដា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥)

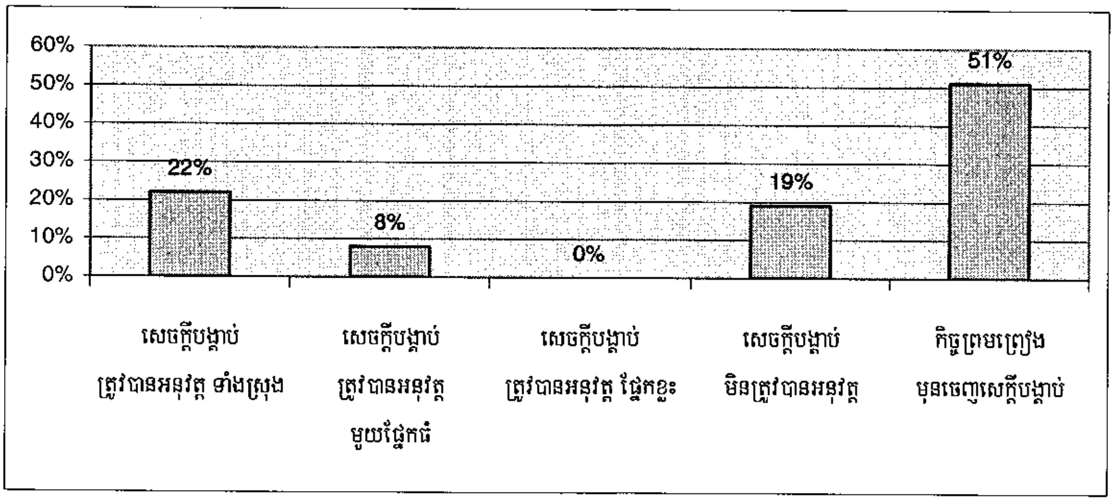
សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងអំឡុងពេល ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ មានសំណុំរឿងចំនួន៤២ ត្រូវបានដាក់ពាក្យមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ។ ក្នុងចំណោមសំណុំរឿងចំនួន៤២នោះ មានសំណុំរឿងចំនួន២៣ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញជាសេចក្តីបង្គាប់។ ជាថ្មីម្តងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យនូវសំណុំរឿងភាគច្រើន ក្នុងចំណោមបណ្តាសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន២២ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្តពេញលេញដោយភាគីវិវាទ ហើយ៨ភាគរយនៃសេចក្តី-បង្គាប់ដែលបានចេញ ត្រូវបានភាគីវិវាទអនុវត្តមួយភាគធំ។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងដោះស្រាយវិវាទមុនពេលចេញសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន៥១ភាគរយនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី ។

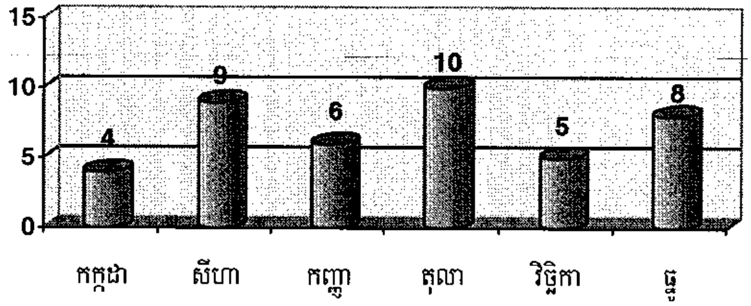
ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស រួមទាំងពត៌មានលំអិតទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីដែលគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរកបាននៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬពីអ៊ីនធឺណេតតាមគេហទំព័រ www.arbitrationcouncil.org/ ។

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដាក់ពាក្យ	៤២
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់	១៩
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់	២៣
ចំនួនសំណុំរឿងដែលភាគីបានដាក់ពាក្យជំទាស់	១៤
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានកូដកម្ម ដែលមានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការ	៧
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការវិញ ហើយដែលភាគីបានគោរពតាម	៧

រូបភាព១ បង្ហាញពីស្ថិតិនៃសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។



រូបភាព២ បង្ហាញពីលទ្ធផលសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥។



រូបភាព៣ បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥។

សេចក្តីសង្ខេបសំណុំរឿង

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទៅលើសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥។ សេចក្តីសង្ខេបនេះត្រូវបានផ្តល់ឡើងសម្រាប់ជាពត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរចាត់ទុកជាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះជាការសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចតំណាងអោយការសង្ខេបពេញលេញនូវរាល់ចំណុចច្បាប់ទាំងឡាយ ដែលពិចារណាឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

