ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

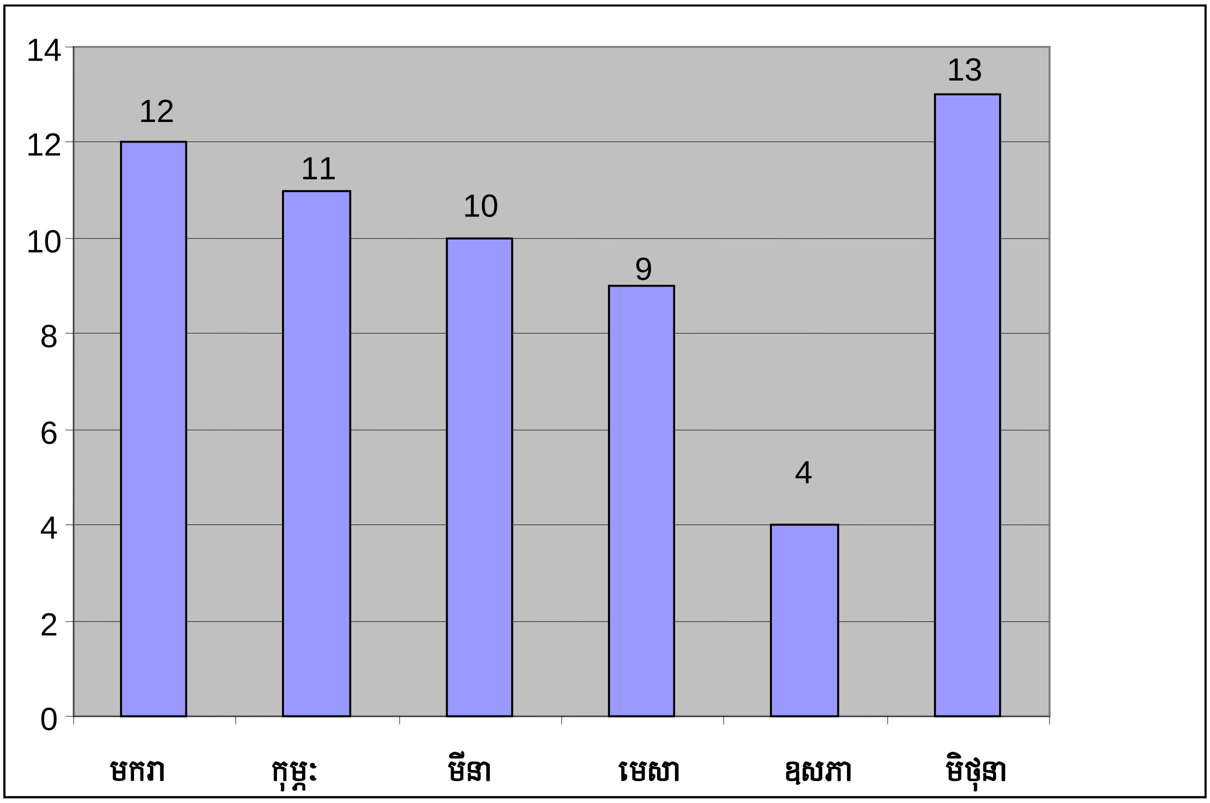
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លេខ ៨ (មករា ~ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៧)

សេចក្តីផ្តើម

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដាក់ពាក្យ	៥៩
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់	២១
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់	៣៨
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការ	៥

រូបភាព១ បង្ហាញពីស្ថិតិនៃសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧។



រូបភាព២ បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿង ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងខែនីមួយៗ ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧។

ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស រួមទាំងព័ត៌មានលំអិតទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីដែលគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរកបាននៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ពីអ៊ីនធឺណេតតាមគេហទំព័រ www.arbitrationcouncil.org ។

សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នានាដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងសំណុំរឿងទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរចាត់ទុកជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះគ្រាន់តែជាសេចក្តីសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចតំណាងឱ្យសេចក្តីសង្ខេបពេញលេញទាំងស្រុងនូវរាល់ចំណុចច្បាប់ទាំងឡាយដែលត្រូវបានពិចារណាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

យុត្តាធិការ និង នីតិវិធីនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ភាគីកម្មករនិយោជិតជាភាគីមានបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព។

០១/០៧

ភស្តុតាងដែលត្រូវបានផ្តល់ក្រោយពេលកំណត់ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរារាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីការមានថិរវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការពិនិត្យ ព្រមទាំងរារាំងភាគីម្ខាងទៀត ពីការមានថិរវេលាគ្រប់គ្រាន់ពិនិត្យ និងឆ្លើយតបភស្តុតាងនោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាច បដិសេធពិចារណាភស្តុតាងនោះ។

០៣/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធពិចារណា វិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលនាំមកដោយសហជីពមួយដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត។

០៥/០៧. ០៨/០៧. ១៧/០៧. ៣៣/០៧. ៣៧/០៧. ៣៩/០៧ ៤៤/០៧. ៤៨/០៧. ៥១/០៧. ៥៣/០៧. ៥៤/០៧

ភាគីដែលលើកឡើងនូវការទាមទារ មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ភស្តុតាង ឬហេតុផលសមស្រប ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួន។

០៨/០៧

ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលចោទប្រកាន់ថា មានការរើសអើងសហជីពដោយនិយោជក នឹងមានបន្ទុកភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ ។

១៤/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបដិសេធពិចារណាចំណុចវិវាទ ដែលមិនត្រូវបានចែងនៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា និង មិនមែនជាបញ្ហាដែលកើតក្រោយរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទដែលកំពុងតែកើតមាននោះទេ ។

