ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

របាយការណ៍សង្ខេប និង សេចក្ដីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ១ ឆ្នាំ២០០៦ (ខែមករា ដល់ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦)

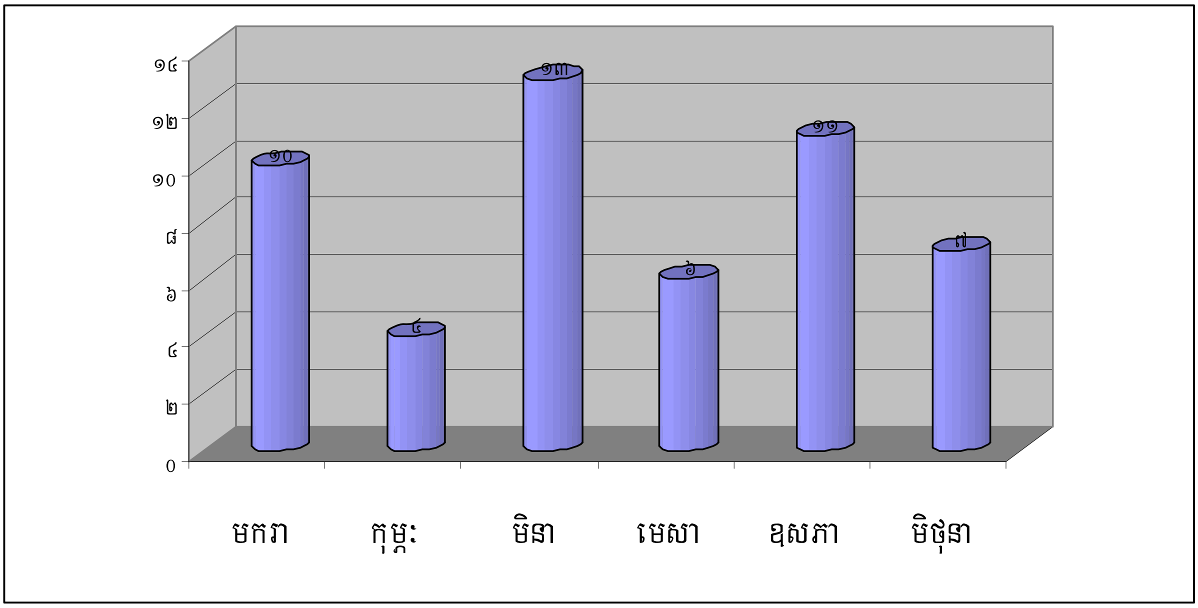
សេចក្ដីផ្ដើម

នៅក្នុងអំឡុងពេល ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ មានសំណុំរឿងចំនួន៥១ ត្រូវបានដាក់ពាក្យមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីដោះស្រាយ ។ ក្នុងចំណោមសំណុំរឿងចំនួន៥១ នោះ មានសំណុំរឿងចំនួន៣៣ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញជាសេចក្ដីបង្គាប់ ។ ចំណែកឯសំណុំរឿងចំនួន ១៨ទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានជួយឱ្យភាគីឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ពួកគេ មុនចេញជាសេចក្ដីបង្គាប់ ។

ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្ដីបង្គាប់ជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស រួមទាំងពត៌មានលំអិតទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីដែលគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល អាចរកបាននៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ឬ ពីអ៊ីនធឺណេតតាមគេហទំព័រ www.arbitrationcouncil.org/ ។

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដាក់ពាក្យ	៥១
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្ដីបង្គាប់	១៨
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់	២៣
ចំនួនសំណុំរឿងមានកូដកម្ម ដែលមានចេញសេចក្ដីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការ	១១

រូបភាព១ បង្ហាញពីស្ថិតិនៃសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ ។



រូបភាព២ បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦។

សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្រ

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នានាដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងសំណុំរឿងទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី ១ ខែ មករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៦ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរចាត់ទុកជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះគ្រាន់តែជាសេចក្តីសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចតំណាងឱ្យសេចក្តីសង្ខេបពេញលេញទាំងស្រុងនូវរាល់ចំនុចច្បាប់ទាំងឡាយដែលត្រូវបានពិចារណាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

យុត្តាធិការ និង នីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធមិនសម្រេចលើវិវាទមួយ ប្រសិនបើវាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលប្តឹងដោយសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត ពីព្រោះសហជីពនោះមិនមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ទេ ។

