ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

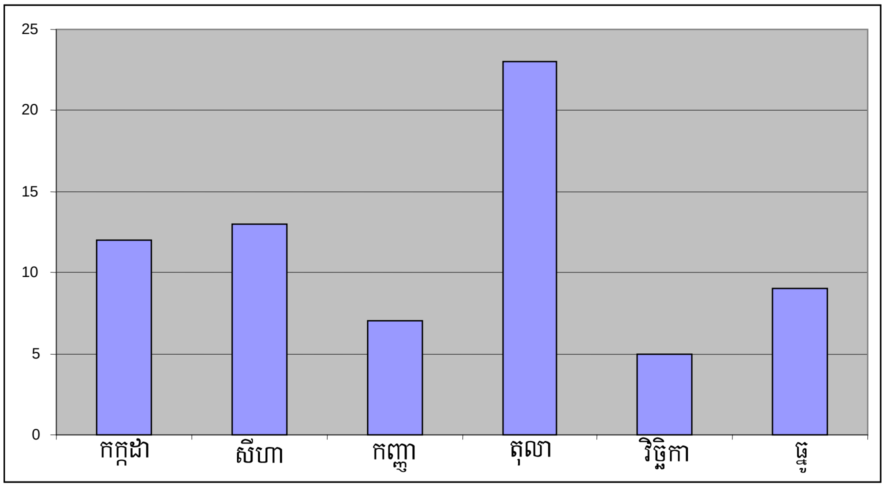
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លេខ ៧ (ខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦)

សេចក្តីផ្តើម

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដាក់ពាក្យ	៦៩
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់	២៤
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់	៤៥
ចំនួនសំណុំរឿងដែលភាគីបានជ្រើសរើសយកប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច	១០
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការធ្វើកូដកម្ម	១៧
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការ	១២

រូបភាព១ បង្ហាញពីស្ថិតិនៃសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។



រូបភាព២ បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿង ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងខែនីមួយៗ ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦។

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

សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្រ

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នានាដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងសំណុំរឿងទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរចាត់ទុកជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះគ្រាន់តែជាសេចក្តីសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចតំណាងឱ្យសេចក្តីសង្ខេបពេញលេញទាំងស្រុងនូវរាល់ចំណុចច្បាប់ទាំងឡាយដែលត្រូវបានពិចារណាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

យុត្តាធិការ និង នីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធមិនសម្រេចលើវិវាទមួយ ប្រសិនបើវាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដែលប្តឹងដោយសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត ពីព្រោះសហជីពនោះមិនមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ទេ ។

៥៤/០៦. ៥៦/០៦. ៦០/០៦. ៦២/០៦. ៦៤/០៦. ៦៦/០៦. ៦៨/០៦. ៨៤/០៦. ៩៦/០៦. ៩៩/០៦

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារមានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថាតើ វិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទការងាររួមមុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់ផ្សេងពីនេះទេ។

៥៧/០៦. ៧៧/០៦. ៨១/០៦. ៨៣/០៦. ១០៣/០៦. ១១៩/០៦

លក្ខខណ្ឌទីមួយដែលចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា វិវាទការងារត្រូវតែជា "វិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន" នឹងត្រូវបានបំពេញប្រសិនបើសហជីពគឺជាភាគីមួយនៃវិវាទ។

៥៧/០៦. ១០៣/០៦. ១១២/០៦

ការទាមទារឱ្យទទួលចូលធ្វើការវិញ បំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុង មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះថាការទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញទាក់ទងទៅនឹង "បញ្ហានៃការទាក់ទងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត"។

៩៧/០៦. ១០៣/០៦. ១១២/០៦. ១១៤/០៦

យោងតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការលើវិវាទការងាររួម។

៩៧/០៦. ៧៧/០៦. ៨១/០៦. ៨៣/០៦. ១១៤/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលទេ ប្រសិនបើក្នុងកំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយមិនផ្អាករាល់វិធានការវិវាទ ដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀត ដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរនោះទេ។

៩៩/០៦. ១១៧/០៦

ផ្អែកលើមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពុំមានសិទ្ធិសម្រេចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិ ដែលកំណត់តិចជាងការកំណត់របស់ច្បាប់ការងារនោះទេ ។

៦៦/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន និងចេញជាសេចក្តីបង្គាប់បានជាដរាប ទោះបីជាភាគីម្ខាងដកខ្លួនពីដំណើរការនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយ។

៦៨/០៦

ប្រសិនបើភាគីមួយមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចនឹងធ្វើការសម្រេចសេចក្តី ដោយផ្អែកទាំងស្រុងលើភស្តុតាងដែល ភាគីដែលមានវត្តមានបានដាក់ជូន។