យុត្តាធិការនិងនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាប្រើគោលការណ៍សមធម៌ ក្នុងការសំរេចសេចក្តីបង្គាប់មួយ ប្រសិនបើមានលក្ខខណ្ឌបីដូចតទៅ : ១) ច្បាប់ការងារមិនមានបទបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហានោះ ២) វិធានអនុវត្តច្បាប់ការងារដែលពាក់ព័ន្ធមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហានោះ ៣) បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនបានចែងពីបញ្ហានោះ ។

ស.ប.អ.ក[១] ៤១/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចធ្វើការសំរេចលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែលអាចកើតឡើងនៅពេលអនាគតទេ ព្រោះថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចដឹងបានទេថាអង្គហេតុអ្វីខ្លះ ដែលនឹងកើតឡើងនៅពេលអនាគតនោះ ដូចជាភាគីណាខ្លះដែលអាចពាក់ព័ន្ធ ឬបទបញ្ញត្តិច្បាប់ កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមណាខ្លះ ដែលអាចពាក់ព័ន្ធនោះ ។

ស.ប.អ.ក ៤២/០៥

វិវាទសិទ្ធិគឺទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ដែលកើតឡើងពី (ឬមានចែងនៅក្នុង) អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ញត្តិច្បាប់នានា ។ វិវាទផលប្រយោជន៍ជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មួយនៅពេលអនាគត ហើយមិនពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសិទ្ធិដែលកើតចេញពី (ឬដែលមានចែងនៅក្នុង) អនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នានានោះទេ ។

អ.ស.ប.ក ៤២/០៥, អ.ស.ប.ក ៥៣/០៥

ដើម្បីសំរេចលើវិវាទសិទ្ធិមួយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវការភស្តុតាងជាក់លាក់ អំពីព្រឹត្តិការណ៍ពិតប្រាកដ ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបជាមួយនឹងបទបញ្ញត្តិច្បាប់ទាំងឡាយ ។

ស.ប.អ.ក ៤២/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទៅអោយកម្មករនិយោជិតតិចជាងអ្វីដែលច្បាប់ធានាអោយបានទេ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

យោងទៅតាមមាត្រា៤៣ នៃប្រកាស៩៩/០៤ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងមានលក្ខណៈជាអនុសញ្ញារួម ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥ , ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការបដិសេធន៍ មិនពិចារណាវិវាទមួយបាន ប្រសិនបើវិវាទនោះជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលប្តឹងដោយសហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតនោះ ពីព្រោះថា សហជីពនោះពុំមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិសមស្រប ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

---

[១] ស. ប. អ. ក -- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

សំណើរសុំរបស់ភាគីដើមបណ្តឹងដើម្បីបិទសំណុំរឿងមួយ ត្រូវចាត់ទុកជា ការដកការទាមទាររបស់ភាគីដើមបណ្តឹងនោះ ហេតុដូច្នេះ សំណើរសុំនោះជាមូលដ្ឋានសមស្របសំរាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបិទសំណុំរឿងនោះ ។

ស.ប.អ.ក ៤៧/០៥ ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងមួយផ្តល់ផលប្រយោជន៍ អោយកម្មករនិយោជិត តិចជាងច្បាប់ការងារផ្តល់អោយ កិច្ចព្រមព្រៀងនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

ស.ប.អ.ក៤៨/០៥

ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយលើវិវាទដដែល ទាក់ទងទៅនឹងក្រុមហ៊ុនដដែល ប៉ុន្តែដើមបណ្តឹងផ្សេងជាអ្នកប្តឹងលើវិវាទនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាវិវាទនោះបាន ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ក្នុងករណីដែលផលប្រយោជន៍របស់កម្មករច្រើនត្រូវបានប៉ះពាល់ ប៉ុន្តែភាគីដើមបណ្តឹង ខកខានពុំបានបង្ហាញពីចំនួនកម្មករច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធនានា ដែលទាក់ទងទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ទេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែលើភស្តុតាង ដែលបានផ្តល់មក ហើយក៏រិតទំហំសំណងជម្ងឺចិត្តផ្អែកលើមូលដ្ឋាននោះដែរ ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ភាគីដើមបណ្តឹងត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង ដែលមានសុពលភាព និងច្បាស់លាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការចោទប្រកាន់របស់ពួកគេ ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

នៅពេលដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពន្យល់អំពីនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅដល់ភាគីក្នុងការជ្រើសរើសប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ហើយផ្តល់អោយភាគីទាំងពីរនូវឱកាសសួរសំណួរនានា មុនពេលពួកគេធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសថាតើពួកគេចង់ចងកាតព្វកិច្ចដោយសេចក្តីបង្គាប់ដែរឬទេ ហើយអ្នកតំណាងដែលទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិយល់ពីអត្ថន័យនៃសេចក្តីបង្គាប់ដែលចងកាតព្វកិច្ច ដែលខុសពីសេចក្តីបង្គាប់ដែលមិនចងកាតព្វកិច្ច ។ ក្នុងករណីនេះប្រសិនបើភាគីបានជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច និង បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងរួចហើយមុនពេលសវនាការ ។ នៅពេលនោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនផ្លាស់ប្តូរសេចក្តីបង្គាប់ពីចងកាតព្វកិច្ចទៅមិនចងកាតព្វកិច្ច ដោយពុំមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងពីរទេ ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងផ្តល់ឯកសារនានាដើម្បីបញ្ជាក់ពីសក្ខីភាពរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែបដិសេធមិនព្រមបង្ហាញឯកសារទាំងនោះទៅកាន់ភាគីម្ខាងទៀត ឬមិនឆ្លើយសំណួរដែលទាក់ទងទៅនឹងឯកសារទាំងនោះ នៅចំពោះមុខភាគីម្ខាងទៀតទេនោះ ឯកសារទាំងនោះនឹងមិនត្រូវបានយកមកពិចារណាធ្វើជាភស្តុតាងទេ ។

ស.ប.អ.ក ៦១/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានអំណាចបញ្ជា និយោជកអោយធានាចំពោះកម្មករថា ខ្លួននឹងមិនបិទរោងចក្រទេ ។

ស.ប.អ.ក ៧២/០៥

នៅពេលដែលបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ណាមួយមិនច្បាស់លាស់ ច្បាប់នោះអាចត្រូវបកស្រាយដោយផ្អែកទៅលើគោលបំណងនៃច្បាប់ គោលការណ៍ច្បាប់ និងសមធម៌ ។

ស.ប.អ.ក ៧៥/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានអំណាចបញ្ជាអោយមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបានទេ លើកលែងតែមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ប្រសិនបើភាគីមួយខកខានពុំបានផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីនោះ នៅក្នុងសវនាការនោះទេ គេអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបញ្ច្រាសពីនោះ ។

អ.ស.ប.ក ៧៩/០៥

កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលគោរពតាមច្បាប់ ត្រូវមានលក្ខណៈចងកាតព្វកិច្ចរវាងភាគីទាំងពីរ ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអាចផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវផលប្រយោជន៍ច្រើនជាង តែមិនអាចតិចជាង ច្បាប់ស្តីពីការងារបានទេ ។ រាល់វិធានដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិត តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ

និយោជកមិនអាចដាក់វិធានការវិន័យ លើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ដែលមិនអាចសំរេចបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានទេ លើកលែងតែមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់បង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះខ្ជិលច្រអូស និងមិនខំធ្វើការ នៅក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥

កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលការការពារពីការបណ្តេញចេញពីការងារ ក្រោមមាត្រា២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ នៅពេលដែលពួកគេបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ : (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលមានចែងនៅក្នុងប្រកាសលេខ៣០៥/០១ (២) ការបណ្តេញចេញពីការងារធ្វើឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលទទួលការការពារ និង (៣) កម្មករនិយោជិតប្រាប់និយោជកអំពីអត្តសញ្ញាណនៃកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវការពារតាមមធ្យោបាយដែលអាចទុកចិត្តបាន ។

ស.ប.អ.ក ៥០/០៥

និយោជកគួរតែចាត់វិធានការវិន័យ ដូចមានចែងដោយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ជាជាងការដាក់ពិន័យដោយបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេមិនគ្រប់គ្រាន់ ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

និយោជកដែលបណ្តេញកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើកំហុសធ្ងន់ធ្ងរដែលបានចោទឡើង ត្រូវពិចារណារាល់អង្គហេតុនានានៅក្នុងករណីជាក់លាក់ណាមួយ ហើយពិចារណាថាតើវិធានការវិន័យនោះមានលក្ខណៈសមរម្យឬទេ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចមានសិទ្ធិទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏អាចពិចារណា ថាតើទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានបែកបាក់ មិនផ្សះផ្សាឡើងវិញបានដែរឬទេ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សានេះសំរេចថាតើការដាក់ឱ្យធ្វើការវិញនោះ ជាដំណោះស្រាយសមរម្យ ឬក៏អត់នោះ ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