១៤/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចសម្រេចបិទសំណុំរឿង ប្រសិនបើភាគីដើមបណ្ដឹងដែលបានទទួលការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីសវនាការ និងខកខានក្នុងការបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ ដោយមិនបានផ្ដល់មូលហេតុគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការមិនបង្ហាញខ្លួននោះ ។

១៦/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល អាចដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលនាំមកដោះស្រាយដោយ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ ។

១៨/០៧

អ្នកដែលមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីតំណាងឱ្យភាគីវិវាទ ត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតិជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។

២០/០៧

ប្រសិនបើសហជីពមូលដ្ឋាន និង កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពលែងផ្ដល់ឱ្យសហព័ន្ធ នូវ សិទ្ធិក្នុងការតំណាងពួកគេក្នុងពាក្យបណ្ដឹងទេនោះ សហព័ន្ធសហជីពនឹងពុំមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះទេ ។

២០/០៧

ប្រសិនបើដើមបណ្ដឹងដកពាក្យបណ្ដឹង ដូចនេះចំណុចដែលទាមទារ ដែលជាកម្មវត្ថុសម្រាប់ដោះស្រាយសំណុំរឿងក៏លែងមានទៀតដែរ ។

២០/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចសម្រេចមិនបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើភាគីមិនបញ្ឈប់ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ក្នុងកំឡុងពេលដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្ដាល ។

២២/០៧

ការទាមទារ ដើម្បីឱ្យពេទ្យការងារអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យនៅក្រុមហ៊ុន គឺជាវិវាទរវាងកម្មករ និយោជិត និងពេទ្យការងារ។ វាមិនមែនជាវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកទេ។

២៣/០៧

ជាគោលការណ៍ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ មានករណីយកិច្ចក្នុងការសម្រេចថាតើវិវាទណាមួយជាវិវាទការងារបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនវិវាទនោះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាទូទៅនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់យល់ថាគួរពិចារណាមើលឡើងវិញ ឬក៏អត់។

២៤/០៧

ដើម្បីអាចសម្រេចបានថា វិវាទការងារមួយជាវិវាទការងាររួម វិវាទនេះត្រូវបំពេញជាចាំបាច់នូវលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាង ក) ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និង និយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ខ) បញ្ហាវិវាទ ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និង គ) វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ប្រតិបត្តិការមានប្រសិទ្ធិភាពនៃសហគ្រាស ឬសន្តិភាពសង្គម។

២៤/០៧. ៤៥/០៧. ៥៤/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបិទសំណុំរឿង ប្រសិនបើភាគីដើមបណ្តឹងដែលបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសវនាការដោយត្រឹមត្រូវ មិនបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ ហើយមិនបានផ្តល់មូលហេតុគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការមិនបង្ហាញខ្លួននោះ។

២៥/០៧. ២៧/០៧

ភាគីចាត់ទុកថាបានបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ ដរាបណាភាគីបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ និង ចូលរួមដំណាក់កាលទាំងមូលនៃដំណើរសវនាការ។ ដំណើរការសវនាការនោះរួមមាន : ក) ដំណាក់កាល ណែនាំខ្លួន និងពន្យល់អំពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ខ) ដំណាក់កាល ពន្យល់អំពីនីតិវិធី និងបញ្ជាក់បញ្ហានៃវិវាទ គ) ដំណាក់កាលផ្សះផ្សា ប្រសិនបើភាគីអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្សះផ្សាឡើងវិញ និង ឃ) ដំណាក់កាលសវនាការដល់អង្គសេចក្តី។

២៧/០៧

សកម្មភាពនៃការបោះបង់សវនាការអាចត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាការខកខាន ក្នុងការបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ។

២៧/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធចំពោះការទាមទារ ដែលភាគីដើមបណ្តឹង មិនផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងនោះ។

៣៣/០៧

ប្រសិនបើបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់មានមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការបកស្រាយបទប្បញ្ញត្តិនោះ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍សមធម៌ និង គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣៣/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិនៅពេលអនាគត ព្រោះថាការទាមទារចំពោះរឿងនៅពេលអនាគតមិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ថាតើវានឹងកើតឡើងនៅពេលណា ហើយអង្គហេតុពិតប្រាកដយ៉ាងដូចម្តេចឡើយ។

៣៣/០៧. ៤២/០៧. ៥៧/០៧

ផ្អែកលើគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធពិចារណាលើវិវាទមួយដែលបានជំនុំជម្រះរួចហើយ និងជាវិវាទដដែល រវាងភាគីដដែល។

៤២/០៧. ៤៥/០៧. ៤៨/០៧. ៥៥/០៧

ពាក់ព័ន្ធថាតើវិវាទការងារ គឺជាវិវាទរួម ឬក៏មិនមែន ការសន្មតមួយត្រូវបានធ្វើឡើងថា រាល់ចំណុចវិវាទដែលមានកំណត់ក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលនាំយកមកដោយក្រសួងការងារគឺជាវិវាទរួម ប្រសិនបើភាគីធ្វើការជំទាស់ចំពោះការសន្មតនេះ ពោលនោះភាគី ដែលជំទាស់ត្រូវទទួលបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាង។

៤៥/០៧

សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិដើម្បីតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសទាំងមូលទេ។

៤៧/០៧

អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងសម្រាប់ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពគឺមានរយៈពេល៣ឆ្នាំ ។