០៧/០៦[១]. ១១/០៦. ២០/០៦. ៤៤/០៦. ៤៨/០៦

ការទាមទារឱ្យបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកជាវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពីការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសហជីពដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ ទាក់ទងទៅនឹងបុគ្គលភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ ។

០៧/០៦

[១] លេខសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចក្នុងការបញ្ជាឱ្យភាគីអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

០៨/០៦. ៤៥/០៦

គោលការណ៍ អាជ្ញាជាសេចក្តីសំរេច (Res Judicata) ទប់ស្កាត់មិនឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាសារជាថ្មីនូវចំនុចវិវាទដដែលរវាងភាគីដដែលទេ ។

០៨/០៦. ១០/០៦. ២៤/០៦. ៤៩/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះការតវ៉ា ឬការជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

១០/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសំរេចចិត្តមិនបន្តដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើនៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលភាគីមិនផ្អាករាល់កូដកម្មឬឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀត ដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែមានភាពធ្ងន់ធ្ងរទេនោះ ។

២៨/០៦. ៣៤/០៦. ៥០/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាវិវាទអំពីសិទ្ធិឡើយប្រសិនបើការបំពានលើសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់នោះមិនទាន់កើតឡើងនៅឡើយ (គឺនៅពេលដែលការបំពានដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់នៅពេល សវនាការនោះមានលក្ខណៈត្រឹមតែជាសម្មតិកម្មតែប៉ុណ្ណោះ) ។

១៤/០៦. ១៩/០៦. ៣២/០៦. ៣៦/០៦. ៣៨/០៦

ការខកខានក្នុងការចូលរួមសវនាការដោយពុំមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ របស់ភាគីចុងចម្លើយដែលត្រូវបានអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ មិនរារាំងដល់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ។

៤៤/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធមិនពិចារណាការទាមទារ ប្រសិនបើដើមបណ្តឹងមិនផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនទេនោះ ។

៤៤/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារទេ ប្រសិនបើដើមបណ្តឹងដកការទាមទារនោះទៅវិញ ។

៤៥/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចក្នុងការបញ្ជាឱ្យអនុវត្តដីការតុលាការទេ ។

៤៩/០៦

វិន័យ និង ការបណ្តេញចេញ

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចក្នុងការបញ្ជាថា និយោជកត្រូវបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ទេ លើកលែងតែក្នុងករណីដូចជា កម្មករនិយោជិតនោះបង្ករគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព និង សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតប៉ុណ្ណោះ ។

០១/០៦

មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ ទើបមានសិទ្ធិក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន ។

០១/០៦. ៣២/០៦

ការចូលរួមក្នុងកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតតែមួយមុខ មិនបង្កើតជាកំហុសធ្ងន់ទេ ។ ការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើមូលហេតុនៃការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពកូដកម្មតែមួយមុខ គឺជាការបំពានទៅនឹងមាត្រា៣៣២ និង មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

០១/០៦

និយោជកអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់បាន ក្នុងករណីតែនិយោជកបានជូនដំណឹងជាមុនតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិង មានហេតុផលត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការបណ្តេញចេញទាក់ទងទៅនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិតនោះ រឺយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

០៧/០៦. ០៩/០៦. ២៤/០៦

ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា១២ និង មាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាតមិនឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយសារតែសមាជិកភាពក្នុងសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ ។

០៧/០៦

បើពុំមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់ទេនោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

០៧/០៦. ០៩/០៦

ប្រសិនបើនិយោជកខកខានមិនបានចាត់វិធានការវិន័យទៅលើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ក្នុងអំឡុងពេលកំណត់ដែលបានចែងក្នុងមាត្រា២៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចថានិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិបណ្តេញចេញនោះចោលហើយ ។

០៧/០៦

ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ ២០០១ កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ : ១) កម្មករនិយោជិតនោះជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ជាក់ជាមុន ២) ការបណ្តេញចេញបានកើតឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលការការពារពិសេស និង ៣) និយោជកត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីឈ្មោះនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលការការពារពិសេសនោះតាមមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងដែលអាចយកជាការបាន ។

០៧/០៦. ០៩/០៦. ៤៣/០៦

ទាក់ទងទៅនឹងការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ដែលផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដោយប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ ២០០១ ការជូនដំណឹងពីតួនាទីក្នុងសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈការប្រគល់លិខិតដែលបិទជិតទៅនិយោជក ជាមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងដែលអាចយកជាការបាន ។ វាពុំមានការពាក់ព័ន្ធទេទោះជានិយោជកអានលិខិតនោះឬអត់ក៏ដោយ ។