នៅក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនផ្តល់ហេតុផលត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារទេនោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ជម្ងឺចិត្តពេញលេញ ដោយយោងទៅតាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ការងារ ។ វិធានការវិន័យ ដែលមិនសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសដែលពាក់ព័ន្ធ ជាវិធានការបំពានទៅនឹងលក្ខខណ្ឌដែលតំរូវអោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការបណ្តេញចេញ ។

ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ក្នុងករណីដែលនិយោជក (១) បណ្តេញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយពុំបានបំពេញតាមនីតិវិធីច្បាប់ (ទទួលការអនុញ្ញាតពីសំណាក់អធិការកិច្ចការងារ) និង (២) មិនអាចផ្តល់ភស្តុតាង ឬសាក្សី ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការសំរេចចិត្តរបស់ពួកគេទេនោះ កម្មករនិយោជិតបែបនេះអាចត្រូវគេដាក់អោយចូលធ្វើការវិញ ។

ស.ប.អ.ក ៦១/០៥

និយោជកដែលទទួលយកការប្រព្រឹត្តិកំហុសណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិត មិនអាចដាក់វិន័យលើកម្មករ-និយោជិតរូបនោះ ដោយសារតែការប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលបែបនោះ នៅពេលក្រោយមកទេ ។

ស.ប.អ.ក ៦៣/០៥

រាល់វិធានការវិន័យលើកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជក ត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ស.ប.អ.ក ៦៤/០៥ , ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

និយោជកមិនអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតបានទេ លើកលែងតែនិយោជកមានហេតុផលសមស្រប ទាក់ទងទៅនឹងសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ។

ស.ប.អ.ក ៦៤/០៥

ដើម្បីទទួលការការពារពីការបណ្តេញចេញពីការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬបេក្ខជនសហជីពបាន សហជីពត្រូវជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពនោះអោយបានត្រឹមត្រូវទៅកាន់និយោជក តាមមធ្យោបាយដែលអាចទុកចិត្តបាន ។

ស.ប.អ.ក ៦៤/០៥

និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ក្នុងការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញ ។

ស.ប.អ.ក ៦៤/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានអំណាចបញ្ជាអោយមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបានទេ លើកលែងតែមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ជាទូទៅ កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ នៅពេលដែលកំហុសនោះប្រព្រឹត្តឡើងម្តងហើយម្តងទៀត ហើយត្រូវគាំទ្រដោយភស្តុតាងជាក់លាក់ ឬដោយមានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ នៅក្នុងច្បាប់ការងារ ឬនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក

សិទ្ធរបស់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួន រួមបញ្ចូលសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែ ឬរក្សាតម្លៃបរិមាណផលិតផលឱ្យនៅដដែល ។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥ , ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

និយោជកមានសិទ្ធិសំរេចពីកាលបរិច្ឆេទបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដរាបណាការសម្រេចនោះស្របទៅនឹងច្បាប់ ដែលតំរូវថាការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយខែ ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

សៀវភៅការងារ

សៀវភៅការងារជាទ្រព្យរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវតែមានវា សម្រាប់ទទួលបានការងារ ។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវទទួលខុសត្រូវចេញថ្លៃសៀវភៅការងាររបស់ខ្លួន ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

កាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលបានសៀវភៅការងារត្រូវធ្លាក់ទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងស្រុង ។

ស.ប.អ.ក ៧៩/០៥

រាល់ការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីរបស់និយោជក ដែលតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបង់ថ្លៃសៀវភៅការងារលើសពីតម្លៃផ្លូវការ ដែលមានចែងនៅក្នុងវិធានច្បាប់នានា គឺជាកាមិនគោរពទៅតាមច្បាប់ការងារទេ ។

ស.ប.អ.ក ៧៩/០៥

សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី

និយោជកមានភារកិច្ចយ៉ាងតិចបីយ៉ាងចំពោះកម្មការិនី ដែលមានកូន ។ ភារកិច្ចទាំងនេះរួមមាន :

១- ផ្តល់ការឈប់សម្រាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ សម្រាប់ស្ត្រីដើម្បីឱ្យពួកគេបំបៅកូន រហូតដល់កូននោះមានអាយុមួយឆ្នាំ ។