៤៧/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចជ្រើសរើសក្នុងការពិចារណាវិវាទដដែល រវាងភាគីដដែល ដែលត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាត់សេចក្តីរួចហើយ ជាពិសេសក្នុងករណីដែលរកឃើញថាមានអង្គហេតុថ្មីកើតឡើង។

៤៨/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកទាមទារមិនផ្តល់នូវអំណះអំណាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រការទាមទារទេនោះ ។

៤៨/០៧. ៥១/០៧. ៥៤/០៧

បុគ្គលដែលមិនមែនជាភាគីវិវាទ មានសិទ្ធិតំណាងភាគី ចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានប្រសិនបើទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីភាគីវិវាទមកធ្វើការដោះស្រាយ ។

៤៩/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតនោះបានវាយដំបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ។

៥០/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាច បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាគោរពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៥១/០៧

ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារដែលបានកំណត់ថាជាវិវាទការងាររួម តាមរយៈការបញ្ជូនកំណត់ហេតុមិនសះជាមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើគ្មានគូភាគីណាធ្វើការជំទាស់ថាវិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទរួមទេនោះ ។

៥៤/០៧

ការឈប់សម្រាក

កម្មករនិយោជិតដែលមានជម្ងឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ (គ្រូពេទ្យដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់) មានសិទ្ធិសម្រាកឈឺ រហូតដល់រយៈពេល៦ខែ ដោយមិនបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួន ។

០៣/០៧

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដោយមានការអនុញ្ញាតិពីនិយោជក នោះនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ។

០៥/០៧. ៣៣/០៧. ៤៨/០៧. ៥៧/០៧

តាមច្បាប់ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ទេ ក្នុងករណីដែលពួកគេឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ហើយត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយនិយោជកនោះ ។

០៥/០៧

យោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិន ទាន់បានប្រើ អាចទូទាត់ជាប្រាក់បាន តែក្នុងករណីដែលមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារប៉ុណ្ណោះ។

០៨/០៧

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកត្រូវបើប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ផងដែរ។

០៨/០៧

ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងចំនួនសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការ ក្នុង មួយខែ។

០៨/០៧

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពេញលេញ ទៅកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតិនោះទេ។

០៨/០៧

កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ពេញនោះទេ នៅពេលដែលពួកគេមកធ្វើការយឺត។

០៨/០៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យនិយោជក រៀបចំផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

១៧/០៧

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ តម្រូវឱ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងដោយ និយោជក និង កម្មករនិយោជិត។ មានន័យថា ភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិស្មើគ្នា ក្នុងការចរចារលើពេលវេលានៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ។

១៧/០៧

យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ទាក់ទងទៅនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល នៅឆ្នាំទីមួយ ទីពីរ និងទីបី កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំទីបួន ទីប្រាំ និងទីប្រាំមួយ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំទីប្រាំពីរ ទីប្រាំបី និងទីប្រាំបួន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួល ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន២០ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ដោយអត្រាមួយថ្ងៃបន្ថែម សម្រាប់ការបំពេញការងាររៀងរាល់បីឆ្នាំម្តងបន្តបន្ទាប់។

៣៣/០៧

ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំក្រៅអំពីការឈប់សម្រាក នៅក្នុង ឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ តម្រូវឱ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការចរចាលើពេលវេលា នៃការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ។

៣៧/០៧

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមការរៀបចំរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបានធ្វើការតវ៉ា ឬជំទាស់នឹងការរៀបចំឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះទេ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមជាមួយនិយោជក ចំពោះការរៀបចំឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ។

៣៧/០៧

ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតិ ពីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយខែ ។

៤៤/០៧

សម្រាប់គោលបំណងនៃការឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ពាក្យថា "ពេទ្យរដ្ឋ" រួមមាន មន្ទីរពេទ្យខេត្ត មន្ទីរពេទ្យក្រុង មន្ទីរពេទ្យបង្អែកស្រុក មន្ទីរពេទ្យបង្អែកខណ្ឌ មណ្ឌលសុខភាពឃុំ មណ្ឌលសុខភាពខណ្ឌផងដែរ ដែលស្ថិតក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធសុខាភិបាលជាតិ ជាពិសេស ក្រសួងសុខាភិបាល ។

៤៧/០៧

ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មការិនីមុនពេលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ។

៤៨/០៧. ៥៣/០៧

ពេលវេលាឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវមានការយល់ស្របដោយភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិត លើកលែងតែការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានប្រើនៅក្នុងកំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ។

៤៨/០៧

និយោជក អាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងអស់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត ។

៥៤/០៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថាប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត បានសុំអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ពីនិយោជក ហើយការអវត្តមាននេះមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ នោះមានន័យថា កិច្ចសន្យារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបានព្យួរទៅតាមថ្ងៃនៃការសុំនោះ ។

៥៧/០៧

សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនោះទេ ។

០៨/០៧

ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកដោះគោ ជំនួសការផ្តល់រយៈពេលមួយ ម៉ោងសម្រាប់ការបំបៅដោះកូននោះទេ ប្រសិនបើនិយោជកបានផ្តល់ពេល១ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មការិនីក្នុងការបំបៅដោះកូនពួកគេ ។

០៨/០៧

ច្បាប់ការងារ ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តច្បាប់ផ្សេងៗទៀត មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាក បន្ថែមដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះឡើយ ។

១៧/០៧

ស្ត្រីដែលសម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៩០ថ្ងៃ ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ដោយគិតទាំងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមផង មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនា ។