០៩/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិនិត្យថា តើវិធានការវិន័យរបស់និយោជក ទៅលើកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែរឬទេ ។

១២/០៦

និយោជកអាចបង្កើតគោលនយោបាយនានា ដែលចែងពីការព្រមានដែលអាចមានចំពោះកម្មករនិយោជិតទាក់ទងទៅនឹងកំហុសជាក់លាក់ណាមួយមុនពេលបណ្តេញចេញ ជាជាងអ្វីដែលបានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ។

១២/០៦

ក្នុងករណីដែលការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមជាការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យមកធ្វើការវិញដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញ ក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានោះ ។

១២/០៦

មាត្រា៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហាមប្រាមនិយោជកមិនឱ្យដាក់វិន័យលើកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មទេ ហើយមាត្រានេះមានប្រសិទ្ធិភាពពេញលេញ នៅពេលដែលកូដកម្មនេះគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនគោរពទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ទេ ពួកគេនឹងមិនត្រូវបានទទួលការការពារដោយច្បាប់នេះឡើយ ។

១៦/០៦. ៤៩/០៦

ការដាក់វិន័យត្រូវតែសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។

២៤/០៦. ៣៣/០៦. ៤៣/០៦. ៤៤/០៦

និយោជកត្រូវអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន នៅពេលចាត់វិធានការវិន័យទៅលើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់។

២៤/០៦. ៣៣/០៦. ៤៣/០៦

យោងតាមមាត្រា៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដដែលបើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯងក៏ដោយ ប្រសិនបើការផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះកើតចេញពីអំពើរបស់និយោជកដែលបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះលាលែងពីការងារ ។

៣២/០៦

ការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលមួយមិនកំណត់ ជាការដាក់វិន័យមិនសមាមាត្រចំពោះកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។

៣៣/០៦

ធាតុផ្សំពីរត្រូវតែបំពេញដើម្បីគោរពតាមមាត្រា៨៣(ខ)(៥) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ : ១) ការញុះញង់ និង ២) ការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដោយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដោយសារការញុះញង់នោះ ។

៣៣/០៦

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមប្រព្រឹត្តកំហុសដូចគ្នា វាពុំមានលក្ខណៈសមរម្យទេក្នុងការដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬមួយចំនួន ហើយមិនដាក់វិន័យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនោះ ។

៣៣/០៦

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងកូដកម្មខុសច្បាប់ វិន័យដែលដាក់ទៅលើកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែសមាមាត្រទៅនឹងកំហុស ។

៤៩/០៦

ស្ថានភាពកម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលក្លាយជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់២១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ក្នុងរយៈពេលពីរខែជាប់គ្នា ។

១២/០៦. ៤៤/០៦. ៤៧/០៦

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវទទួលបានសិទ្ធិដូចគ្នាទៅនិងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ រួមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារអប្បរមាផងដែរ ។

៤៤/០៦. ៤៧/០៦

ការិយការីពុំមែនជាកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ការិយការីគឺជាពាណិជ្ជករម្នាក់ ដែលចុះកិច្ចសន្យាជាមួយភាគីម្ខាងទៀតដើម្បីផ្តល់សេវាកម្មនានា អាចជួលកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតឱ្យធ្វើការងារដែលគាត់បានចុះ

កិច្ចសន្យាថានឹងធ្វើ ហើយពុំទទួលជាប្រាក់ឈ្នួល និងពុំស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង និងការដឹកនាំ ពីភាគីចុះកិច្ចសន្យាម្ខាងទៀតនោះទេ។

៤៧/០៦

ដើម្បីកំណត់ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាទៅលើ ខ និងលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និងលក្ខណៈរបស់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនសម្រេចដោយផ្អែកទៅលើរបៀបទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ឬមុខតំណែងដែលមានចុះនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនោះឡើយ។

៤៧/០៦

ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន

កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចថែរក្សាវត្ថុ និងឧបករណ៍នានា (រួមទាំងប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនរបស់ក្រុមហ៊ុន) ដែលនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងរយៈពេលធ្វើការងាររបស់ខ្លួន។