២- ផ្តល់បន្ទប់បំបៅកូនឱ្យស្ត្រីដែលបំបៅដោះកូន

៣- ផ្តល់ទារកដ្ឋានសម្រាប់កុមារទាំងឡាយ ប៉ុន្តែសម្រាប់កុមារដែលមានអាយុលើសពី១៨ខែ និយោជកអាចចេញថ្លៃសេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តិក្នុងការរៀបចំ និងសាងសង់បន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានមួយក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងការងារ និងយុវនីតិសម្បទា ឬក៏បង់ថ្លៃសម្រាប់អ្នកមើលថែក្មេង ដោយយោងទៅតាមវិក័យប័ត្រ ដែលផ្តល់ដោយស្ត្រី ដែលបញ្ជូនកូនៗរបស់ពួកគេទៅដាក់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅរោងចក្រ ។

ស.ប.អ.ក ៧១/០៥

ច្បាប់ការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្តល់ទឹកដោះគោ ឬការបង់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការសាងសង់បន្ទប់បំបៅកូនទេ ។ ឪពុកម្តាយមានកាតព្វកិច្ចចិញ្ចឹមកូន ហើយកាតព្វកិច្ចនេះមិនអាចផ្ទេរទៅអោយភាគីទីបី ឬនិយោជកទេ ។

ស.ប.អ.ក ៧១/០៥

ការឈប់សម្រាក

និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលសន្សំបាននោះទេ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកអាចអនុញ្ញាតបានតាមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងមួយឆ្នាំ ទទួលបានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតអោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ នៅក្នុងអំឡុងពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

ភាគីមានសិទ្ធិស្មើគ្នា ក្នុងការចរចា នៅពេលដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេបានគ្រប់ពេលវេលា ដោយមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជករបស់ពួកគេ ។ ក្នុងករណីដែល និយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នាថា ការឈប់សម្រាកនោះ មិនត្រូវប្រើប្រាស់នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរទេ ហើយត្រូវប្រើប្រាស់នៅពេលផ្សេងវិញនោះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងអំពីកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទៅអធិការកិច្ចការងារ ។ ប្រសិនបើពុំមានកិច្ចព្រម-ព្រៀងបែបនេះទេ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវប្រើប្រាស់បាននៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរតែប៉ុណ្ណោះ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

ការទាមទារការបង់ប្រាក់ជំនួសអោយការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺផ្ទុយទៅនឹងបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនស្របច្បាប់ទេ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

និយោជកមិនអាចបង្ខំអោយកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលគ្មានការងារធ្វើទេ លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងមួយដែលធ្វើឡើងដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកពិសេសនៅក្នុងអំឡុងខែធ្វើការ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៨/០៥

និយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករ ដែលអវត្តមានដោយមានច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានគ្រូពេទ្យផ្តល់ការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ នូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយចំណែក គិតទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ ។ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារ អាចត្រូវកាត់ ដោយផ្អែកលើសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានការអនុញ្ញាតនោះ ។

ស.ប.អ.ក ៤៨/០៥ , ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់គួរត្រូវបង់ពេញលេញ ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

កម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត នៅក្នុងកាលទេសៈក្រៅពីការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយភាគ សម្រាប់ចំនួនថ្ងៃដែលពួកគេធ្វើការ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

យោងតាមវាក្យខ័ណ្ឌ៤ នៃមាត្រា១៦៦ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានរយៈពេលបីឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៩ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទីបួន ទីប្រាំ និងទីប្រាំមួយ និងមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ២០ថ្ងៃនៅឆ្នាំទីប្រាំពីរ ទីប្រាំបី និងទីប្រាំបួន ហើយសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានការឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយថ្ងៃនេះ ត្រូវអនុវត្តរាល់បីឆ្នាំម្តង។

ស.ប.អ.ក ៦៨/០៥, ស.ប.អ.ក ៧៥/០៥

ទាក់ទងទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកឈឺ លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលលិខិតនេះចេញដោយមន្ទីរពេទ្យ ដែលមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ទោះជាមន្ទីរពេទ្យនោះជាមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ឬឯកជនក៏ដោយ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

ការកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលលិខិតបញ្ជាក់ តែពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ មានលក្ខណៈមិនស្របច្បាប់ទេ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

ការពិនិត្យសុខភាព

តាមច្បាប់ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥ ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥ ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

មាត្រា២៨៧នៃច្បាប់ការងារផ្តល់មូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពអោយកម្មករនិយោជិត។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥ ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥ ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