៣៣/០៧

កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៥០ភាគរយ រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងសម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន៩០ថ្ងៃមុនពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក ។

៣៧/០៧

និយោជកអាចចំណាយថ្លៃមើលទារកខាងក្រៅ សម្រាប់ក្មេងដែលមានអាយុច្រើន ជាង១៨ខែ ប៉ុន្តែនិយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការចំណាយសម្រាប់ថ្ងៃមើលទារកខាងក្រៅសម្រាប់ក្មេង ដែលមានអាយុ លើសពី៣៦ខែនោះទេ ។

៤៥/០៧

ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មការិនី នៅមុនពេលការឈប់សម្រាក មាតុភាពចាប់ផ្តើម ។

៥៣/០៧

ការបណ្តេញចេញ និង ការបញ្ឈប់ពីការងារ

ក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ស្របតាមមាត្រា៧៤ និង៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ហេតុផលសមស្រប ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយាបថរបស់កម្មករនិយោជិត និងយោលទៅលើភាពចាំបាច់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុម។

១៧/០៧

ការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ គឺត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានសិទ្ធិចូលធ្វើការវិញ។

១៧/០៧

កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា ១) កម្មករ និយោជិតជាប្រភេទកម្មករដែលទួលបានការការពារពិសេស ២) ការបញ្ឈប់ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង ៣) សហជីពជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេស។

១៧/០៧

ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារពិសេសចំពោះការបណ្តេញចេញ លក្ខខណ្ឌបួនចាំត្រូវតែបំពេញ គឺ : ក) កម្មករនិយោជិត ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារពិសេសដោយច្បាប់ ខ) សហជីពបានជូនដំណឹងគ្រប់មធ្យោបាយដែលអាចយកជាការបានទៅនិយោជកអំពីសមាសភាពកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការការពិសេសនេះ ៣) សហជីពបានបញ្ជូនច្បាប់ចម្លងនៃលិខិតជូនដំណឹង ទៅនិយោជកទៅក្រសួងការងារ និង ឃ) សហជីពបានដាក់លិខិតសុំចុះបញ្ជិកាទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ រួចហើយ។

២៨/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការបញ្ឈប់នោះ ទាក់ទងទៅនឹងការរើសអើងសហជីព។

២៨/០៧

ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់ពេលកំណត់របស់វាក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់និយោជកពីការសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យានោះ ដោយសារតែមូលហេតុរើសអើងសហជីពដែរ។

២៨/០៧

នៅពេលដែលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ជំងឺចិត្តសម្រាប់ការមិនប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

៣៥/០៧

ក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង។

៥៤/០៧

លក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាទូទៅមិនលូកដៃរំខានដល់សិទ្ធិនិយោជក ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងសកម្មភាពធុរៈកិច្ចរបស់និយោជកឡើយ រួមមានការផ្ទេរការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រសិនបើវាមិននាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ការផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងការងារដែលឆ្ងាយពីកន្លែងដើម ការផ្លាស់ប្តូរ ពេលវេលាធ្វើការពីវេនថ្ងៃទៅវេនយប់ ឬពីយប់ទៅថ្ងៃ ហើយមិនប៉ះពាល់ជាចម្បង ដល់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ របស់កម្មករ និយោជិត។

១៤/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារធនធានមនុស្ស និងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនោះស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។

១៤/០៧. ១៧/០៧ ១៨/០៧ ៣៣/០៧ ៣៩/០៧ ៥១/០៧

គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនដែលហាមឃាត់សហជីព ពីការយកការស្នើសុំដោយផ្ទាល់ទៅរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនដើម្បីចរចា និង ព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទ គឺមិនសមហេតុសមផល។

១៧/០៧

ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតជាវាយបុងដោយខ្លួនឯង ពេលចេញពីរោងចក្រ ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

៣៣/០៧

ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតជាវាយបុងដោយខ្លួនឯង ពេលចេញពីរោងចក្រ ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

៣៣/០៧

សិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិត ពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ដោយនិយោជកត្រូវធានានូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា ១)

មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ២) មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ ៣) មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ និង ៤) មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្លាំងពេក ។

៣៣/០៧ ៤២/០៧

ពាក្យ "ធ្វើការទៀងទាត់" អាចមានអត្ថន័យជាថ្ងៃធ្វើការ ចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិឬឈប់សំរាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ឬធ្វើការការងារតិចជាង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យ ជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាត្យត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ ។

៤៤/០៧

កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកទេ រួមទាំងរយៈពេលសម្រាកមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការថែមម៉ោងផងដែរ ។

៤៨/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារ និងសិទ្ធិដើម្បីរំពឹងទុកថា កម្មករនិយោជិតនឹងមកធ្វើការឱ្យទាន់ពេលវេលា ។

៤៨/០៧

ការកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីតាមបរិមាណផលិតផល ឬស៊ីប្រាក់ឈ្នួលគោលជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ។

៥១/០៧

សិទ្ធិដឹកនាំ និងចាត់ចែង របស់និយោជករួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតជាអ្នកវាយបុងដោយខ្លួនឯងពេលចេញពីសហគ្រាសផងដែរ ។

៥១/០៧

ពាក្យ "ធ្វើការទៀងទាត់ " មានពីរប្រភេទដូចខាងក្រោមៈ

ក- ការងារចំនួន ២៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិឬឈប់សំរាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ

ខ- ការងារតិចជាង ២៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលកំណត់ ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ផងដែរ ។"