៣៨/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាត់វិធានការសមស្របមួយ ដើម្បីធានាថាពួកគេនឹងថែរក្សាប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានល្អក្នុងពេលស្ថិតក្នុងការកាន់កាប់របស់ខ្លួន។

៣៨/០៦, ៤៤/០៦

និយោជកអាចតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិត សងថ្លៃតាមតម្លៃទីផ្សា សម្រាប់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនថ្មី ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបាត់ប័ណ្ណដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យ ។

៤៤/០៦

កិច្ចសន្យាការងារ

ការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារមួយអាចធ្វើឡើងបានតែតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ និង ដោយសេរីប៉ុណ្ណោះ ។ ហេតុនេះ ភាគីនិមួយៗនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែដឹងអំពីខ្លឹមសារនៃការកែប្រែនោះ។ វាក៏តម្រូវឱ្យមានរយៈពេលសមស្របសំរាប់ឱ្យភាគីធ្វើការពិចារណាទៅលើការកែប្រែនោះ និងធ្វើការសំរេចចិត្តថាតើគួរធ្វើការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារនោះដែរឬទេ។

០៣/០៦, ១៤/០៦

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលត្រូវបានបន្តជាថ្មីជាប់គ្នារហូតរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ នឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ។

៣៦/៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានអំណាចបញ្ជាឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យា (ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត) ឱ្យចុះកិច្ចសន្យាប្រភេទណាមួយទេ (ឧទាហរណ៍ កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់)។

៣៨/០៦

សិទ្ធិក្នុងការយល់ស្របទៅនឹង ខ និង លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យា គឺជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៅក្នុងកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះ។

៣៨/០៦

កិច្ចសន្យាការងារអាចមានទំរង់ជាកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ។ កិច្ចសន្យាការងារកើតមានឡើងនៅពេលមានការយល់ព្រមជួលដោយនិយោជក និង ការយល់ព្រមទទួលធ្វើការងារពីកម្មករនិយោជិតដើម្បី ជាការដោះដូរយកប្រាក់ឈ្នួល។

៤៧/០៦

ទំនាក់ទំនងការងារនឹងកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបានចូលទៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ តាមរយៈភ្នាក់ងាររបស់និយោជកជាភាគីទីបីក្តី។

៤៧/០៦

កិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ ជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

៤៧/០៦

សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី

ក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរវៀងមក មានសិទ្ធិទទួលបាន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមរបស់ខ្លួន សំរាប់រយៈពេលបីខែនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ហើយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមធ្យមនេះត្រូវគណនាដោយការបូកប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ១២ខែ មុនការឈប់សម្រាកបញ្ចូលគ្នា រួចចែក និង១២។

១៨/០៦, ២៤/០៦

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទារកដ្ឋាននៅក្នុង ឬ នៅក្បែរសហគ្រាសរបស់ខ្លួន នៅពេលដែលជួលកម្មការិនីឱ្យធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនចាប់ពី ១០០នាក់ឡើងទៅ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទារកដ្ឋាននេះ ទោះបីជាកម្មការិនីទាំងនេះមាន ឬគ្មានកូនដែលត្រូវការការថែរក្សានៅទារកដ្ឋាននេះក្តី ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនអាចផ្តល់ទារកដ្ឋានបានទេនោះ មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ការងារចែងថា និយោជកមានជំរើស ក្នុងការសងកម្មការិនីទាំងនោះនូវតម្លៃមួយដែលស្មើរនឹងតម្លៃដែលពួកគេត្រូវបង់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

១៩/០៦, ២៤/០៦

ពុំមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ការងារដែល ចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេលបីខែជាមុនដល់

កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ ។

២០/០៦

កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការបង្កើតទារកដ្ឋាននិងបន្ទប់បំបៅកូន គឺជាកាតព្វកិច្ចពីរដាច់ពីគ្នារបស់និយោជក ។

២៤/០៦

ការបង់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការផ្តល់បន្ទប់បំបៅកូននៅក្នុងបរិវេណសហគ្រាស គឺពុំត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ ។

២៤/០៦

និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីសម្រាកបំបៅកូនរបស់ពួកគេមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ការបង់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការសម្រាកនេះគឺពុំមែនជាជំរើសដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ។

២៤/០៦

ការឈប់សំរាក

និយោជកត្រូវរៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងកំឡុងពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។ តែបើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងពេលនេះទេនោះ វាត្រូវតែមានការព្រមព្រៀងមួយផ្សេងទៀតជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ ។