លក្ខខណ្ឌរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិត បង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជាមុន មិនអាចធ្វើឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តិរបស់ខ្លួន តាមច្បាប់បានឡើយ។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥

សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ

ច្បាប់មិនតម្រូវអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សុខភាព ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសុខភាព និងសុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈទេ។

ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានអំណាចបញ្ជាអោយមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបានទេ លើកលែងតែមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។

ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ការងារបន្ថែមម៉ោង

មាត្រា១៤០នៃច្បាប់ការងារ សំដៅទៅលើការបន្ថែមម៉ោងដែលបានបាត់បង់ បន្ទាប់ពីការរអាក់រអួលការងារទ្រង់ទ្រាយធំ ឬការយឺតយ៉ាវទូទៅ ដែលបណ្តាលមកពីមូលហេតុចៃដន្យ ឬប្រធានស័ក្តិ (ជាពិសេសដោយសារអាកាសធាតុមិនអំណោយផល ដោយសារថ្ងៃបុណ្យ ពីធីបុណ្យក្នុងស្រុក ឬដោយសារព្រឹត្តិការណ៍ក្នុងស្រុកដទៃទៀត ដែលជូនដំណឹងដោយក្រសួងការងារ) ។ មាត្រានេះមិនសំដៅទៅលើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តទេ។

ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិធ្វើការថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

ទោះជាការងារបន្ថែមម៉ោងមានរយៈពេលតិចជាង ឬច្រើនជាងពីរម៉ោងក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់អាហារចំនួន១.០០០រៀល ឬអាហារមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។

ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

ការងារតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីប៉ុង)

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួន រួមបញ្ចូលសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែ ឬរក្សាតម្លៃបរិមាណផលិតផលឱ្យនៅដដែល។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥ , ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

និយោជកមិនអាចដាក់វិធានការវិន័យ លើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ដែលមិនអាចសំរេចបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានទេ លើកលែងតែមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់បង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះខ្ជិលច្រអូស និងមិនខំធ្វើការ នៅក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥

មាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ការងារជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការគណនាតម្លៃបរិមាណផលិតផល ។ តាមច្បាប់ការងារ តម្លៃនៃការងារតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញមធ្យមធ្វើការតាមធម្មតា ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) អាចរកប្រាក់ចំណូលបានយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (៤៥ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ) ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

ច្បាប់ការងារពុំមានបទបញ្ញត្តិ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យ និយោជកបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ ទោះជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល តាមតម្លៃប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬតាមប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែក៏ដោយ ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

យោងតាមមាត្រា១១២ និយោជកត្រូវដឹងពីតម្លៃបរិមាណផលិតផល ហើយជូនដំណឹងទៅកម្មករ-និយោជិតមុនពេលចាត់តាំងការងារឱ្យពួកគេធ្វើ ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

នៅពេលលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយជាពិសេសនៅពេលដែលអត្រាប្រាក់ឈ្នួលមានការផ្លាស់ប្តូរ និយោជកត្រូវធានាថាកម្មករនិយោជិតយល់ច្បាស់ជាមុនសិន អំពីប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេនឹងទទួលបាន ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

ដើម្បីកំណត់ពីតម្លៃបរិមាណផលិតផលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញមធ្យម តាមមាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ការងារ និយោជកគួររៀបចំការធ្វើសាកល្បងមួយ ដោយមានអំឡុងពេលវេលាជាក់លាក់ ដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញខុសៗគ្នា ។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននោះ តម្លៃបរិមាណផលិតផលត្រូវកំណត់ឡើង ដែលអាចអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញមធ្យម រកប្រាក់ចំណូលបាន យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

វិធានការកូដកម្ម

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដរាបណាកូដកម្មនោះគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារ ។

ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាកូដកម្មនោះគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារក៏ដោយ ។

ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

ការព្យួរការងារ

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតទេ សម្រាប់អំឡុងពេលព្យួរការងារស្របច្បាប់ ។ ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើការព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់វិញ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយឱ្យទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

និយោជកមិនអាចបង្ខំអោយកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលគ្មានការងារធ្វើទេ លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងមួយដែលធ្វើឡើងដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រោមមាត្រា៧១(១១) នៃច្បាប់ការងារមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី នៅពេលដែលអធិការកិច្ចការងារ ផ្តល់ការអនុញ្ញាតលើការព្យួរនោះ ។