៥១/០៧

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែង មួយ ហើយនិងការផ្តល់ឱ្យនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា : (១)- មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២)-

មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករ និយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣)-មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៤)-មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញ ខ្លាំងពេក ។

៥១/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ថាតើកម្មករណានៅក្នុងផ្នែកណា ត្រូវធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ហើយ ផ្នែកណាគួរធ្វើការដោយយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដរាបណាការអនុវត្តនេះ ស្របទៅតាមច្បាប់ហើយសមហេតុផល។

៥៣/០៧

និយោជក មានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្នុងការរៀបចំនូវលក្ខខណ្ឌការងារល្អនៅក្នុងកន្លែង ធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនមែននៅក្រៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ។

៥៤/០៧

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រង រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិ ក្នុងការកំណត់នីតិវិធីអំពីការអនុញ្ញាតច្បាប់សម្រាកជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនផងដែរ ឱ្យតែការអនុញ្ញាតនេះ ស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។

៥៤/០៧

ស្ថានភាពការងារ និង កិច្ចសន្យាការងារ

ការមិនមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់មិនមែនជាហេតុផលផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយឯកតោភាគីនោះទេ។

១៤/០៧

មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិសុំកែប្រែកិច្ចសន្យាបាន។

១៨/០៧

ការជួល ឬការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់ និយោជក ដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

១៨/០៧

កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារទៀងទាត់ លើគោលការណ៍ជាអចិន្ត្រៃយ៍ ទទួលបាននូវរាល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់នៅក្រោមច្បាប់ រួមទាំងការផ្តល់ឱ្យនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

២៣/០៧

សិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិត ពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ដោយនិយោជកត្រូវធានានូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា ១) មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ២) មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ ៣) មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ និង ៤) មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្លាំងពេក។

៣៣/០៧ ៤២/០៧

កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ វាយឡាំង ត្រួតពិនិត្យគុណភាព និងតុកាត់ ជាកម្មករនិយោជិតឯកទេស ដែលនិយោជកត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេលពីរខែយ៉ាងយូរ។

៣៧/០៧

មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារទេ ទើបអាចរំលាយបញ្ចប់ ឬផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារនេះបាន។

៥០/០៧

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងអំឡុង ពេលផ្អាច់កិច្ចសន្យា ទៅកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់ត្រឹមត្រូវ។

៥១/០៧

ច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យភាគីភាគីនិយោជកដែលជា ភាគីមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ មានសិទ្ធិក្នុងការ កំណត់ពីប្រភេទនៃកិច្ច សន្យាការងារ ដែលនឹងប្រើក្នុងទីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួន ដរាបណាការចុះកិច្ចសន្យា នេះមិនផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ ជាធរមាននោះទេ។

៥១/០៧

ដើម្បីកំណត់ថាតើទំនាក់ទំនងរវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបាន កើតឡើងដែរឬទេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរកឱ្យឃើញថាតើកម្មករនិយោជិតនោះស្ថិតនៅ ក្រោមការ ដឹកនាំ និងត្រួតពិនិត្យរបស់និយោជកដែរឬទេ ដោយពិចារណាទៅលើកត្តាជាច្រើនដូចជា អាចជា ការជ្រើសរើស ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការកំណត់ម៉ោង ការកំណត់ពីការឈប់សម្រាក ការកំណត់ពីកំហុស ការកំណត់ពីការបញ្ឈប់ការងារជាដើម ។ល។

៥៣/០៧

កិច្ចសន្យាសាកល្បង ត្រូវតែលម្អិតអំពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងថ្ងៃបញ្ចប់ ហើយនិយោជក ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតអំពីរយៈពេលសាកល្បងនេះ។

៥៧/០៧

ច្បាប់ការងារបានអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ក្រោមកិច្ចសន្យាថិរវេលាមិនកំណត់ បានដោយស្របច្បាប់មែន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែមានមូលហេតុ សមរម្យទាក់ទងនឹងហេតុផលទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត និងយោងទៅលើភាព ចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់ សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។

៥៧/០៧

សន្តិសុខ និង សុវត្ថិភាពការងារ

ការត្រូវរបួសដល់កម្មករនិយោជិតដែលបង្កឡើងដោយ គ្រោះថ្នាក់នៅកំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរទៅមកពីផ្ទះទៅកន្លែងធ្វើការ ដោយមិនមានឈប់ ឬ ជិះផ្លូវវាងទៅកន្លែងផ្សេងទៀតសម្រាប់បញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន គឺជា "គ្រោះថ្នាក់ការងារ" ដោយយោងទៅលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកគឺទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយដែលទាក់ទងទៅនឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារនេះ ។

២៣/០៧

និយោជកគឺទទួលខុសត្រូវនៅក្រោមច្បាប់សម្រាប់ការផ្តល់ការគាំទ្រ សម្រាប់ថ្នាំព្យាបាល និងការថែរក្សាអ្នកជម្ងឺនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារនៅក្នុងកំឡុងពេលដែលចំណាយនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ និង ការព្យបាលនៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការរងរបួស ឬ បើសិនជាមានការរើឡើងវិញ ក៏ដូចជាការអសមត្ថភាពជាបណ្តោះ អាសន្នឬជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

២៣/០៧

កម្មករនិយោជិត ដែលបានស្នើសុំការសងប្រាក់ថ្លៃចំណាយព្យាបាល ដោយសាររបួស ដែលកើតឡើងដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ មានបន្ទុកភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ដែលកើតមានឡើង ។