០៦/០៦, ១២/០៦

គោលនយោបាយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំគឺមិនត្រូវបានច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់នោះទេ។

០៦/០៦

និយោជកមិនអាចធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង ឬរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោល ឬពន្យាសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេបានទេ ទោះបីជាការឈប់សម្រាកនេះត្រូវបានបង់ប្រាក់ជំនួសក្តី។ វិធានការនេះនឹងផ្ទុយទៅនិងអត្ថន័យនៃមាត្រា១៦៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះវានឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ។

០៦/០៦, ១២/០៦, ៣៣/០៦

អនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦(៤) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការរយៈពេលបីឆ្នាំមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ១៩ថ្ងៃនៅក្នុងឆ្នាំទីបួន ទីប្រាំ និងទីប្រាំមួយនៃពេលបំរើការងារ (ដែលខុសពីសិទ្ធិដែលជាធម្មតាទទួលបាន១៨ថ្ងៃ) ។ ការកើនឡើងមួយថ្ងៃដូចនេះ នឹងត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់រយៈពេលបីឆ្នាំនៃការបំរើការងារ ។

០៦/០៦

សហគ្រាសមិនចាំបាច់ ចែងអំពីការឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនទៅតាមរបៀបដែលចែងនៅក្នុងគំរូនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១៤

ឆ្នាំ ២០០២ នោះទេ ។ បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ តែទាបជាងអ្វីដែលសហគ្រាសប្រហាក់ប្រហែលគ្នាផ្សេងទៀតផ្តល់ឱ្យនឹងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាត់ទុកថាត្រឹមត្រូវ ។

២០/០៦

និយោជកត្រូវគណនាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលជំពាក់ដោយយោងទៅតាមកាលបរិច្ឆេទដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមការងាររបស់ខ្លួន។

៣៣/០៦

កម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិឯកតោភាគី ក្នុងការសំរេចឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅក្នុងពេលណាតាមតែខ្លួនប្រាថ្នានោះទេ។

៣៣/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិរៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីធានាបាននូវដំណើរការប្រក្រតីរបស់សហគ្រាស ។

៣៣/០៦

និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក សមាមាត្រទៅនិងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅក្នុងខែ ។

៤៨/០៦

បុព្វសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង

ការជួល និង ការបញ្ឈប់គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជកដែលជាភាគីមួយនៃកិច្ចសន្យា ។

០១/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំធនធានមនុស្ស និងដំណើរការក្រុមហ៊ុនទៅតាមបំណងប្រាថ្នារបស់ខ្លួនបើការគ្រប់គ្រង និងការដឹកនាំនេះមានភាពសមរម្យ និងស្របទៅតាមច្បាប់។

០៦/០៦, ១៨/០៦, ៣៨/០៦, ៤៤/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រងសហគ្រាស ដើម្បីធានាឱ្យមានសង្វាក់ផលិតកម្មប្រកបដោយផលចំណេញ ហើយគោលនយោបាយថ្មីនៅកន្លែងធ្វើការមិនគួរជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្រាប់នោះទេ។

១៤/០៦

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតកូតកាតចូលធ្វើការទៅតាមតំរូវការរបស់សហគ្រាស។

១៥/០៦

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនអោយពាក់ស្បែកជើងនៅក្នុងរោងចក្រប្រសិនបើគោលនយោបាយនេះមានលក្ខណៈសមរម្យសំរាប់កន្លែងធ្វើការជាក់លាក់ណាមួយ ។

១៨/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិរៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីធានាបាន នូវដំណើរសមរម្យរបស់សហគ្រាស ។

៣៣/០៦

បុព្វសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរនិយោជិតម្នាក់ពីផ្នែកមួយ ទៅផ្នែកមួយទៀត ប្រសិនបើនិយោជកបានបំពេញតាមលក្ខខ័ណ្ឌដូចខាងក្រោមៈ ១) ប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតមិនត្រូវបានកាត់បន្ថយ ២) ការផ្ទេរនោះមិនមែនទៅកាន់កន្លែងធ្វើការដែលមានចំងាយឆ្ងាយ ៣) ការផ្ទេរមិនមែនផ្ទេររវាងវេនធ្វើការថ្ងៃ និង វេនធ្វើការយប់ និង ៤) ការផ្ទេរនោះមិនតំរូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជំនាញច្រើនក្នុងការបំពេញការងារ ។