ស.ប.អ.ក ៤៦/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥

ការជូនដំណឹងពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ នៅពេលដែលនិយោជកបិទផ្សាយ ការជូនដំណឹងនោះភ្លាម នៅពេលទទួលការអនុញ្ញាតពីការព្យួរនោះ ពីអធិការកិច្ចការងារ ។

ស.ប.អ.ក ៤៦/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥

ដើម្បីអោយការព្យួរការងារដំណើរការស្របច្បាប់ ការព្យួរការងារត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌពីរ :

១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ

២- ក្រសួងការងារត្រូវចេញលិខិតអនុញ្ញាត ។

ប្រសិនបើក្រសួងការងារមិនឆ្លើយតបទេ មានន័យថា ក្រសួងនេះមិនទាន់អនុញ្ញាតការព្យួរនោះទេ ។

ស.ប.អ.ក ៧២/០៥

សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក

សហជីពដែលពុំមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត អាចតំណាងឱ្យតែសមាជិករបស់សហជីពខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ។

អ.ស.ប.ក ៤១/០៥

សហជីពដែលពុំមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត មិនអាចតំណាងកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការបដិសេធ មិនពិចារណាវិវាទមួយបាន ប្រសិនបើវិវាទនោះជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលប្តឹងដោយសហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតនោះ ពីព្រោះថា សហជីពនោះពុំមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិសមស្រប ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ដើម្បីកំណត់ថាតើនិយោជក បានប្រព្រឹត្តការរើសអើងមិនស្របច្បាប់ មកលើកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ហាញថា និយោជកបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតរូបនោះជាសមាជិកសហជីព ហើយថាពួកគេត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារដោយសារតែពួកគេជាសមាជិក ឬសកម្មជនសហជីព ។

ស.ប.អ.ក ៥០/០៥

និយោជកអាចស្នើរឱ្យសហជីពបង្ហាញភស្តុតាងថា កម្មករនិយោជិតបានអនុញ្ញាតអោយកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេសម្រាប់បង់វិភាគទានសហជីព ដោយតម្រូវអោយសហជីពបញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានអនុញ្ញាតអោយកាត់ប្រាក់ ។ ធ្វើដូច្នេះ និយោជកបានទទួលការធានាថា កម្មករនិយោជិតពិតជាសមាជិករបស់សហជីពពិតប្រាកដមែន ។

ស.ប.អ.ក ៦០/០៥

ក្នុងករណីដែលនិយោជក (១) បណ្តេញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយពុំបានបំពេញតាមនីតិវិធីច្បាប់ (ទទួលការអនុញ្ញាត្តពីសំណាក់អធិការកិច្ចការងារ) និង (២) មិនអាចផ្តល់ភស្តុតាង ឬសាក្សី ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការសំរេចចិត្តរបស់ពួកគេទេនោះ កម្មករនិយោជិតបែបនេះអាចត្រូវគេដាក់អោយចូលធ្វើការវិញ ។

ស.ប.អ.ក ៦១/០៥

ច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់វិភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យធ្វើដូច្នេះ ។

ស.ប.អ.ក ៦២/០៥

គោលបំណងនៃមាត្រា២៨១ នៃច្បាប់ការងារ គឺការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ដោយហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជះឥទ្ធិពលលើកិច្ចការរបស់សហជីព ។

ស.ប.អ.ក ៦២/០៥

ប្រសិនបើប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់លាលែង កម្មករនិយោជិតដែលមានសម្លេងឆ្នោតច្រើនជាងគេ នៅក្នុងបញ្ជីបោះឆ្នោតនឹងជំនួសប្រតិភូដែលលាលែងនោះ សម្រាប់អំឡុងពេលអណត្តិដែលនៅសល់ ។

ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បុព្វលាភ

ជាវិធានទូទៅ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់ និងដោយយកចិត្តទុកដាក់ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែរបស់ពួកគេ។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥, ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

ក្នុងករណីដែលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីតាមច្បាប់ ហើយរួមបញ្ចូលបទបញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ទាក់ទងទៅនឹងកាលៈទេសៈនៃការបង់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមបទបញ្ញត្តិទាំងនោះ ដើម្បីទទួលបាន ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥

កម្មករនិយោជិតធ្វើការកាន់តែយូរ អតីតភាពដែលកម្មករនិយោជិតនោះទទួលបាន កាន់តែច្រើនឡើង ហើយប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលគាត់ទទួលបាន (ឆ្នាំទីមួយស្មើនឹងប្រាក់បន្ថែមពីរដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ឆ្នាំទីពីរកើនឡើងដល់បីដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ឆ្នាំទីបីកើនឡើងដល់បួនដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយឆ្នាំទីបួន កើនឡើងដល់ប្រាំដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ)។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥

ដោយយោងទៅតាមមាត្រា១០៣នៃច្បាប់ការងារ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពត្រូវរួមបញ្ចូលជាផ្នែកមួយ នៃនិយមន័យច្បាប់នៃ *ប្រាក់ឈ្នួល* ។ ដូច្នេះ សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការប្តឹង ទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាយុកាល ក្រោមមាត្រា១២០ នៃច្បាប់ការងារ។

ស.ប.អ.ក ៤១/០៥

កម្មករនិយោជិតដែលមិនចូលធ្វើការ ទោះជាដោយសារហេតុផលណាក៏ដោយ ហើយអវត្តមានដោយមិនបានទទួលការអនុញ្ញាត មិនមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទេ។

ស.ប.អ.ក ៤២/០៥

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកពិសេសនៅក្នុងអំឡុងខែធ្វើការ។

ស.ប.អ.ក ៤៥/០៥, ស.ប.អ.ក ៤៨/០៥

ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់គួរត្រូវបង់ពេញលេញ ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

ការទាមទារឱ្យសងប្រាក់ឈ្នួលមកវិញ សម្រាប់ការងារពេលយប់ ត្រូវឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាយុកាលតាមមាត្រា១២០ នៃច្បាប់ការងារ។

ស.ប.អ.ក ៤៨/០៥

និយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករ ដែលអវត្តមានដោយមានច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ នូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយចំណែក គិតទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ ។ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារ អាចត្រូវកាត់ ដោយផ្អែកលើសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានការអនុញ្ញាតនោះ ។

ស.ប.អ.ក ៤៨/០៥ , ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដរាបណាកូដកម្មនោះគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារ ។

ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ ទោះបីជាកូដកម្មនោះគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារក៏ដោយ ។

ស.ប.អ.ក ៤៩/០៥, ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់គួរត្រូវបង់ពេញលេញ ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

កម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត នៅក្នុងកាលទេសៈក្រៅពីការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយភាគ សម្រាប់ចំនួនថ្ងៃដែលពួកគេធ្វើការ ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

ច្បាប់ការងារពុំមានបទបញ្ញត្តិ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យ និយោជកបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ ទោះជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល តាមតម្លៃប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬតាមប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែក៏ដោយ ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

និយោជកគួរតែចាត់វិធានការវិន័យ ដូចមានចែងដោយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ជាជាងការដាក់ពិន័យដោយបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេមិនគ្រប់គ្រាន់ ។

ស.ប.អ.ក ៥២/០៥

ទោះជាការងារបន្ថែមម៉ោងមានរយៈពេលតិចជាង ឬច្រើនជាពីរម៉ោងក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធទទួលប្រាក់អាហារចំនួន១.០០០រៀល ឬអាហាមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។

ស.ប.អ.ក ៥៣/០៥

ពាក្យ *អតីតភាព* គឺជារយៈពេលបំរើការងារបន្តបន្ទាប់គ្នា ដែលបន្ថែមនូវសិទ្ធិ និងបុព្វសិទ្ធិកាន់តែច្រើនឡើងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើរយៈពេលបំរើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។ អតីតភាពការងារផ្តល់នូវសិទ្ធិ និងបុព្វសិទ្ធិនានា ដែលមិនបាត់បង់ទេ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការអោយសហគ្រាសនោះ។

ស.ប.អ.ក ៦៨/០៥, ស.ប.អ.ក ៧៥/០៥, ស.ប.អ.ក ៧៦/០៥

និយោជកមានសិទ្ធសំរេចពីកាលបរិច្ឆេទបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដរាបណាការសម្រេចនោះស្របទៅនឹងច្បាប់ ដែលតំរូវថាការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយខែ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

យោងទៅតាមមាត្រា១១២នៃច្បាប់ការងារ និយោជកត្រូវដឹងពីតម្លៃបរិមាណផលិតផល ហើយជូនដំណឹងទៅដល់កម្មករនិយោជិតមុននឹងដាក់ការងារឱ្យពួកគេធ្វើ។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥

នៅពេលលក្ខខណ្ឌការងារទាក់ទងជាពិសេសអំពីការផ្លាស់ប្តូរអត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវ ធានាថាកម្មករនិយោជិតយល់ច្បាស់ជាមុនសិន អំពីប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេនឹងទទួលបាន។

ស.ប.អ.ក ៨១/០៥