៣៥/០៧

កម្មករនិយោជិត ដែលបានស្នើសុំការសងប្រាក់ថ្លៃចំណាយព្យាបាល ដោយសារជំងឺវិជ្ជាជីវៈ មានបន្ទុកក្នុងការបង្ហាញភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីជំងឺ ដែលកើតឡើងដោយលក្ខខណ្ឌ ឬកត្តាផ្សេងៗ នៃកន្លែងធ្វើការ ។

៣៥/០៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់មូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច បង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

៤៧/០៧

ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតជួយចេញថ្លៃប័ណ្ណធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ជាការមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះនេះជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ដែលច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យទទួលរ៉ាប់រង។

៤៧/០៧

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានចេញប្រាក់ដោយខ្លួនឯងវិញ។

៥៤/០៧. ៥៦/០៧

និយោជក មានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្នុងការរៀបចំបន្ទប់ទឹក ដែលស្អាត មានអនាម័យ និងគ្រប់ចំនួន។

៥៤/០៧

កង្វះខាតរោងបាយ អាចត្រូវបានរកឃើញថា ជាការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់របស់ កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់។

៥៥/០៧

សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

ភាគីកម្មករនិយោជិតជាភាគីមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព។

០១/៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធពិចារណា វិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលនាំមកដោយសហជីពមួយដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត។

០៥/០៧. ០៨/០៧. ១៧/០៧. ៣៣/០៧. ៣៧/០៧. ៣៩/០៧ ៤៤/០៧. ៤៨/០៧. ៥១/០៧. ៥៣/០៧. ៥៤/០៧

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ភាគទានសហជីព តាមការស្នើសុំជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព សម្រាប់សហជីព និង ដែលស្នើសុំដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ការកាត់។

០៦/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធការទាមទារ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ភាគទានសហជីព ប្រសិនបើសហជីពមិនបានធ្វើការស្នើសុំជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរជាមួយនឹងការអនុញ្ញាតិឱ្យកាត់ពីសមាជិករបស់ខ្លួន។

០៦/០៧

រាល់ការផ្ទេរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ត្រូវមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។

១៤/០៧

ការរើសអើងសហជីពអាចត្រូវបានរកឃើញថាបានកើតមានឡើង នៅពេលនិយោជកម្នាក់ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និង មិនធ្លាប់បានកោះហៅដោយនិយោជកសម្រាប់ការដាក់ពិន័យ ការបញ្ឈប់កើតមានឡើងនៅក្នុងរយៈពេលខ្លី ចាប់ពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និង មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតួនាទីរបស់សហជីពមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ។

១៧/០៧

កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា ១) កម្មករ និយោជិតជាប្រភេទកម្មករដែលទួលបានការការពារពិសេស ២) ការបញ្ឈប់ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង ៣) សហជីពជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេស ។

១៧/០៧

គោលបំណងនៃមាត្រា១២ និង មាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺ រារាំងការរើសអើង និង ការពារអត្ថប្រយោជន៍សង្គម ដោយតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុន និង ប្រតិភូបុគ្គលិក សហជីព កម្មករនិយោជិត ធ្វើការសហការគ្នា និង ដោះស្រាយវិវាទឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ព្រមទាំង ជៀសវាងបញ្ហាបន្ទាប់បន្សំ ។

១៧/០៧

ប្រសិនបើសហជីពមូលដ្ឋាន និង កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពលែងផ្តល់ឱ្យសហព័ន្ធ នូវ សិទ្ធិក្នុងការតំណាងពួកគេក្នុងពាក្យបណ្តឹងទេនោះ សហព័ន្ធសហជីពនឹងពុំមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាង នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះទេ ។

២០/០៧

ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារពិសេសចំពោះការបណ្តេញចេញ លក្ខខណ្ឌបួនចាំត្រូវតែបំពេញ គឺ : ក) កម្មករនិយោជិត ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានការពារពិសេសដោយច្បាប់ ខ) សហជីពបានជូនដំណឹងគ្រប់មធ្យោបាយដែលអាចយកជាការបានទៅនិយោជក អំពីសមាសភាពកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការការពិសេសនេះ ៣) សហជីពបានបញ្ជូនច្បាប់ចម្លងនៃលិខិតជូនដំណឹង ទៅនិយោជកទៅក្រសួងការងារ និង ឃ) សហជីពបានដាក់លិខិតសុំចុះបញ្ជិកាទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ រួចហើយ ។

២៨/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការបញ្ឈប់នោះ ទាក់ទងទៅនឹងការរើសអើងសហជីព។

២៨/០៧

ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់ពេលកំណត់របស់វាក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់និយោជកពីការសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យានោះ ដោយសារតែមូលហេតុរើសអើងសហជីពដែរ។

២៨/០៧

សហជីព ដែលបានដាក់ពាក្យទាមទារតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតជាសមាជិក ទៅនិយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

៣៥/០៧

និយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទេ នៅពេលដែលពុំមានឯកសារ ត្រឹមត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងសំណើ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព ដែលពុំមានហត្ថលេខា ឬស្នាមផ្តិតមេដៃជាដើម។

៣៥/០៧

សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិដើម្បីតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសទាំងមូលទេ។

៤៧/០៧

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួល បានការចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

៤៩/០៧

សហជីពដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកា មិនទទួលនូវសិទ្ធិ និង ផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ។ សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះរួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិក របស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផលដែរ។