៣៨/០៦

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការដឹកនាំសហគ្រាស រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ពាក់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន នៅក្នុងសហគ្រាសនៅក្នុងន័យដើម្បីរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសន្តិសុខនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

៣៨/០៦, ៤៤/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ថាផ្នែកណាត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និងផ្នែកណាត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថេរ ។

៤៤/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ក្នុងការជួលកម្មករនិយោជិត ជាកម្មករនិយោជកម្តងម្កាល ឬកម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ ។

៤៤/០៦

ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាព

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃមាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ០៩ ឆ្នាំ១៩៩៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

០៥/០៦, ៣៨/០៦

នៅក្នុងករណីដែលថ្លៃពិនិត្យសុខភាពត្រូវបាននិយោជកកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នោះការផុតរលត់សិទ្ធិប្ដឹងទាមទារ (ដែលមានចែងនៅក្នុង មាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ចាប់ផ្ដើមពីពេលដែលប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពត្រូវបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។

០៥/០៦

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្ដើមការងារនោះ នោះការផុតរលត់សិទ្ធិប្ដឹងទាមទារ (ដែលមានចែងនៅក្នុង មាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ចាប់ផ្ដើមពីពេលដែលដំណើរការនៃកិច្ចសន្យាការងារបានធ្វើឡើង ពោលគឺនៅពេលដែលទំនាក់ទំនងការងារចាប់ផ្ដើម ។

០៥/០៦

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារតែម្យ៉ាង ផ្ដល់មូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើការសន្និដ្ឋានថានិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

១៩/០៦, ២៣/០៦, ៤៤/០៦

និយោជកណាដែលមិនអនុវត្តតាម មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការ ទាក់ទងនិងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពអាចនឹងត្រូវទទួលរងនូវការផាកពិន័យ ឬជាប់ពន្ធនាគាទៅតាមច្បាប់ ។

១៩/០៦

យោងតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ សិទ្ធិក្នុងការទាមទារឱ្យមានការសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពមានរយៈពេលបីឆ្នាំគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការពិនិត្យសុខភាព ។

៤៤/០៦

ការសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយនិយោជកទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែធ្វើឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេលសមស្របមួយក្រោយពេលប្រាក់នោះត្រូវបានបង់ មិនមែននៅពេលបញ្ចប់ការងារនោះទេ ។

៤៤/០៦

សុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំ និងចាត់ចែងកន្លែងធ្វើការដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខដល់កម្មករនិយោជិត។

១២/០៦

កម្មករនិយោជិតដែលអះអាងថា គោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្វើឱ្យសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតប្រឈមមុខទៅនិងគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវផ្ដល់ភស្ដុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្ហាញថាមានគ្រោះថ្នាក់បានកើតឡើង ឬមានការគំរាមកំហែងពីគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចនឹងកើតមាន ដែលបណ្ដាលមកពីគោលនយោបាយនេះ។

១៨/០៦

តម្លៃបរិមាណផលិតផល

នៅពេលតម្លៃបរិមាណផលិតផលមានការផ្លាស់ប្តូរ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីអត្រាតម្លៃបរិមាណផលិតផលថ្មីរបស់ម៉ូតថ្មីនិមួយៗ ។ ប៉ុន្តែ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផលដែលការជូនដំណឹងនេះធ្វើឡើងភ្លាមក្រោយពេលការដេរសាកល្បងរបស់ម៉ូតនិមួយៗបានបញ្ចប់ ។

០៥/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬ ផ្លាស់ប្តូរតម្លៃបរិមាណផលិតផល ។ ប៉ុន្តែតម្លៃបរិមាណផលិតផលនោះត្រូវតែកំណត់ឡើងនៅក្នុងលក្ខណៈមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមអាចទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

១១/០៦, ៣០/០៦, ៤៤/០៦

ដើម្បីកំណត់ថាតើអត្រាតម្លៃបរិមាណផលិតផល ដែលនិយោជកកំណត់អនុញ្ញាតឱ្យ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម អាចទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងពិចារណាលើកត្តាជាច្រើនដោយរួមទាំងថាតើនិយោជកបានរៀបចំការសាកល្បងដើម្បីកំណត់តម្លៃបរិមាណផលិតផលនេះដែរឬទេ ហើយបើមាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងបន្តពិនិត្យមើលថាតើអ្នកណាជាអ្នកចូលរួមក្នុងការសាកល្បង និងទៅលើលទ្ធផលនៃការសាកល្បងនោះ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាថាតើនិយោជកមានគោលនយោបាយដើម្បីធានាបាននូវប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវស្មើរនឹង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា និង ទៅលើទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ស្តីអំពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានជាមធ្យមនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយ ។