៤៩/០៧

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តឱ្យកាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព តាមរយៈការស្នើសុំជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃមុន ពេលកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

៤៩/០៧

ក្នុងរយៈពេលរង់ចាំចុះបញ្ជិកា សហជីពមិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិពេញលេញតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិកសហជីពផង ។

៤៩/០៧

មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

៥៤/០៧

ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់

តម្លៃបរិមាណផលិតផល ត្រូវកំណត់យ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមាការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការធម្មតា អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

០៣/០៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានផ្តល់និយមន័យថាតើ នរណាជាកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់ មធ្យមធ្វើការធម្មតាទេ ។ ដើម្បីកំណត់កម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការជាធម្មតា គឺអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដូច្នេះ គឺដើម្បីដឹងថាតម្លៃបរិមាណផលិតផលត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានូវរាល់អង្គហេតុ និងភស្តុតាងទាំងឡាយ ដែលបានរកឃើញក្នុងសំណុំរឿង ។

០៣/០៧

និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យដល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលឱ្យបានគ្រប់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការពីមុន ហើយមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគោលគ្រប់គ្រាន់ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា) នៅពេលនោះ ។

០៣/០៧

ច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីតម្លៃបរិមាណផលិតផល សម្រាប់ការបញ្ជាទិញដែលពួកគេបានទទួល ប៉ុន្តែមិនបញ្ជាក់ថាត្រូវជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃឡើយ ។ ចំពោះចំនួនថ្ងៃសម្រាប់ការជូនដំណឹង ការកំណត់គឺ ពឹងផ្អែកទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

០៣/០៧

ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់ថ្ងៃជាក់លាក់ ដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឡើយ ។ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកគួរគប្បីជៀសវាងការពន្យារពេលដែលមិនចាំបាច់ ឬការយឺតយ៉ាវ នៅក្នុង ារបើក ប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សេចក្តីត្រូវការបន្ទាន់នៃការចាយវាយប្រចាំថ្ងៃរបស់ របស់កម្មករនិយោជិត ។

០៥/០៧

កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ពេញនោះទេ នៅពេលដែលពួកគេមកធ្វើការយឺត ។

០៨/០៧

ចំពោះការទាមទារឱ្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យថាតើប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលបច្ចុប្បន្នជួបនូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ព្រមទាំងតម្រូវការ ការងារដូចគ្នា សម្រាប់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា នៃច្បាប់ ។

២៣/០៧

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនមួយ និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង ចាត់ចែងការងារ និងសម្រេចនូវគោលនយោបាយផ្សេងៗ រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ ដរាបណាការចាត់ចែង និង សម្រេចនោះធ្វើស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។

២៣/០៧

ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌដូចគ្នាត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ប៉ុន្តែប្រសិនបើមានភាពខុសគ្នាលើជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឬទិន្នផល ភាពខុសគ្នាទាំងនេះអាចប៉ះពាល់ដល់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។

២៣/០៧

លក្ខខណ្ឌការងារដូចគ្នា និង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នានៅក្រោមច្បាប់ មិនអាចអនុវត្តបានទេនៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទខុសគ្នា ប្រើប្រាស់ជំនាញខុសគ្នា និង ផលិតទិន្នផលខុសគ្នា ។

២៣/០៧

គោលការណ៍ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតស្នើសុំការអនុញ្ញាតិពីអ្នកគ្រប់គ្រងច្រើន ដើម្បីមិនធ្វើការងារថែមម៉ោង បំពានទៅលើតម្រូវការដែលការងារថែមម៉ោងត្រូវតែស្ម័គ្រចិត្ត ។

២៣/០៧

កម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង មួយខែមុនពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិថ្មីពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមានអានុភាពអនុវត្តចាប់តាំង ពីខែមករា ឆ្នាំ ២០០៧ មិនមានសិទ្ធិទទួលការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាលើសពី ៥០ដុល្លារអាមេរិកទេ ។

៣៣/០៧

និយោជកមានសិទ្ធចាត់ចែង និងដឹកនាំសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដរាបណាសិទ្ធិចាត់ចែងនេះធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។

៣៣/០៧

សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជករួបមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការកំណត់លើប្រព័ន្ធធ្វើការ តាមប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ រួមទាំងថាតើប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវគិតជារៀងរាល់ខែ ឬតាមចំនួនបុង។

៣៣/០៧

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់ និង ងាយស្រួលយល់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេមានការប្រែប្រួល។

៣៣/០៧

និយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមួយដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀតទេចំពោះការងាររៀងរាល់ឆ្នាំធ្វើការ បន្ទាប់ពីឆ្នាំទី៥ឡើងទៅ។

៣៣/០៧

ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួន៥០ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល៩០ ថ្ងៃ (បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។

៣៣/០៧

កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលដែលពួកគេធ្វើការ។

៣៥/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំសហគ្រាសរបស់ខ្លួនដរាបណាការគ្រប់គ្រងនោះស្របច្បាប់ និង សមរម្យ។

៣៧/០៧

កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់។

៣៧/០៧

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬត្រូវទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយអត់គិតថ្លៃ ។ មានន័យថា

ទោះបីជាធ្វើការថែមម៉ោងតិចជាង ឬលើសពី ២ម៉ោងក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ១.០០០រៀល ឬត្រូវទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយអត់គិតថ្លៃដដែល។