១១/០៦

កូដកម្ម

ការចូលរួមក្នុងកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតតែមួយមុខ មិនបង្កើតជាកំហុសធ្ងន់ទេ ។ ការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតដោយសារការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពកូដកម្មតែមួយមុខ គឺជាការបំពានទៅនឹងមាត្រា៣៣២ និងមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

០១/០៦

ប្រសិនបើកូដកម្មត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លាអាមេរិក តាមសមមាត្រទៅនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ប៉ុន្តែ មិនមែនសម្រាប់រយៈពេលដែលពួកគេធ្វើកូដកម្មទេ ។ ប្រសិនបើកូដកម្មនោះមិនស្របច្បាប់ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះទេ ព្រោះពួកគេពុំបានមកធ្វើការទៀងទាត់ ។

០២/០៦, ១៦/០៦, ៣៦/០៦

មាត្រា៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហាមប្រាមនិយោជកមិនឱ្យដាក់វិន័យលើកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើកូដកម្មទេ ហើយមាត្រានេះមានប្រសិទ្ធិភាពពេញលេញ នៅពេលដែលកូដកម្មនេះគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនគោរពទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ទេ ពួកគេនឹងមិនត្រូវបានទទួលការការពារដោយច្បាប់ឡើយ ។

១៦/០៦. ៤៩/០៦

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មពុំមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ ទោះបីជាការធ្វើកូដកម្មនោះគោរពតាមបែបបទច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ។

០២/០៦, ១៦/០៦, ៣៦/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសំរេចមិនបន្តដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើនៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីមិនផ្អាករាល់កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀតដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែមានភាពធ្ងន់ធ្ងរទេនោះ ។

២៨/០៦. ៣៤/០៦. ៥០/០៦

ការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានមួយដែលមិនមែនក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយពីការទាមទាររបស់ខ្លួនពីនិយោជក និងជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ពុំត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកូដកម្មតាមអត្ថន័យនៃមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាឡើយ ។

៣៣/០៦

អនុលោមទៅតាមមាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កូដកម្មមួយត្រូវមានធាតុសំខាន់៣បីគឺ : ១) ការឈប់ធ្វើការងារ, ២) ធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និង ៣) មានគោលបំណងទទួលបានដំណោះស្រាយពីការទាមទាររបស់ខ្លួន ។

៣៦/០៦

នៅក្នុងករណីដែលនិយោជិតចូលរួមក្នុងកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ វិន័យដែលដាក់លើកម្មករនិយោជិតត្រូវតែសមាមាត្រទៅនិងកំហុសនោះ ។

៤៩/០៦

ការព្យួរការងារ

នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ វាមានឥទ្ធិពលតែទៅលើកាតព្វកិច្ចការងារសំខាន់ៗប៉ុណ្ណោះ ដែលនោះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារដែរ ។

១៥/០៦

ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិត កូតកាតចូលធ្វើការនោះកាតព្វកិច្ចចំបងរបស់កិច្ចសន្យាការងារមិនត្រូវបានព្យួរនោះទេ។ នេះមានន័យថា ទោះបីជាមានការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ក្តី ប៉ុន្តែមិនមានការព្យួរការងារទេហើយកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការពេញម៉ោងឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញឱ្យនិយោជិត។

១៥/០៦

សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

អនុសញ្ញារួមនឹងមិនចងកាតព្វកិច្ចចំពោះសហជីពទាំងមូលទេ ប្រសិនមានតែសមាជិកនៃសហជីពនោះបានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម ដែលបុគ្គលនោះមិនមែនជាតំណាងសហជីពដែលត្រូវបានគេប្រគល់សិទ្ធិឱ្យ ។

០៣/០៦

អនុលោមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ ២០០១ និយោជកត្រូវតែកាត់ប្រាក់វិភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនោះធ្វើការស្នើរសុំឱ្យកាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