៣៩/០៧

សិទ្ធិរបស់និយោជក ក្នុងការគ្រប់គ្រងទីកន្លែងធ្វើការ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរកម្មករ និយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ ទៅជាកម្មករដេរស៊ីបុង ឱ្យតែពុំមានការប៉ះពាល់ទៅ នឹង ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក។

៣៩/០៧

ការអនុវត្តក្នុងការ កម្រិតយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល អាចក្លាយជាកាតព្វកិច្ចដែលចងគូភាគីក្នុងការបន្តការលអនុវត្ត ពិព្រោះថាការកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ អំពីប្រយោជន៍ គឺជាលក្ខខណ្ឌបង្កប់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

៣៩/០៧

បទប្បញ្ញត្តិ ដែលតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មិនបានមោឃភាពកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ការងារដែលកំពុងអនុវត្ត ស្តីពីកត្តាណាខ្លះដែលត្រូវបានរាប់បញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ។

៣៩/០៧

បទប្បញ្ញត្តិការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ ៥០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ មិនមានអត្ថន័យថា ប្រាក់ឈ្នួល៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ត្រូវបានថែមចំពោះកម្មករទូទៅឡើយ។

៤៣/០៧

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលពួកគាត់មកធ្វើការ ប្រសិនបើគាត់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ក្នុងករណីដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវ។

៤៨/០៧

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងអំឡុងពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យា ទៅកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់ត្រឹមត្រូវ។

៥១/០៧

ប្រាក់ថ្លៃបាយពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺ១.០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយមិនគិតលើរយៈពេលថែមម៉ោង ថាប៉ុន្មានម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ។

៥១/០៧

ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាចំពោះ ចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកត្រូវការដើម្បីជូនដំណឹង អំពីតម្លៃបរិមាណផលិតផលទៅកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើសេចក្ដីត្រូវការជាក់ស្ដែង របស់ភាគីនិយោជក។

៥១/០៧

សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥/០៦ ដែលតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មរោងចក្រ ពី ៤៥ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ទៅ៥០ដុល្លាអាមេរិក មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកថែម ៥ដុល្លារអាមេរិកដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទេ ប៉ុន្តែវាគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យនិយោជក ផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត យ៉ាងហោចណាស់ ៥០ដុល្លាអាមេរិក។

៥១/០៧

ច្បាប់ និងបទបញ្ញាស្ដីពីការងារ មិនតម្រូវ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមមួយដុល្លារអាមេរិកទៀត ជារៀងរាល់ឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ទាប់ពីឆ្នាំ ទីប្រាំឡើងទៅទេ។

៥១/០៧

និយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងអស់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត។

៥៤/០៧

របៀបគិតប្រាក់ ឈ្នួល របស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិត ស្បែកជើង ត្រូវគិតជា ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។

៥៤/០៧

ការព្យួរការងារ

ចំពោះករណីផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅ នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ពាក្យថា "នៅតែបន្ដដដែល" នៅក្នុងមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ សំដៅទៅលើករណីដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ ក្នុងការផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលធ្វើការរបស់ពួកគេឱ្យសហគ្រាស។ ក្នុងករណី នោះ ប្រសិនបើមានការព្យួរការងារ ការតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅ នៅតែបន្ត ដដែល។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅ ឬមិនមានគោលនយោបាយផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់ កម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលពួកគេធ្វើការងារទេ នោះនិយោជកក៏មិនមានកាតួកិច្ចផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅទេ។

០១/៧

នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ច្បាប់ស្ដីពីការងារពុំមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្ដល់ ទីកន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត ដូចដែលតម្រូវឱ្យមាននៅក្នុងកសិកម្មទេ។

០១/៧

នៅពេលណាដែលមានការព្យួរការងារ ដោយហេតុផលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ហើយការព្យួរការងាររបស់និយោជក មិនស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារទេនោះទេ នាំឱ្យកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយភាគរយ។

០៨/០៧

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយហេតុផលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ ត្រូវមានរយៈពេលមិនលើសពីពីរខែ ហើយត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ។ ការដាក់ឱ្យស្ថិនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារនេះមានន័យ ថា អធិការកិច្ចការងារផ្តល់ការឯកភាពទៅលើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ ការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការកិច្ចការងារពីនិយោជកតែមួយមុខ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌនេះទេ។

៣០/០៧ ៣៧/០៧

ចំពោះការព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ និយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការព្យួរការងារដោយមិនស្របច្បាប់ នោះនិយោជត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញជូនដល់កម្មករនិយោជិត។

៣០/០៧. ៣១/០៧. ៣៧/០៧

ការមិនបានទទួលនូវការបញ្ជាទិញពីអ្នកទិញ ជាការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬការលំបាកពិសេស ដែលជាហេតុផលចម្បងការអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ដរាបណានិយោជកគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ត្រឹមត្រូវក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

៣១/០៧

ប្រសិនបើភាគីនិយោជកអះអាងថាបានជូនដំណឹងដល់អធិការកិច្ចការងារ អំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តែមិនបង្ហាញភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់អំណះអំណាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងដល់អធិការការងារអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។

៣១/០៧

ប្រសិនបើនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុងក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើការឱ្យនិយោជកនៅតែបន្ត ។ ក្នុងករណីនេះ មិនមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ ហើយនិយោជកក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករនិយោជិតដែរ។

៣១/០៧

ការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចព្យួរ ការងារប្រសិនបើនិយោជកបំពេញ លក្ខខណ្ឌ២យ៉ាងគឺៈ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់អោយស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ហើយការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវលើសពីពីរខែទេ។

៥៧/០៧