០៥/០៦, ១៩/០៦

ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ ២០០១ កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ : ១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ជាក់ជាមុន ២) ការបណ្តេញចេញបានកើតឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលការការពារពិសេស និង ៣) និយោជកត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីឈ្មោះនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលការការពារតាមមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងដែលអាចយកជាការបាន ។

០៧/០៦. ០៩/០៦. ៤៣/០៦

យោងតាមមាត្រា២៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៨៦ ឆ្នាំ ២០០២ នៅក្នុងករណីដែលសហជីពមិនមានភាពជាតំណាង កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងសហជីពនោះមានសិទ្ធិស្នើរឈ្មោះបេក្ខជនដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោត ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការអញ្ជើញតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាអំពីទំរង់ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនអសនៈដែលត្រូវស្នើរឡើង ។

០៧/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធមិនសម្រេចលើវិវាទមួយ ប្រសិនបើវាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៏ដែលប្តឹងដោយសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត ពីព្រោះសហជីពនោះមិនមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ទេ ។

០៧/០៦. ១១/០៦. ២០/០៦. ៤៤/០៦. ៤៨/០៦

ការទាមទារឱ្យបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកជាវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពីការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសហជីពដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ ទាក់ទងទៅនឹងបុគ្គលភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ ។

០៧/០៦

ទាក់ទងទៅនឹងការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ ដែលផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដោយប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ ២០០១ ការជូនដំណឹងពីតួនាទីរបស់ កម្មករនិយោជិតក្នុងសហជីព តាមរយៈការប្រគល់លិខិតដែលបិទជិត ទៅនិយោជក ជាមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងដែលអាចយកជាការបាន ។ វាពុំមានការពាក់ព័ន្ធទេទោះជានិយោជកអានលិខិតនោះឬអត់ក៏ដោយ ។

០៩/០៦

យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិកពីការងារ ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារបានទេ ។ ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិកពីការងារ នឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ប្រសិនអធិការកិច្ចការងារមិនយល់ស្រប ។ នៅក្នុងករណីនេះ ការបញ្ឈប់ដោយនិយោជក នឹងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយប្រតិភូបុគ្គលិករូបនោះត្រូវបានទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

៤៣/០៦

សហជីពដែលមិនបានចុះបញ្ជិកាមិនអាចតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការបង្ហាញពីការផ្ទេរសិទ្ធិដោយកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលមានបំណងឱ្យសហជីពនោះធ្វើការតំណាងបានទេ ។

៤៤/០៦

ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់

ប្រសិនបើកូដកម្មត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លាអាមេរិក តាមសមាមាត្រទៅនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនមែនសម្រាប់រយៈពេលដែលពួកគេធ្វើកូដកម្មទេ ។ ប្រសិនបើកូដកម្មនោះមិនស្របច្បាប់ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះទេ ព្រោះពួកគេពុំបានមកធ្វើការទៀងទាត់ឡើយ ។

០២/០៦, ១៦/០៦, ៣៦/០៦

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មពុំមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ ទោះបីជាការធ្វើកូដកម្មនោះគោរពតាមបែបបទច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ។

០២/០៦, ១៦/០៦, ៣៦/០៦

នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានការផ្លាស់ប្តូរ និយោជកត្រូវ ចាត់វិធានការជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល (ទោះបីជាប្រាក់ម៉ោង ឬ ប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលក៏ដោយ) ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានសិទ្ធិទទួល (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ចំពោះអត្រាតាមបរិមាណផលិតផល និយោជកត្រូវជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតអំពីអត្រាថ្មីសម្រាប់រាល់ម៉ូតថ្មីនិមួយៗ ។ ប៉ុន្តែ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល បើការជូនដំណឹងនេះធ្វើឡើងនៅភ្លាមក្រោយពីពេលដេរសាកល្បងម៉ូតនិមួយៗបានបញ្ចប់ ។

០៥/០៦

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ២០០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ ។

០៧/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការទាមទារសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល តែនៅពេលណាដែលភាគីមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទាមទាររបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

០៧/០៦

ទោះបីជាគ្មានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ភស្តុតាងអំពីកិច្ចព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់ ទាក់ទងទៅនិងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត អាចនឹងត្រូវរកឃើញដោយការពិនិត្យទៅលើភាពទៀងទាត់ នៃការធ្វើការងារ និងការបង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជកនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយ ។

១៤/០៦

និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក សមាមាត្រទៅនិងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅក្នុងមួយខែ ។

៤៨/០៦