៦៨/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានយុត្តធិការក្នុងការដោះស្រាយ ចំពោះការជំទាស់ទៅលើសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលបានចេញរួចហើយ ឬការទាមទារដទៃទៀតទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។

៦៨/០៦

យោងតាមគោលការណ៍អាជ្ញាជាសេចក្តីសម្រេច (Res Judicata) (សំដៅទៅលើការមិនលើកយកមកពិចារណាដោះស្រាយម្តងទៀត ចំពោះករណីចំណុចវិវាទដដែល នៅពេលដែលវិវាទនោះត្រូវបាន សម្រេចសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់រួចហើយ ដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និង ដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំពិចារណាលើចំណុចវិវាទដដែលរវាងភាគីដដែលនោះទេ។

៦៨/០៦. ១០៦/០៦

នៅក្នុងការកំណត់ថា តើបញ្ហាវិវាទមួយអាចបណ្តាលឱ្យ សហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមឬទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចធ្វើការពិចារណាលើ (ក) លក្ខណៈរបស់វិវាទ (ខ)សមាមាត្ររវាងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ និងចំនួនកម្មករសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស (គ) តើកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធ គឺជាកម្មករជំនាញ ហើយត្រូវបានចាត់ចូលក្នុងប្រភេទកម្មករដែល ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដំណើរការទៅបានដោយគ្មានវត្តមានរបស់ពួកគេឬទេ? (ឃ) តើកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធមានការគាំទ្រពីកម្មករផ្សេងទៀត ឬទេ? (ង) តើបញ្ហានៅក្នុងវិវាទ ជះឥទ្ធិពលលើកម្មករនិយោជិតច្រើន ឬតើវាជាបញ្ហាដែលនឹងបន្តទៅមុខទៀតទេ? និង (ច) តើមានភស្តុតាងអ្វីដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយភាគីឬទេ។

៧៧/០៦. ៨១/០៦. ៨៣/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចមិនធ្វើការដោះស្រាយទៅលើ ការទាមទារទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់ នូវកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានច្បាប់ស្តីពីការងារការពារយ៉ាងពិសេស ប្រសិនបើវិវាទនេះ កំពុងស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ ដែលត្រូវធ្វើសេចក្តីសម្រេចថាតើ និយោជកអាចបញ្ឈប់ ឬ មិនអាចបញ្ឈប់កម្មករម្នាក់នោះ។

៧៩/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការសម្រេចដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ ប្រសិនបើចំណុចចបញ្ហានៅវិវាទនោះពុំមានចែងច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់ បទដ្ឋាន ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៨៩/០៦. ៩៧/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាលើ ភាពស្របច្បាប់របស់ការបណ្តេញចេញនូវកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស ក្រោយពេលដែលការការពារពិសេសរបស់គេ ត្រូវបានបាត់បង់ដោយសារតែអធិការការងារ បានសម្រេចឯកភាពទៅលើការបញ្ឈប់ពីការងារនោះហើយក្តី។

៨៩/០៦

ការទាមទារដែលលើសពីច្បាប់កំណត់ នឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

៩៩/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបដិសេធចំពោះការទាមទារ អំពីសិទ្ធិដែលពុំធ្លាប់កើតមានការបំពានលើសិទ្ធិស្របច្បាប់ (ពោលគឺ នៅក្នុងពេលសវនាការ ការរំលោភបំពាននោះគ្រាន់តែជាការសន្មត់ប៉ុណ្ណោះ)។

៩៩/០៦

នៅពេលដែលភាគីបានទទួលដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីពេលវេលា និង ទីកន្លែងសវនាការហើយ ភាគីម្ខាងស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការ ប៉ុន្តែភាគីម្ខាងទៀត ពុំយល់ស្រប ហើយភាគីដែលស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការ មិនបាន

បញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីអវត្តមានរបស់ខ្លួននោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបដិសេធការសុំពន្យារពេលសវនាការនោះ ។

១០២/០៦

ប្រសិនបើវិវាទមួយជាប់ពាក់ព័ន្ធតែជាមួយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមតូច ហើយសមាជិកទាំងអស់របស់សហជីពមិនគាំទ្រចំពោះការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាត់ទុកថា លក្ខខណ្ឌទីបី ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារ ស្តីពីនិយមន័យរបស់វិវាទការងាររួម មិនត្រូវបានបំពេញទេ ។

១០៣/០៦. ១១៤/០៦

រាល់ការអនុញ្ញាត ការបកស្រាយ ឬការផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់នានាដែលផ្តល់ដោយ អធិការការងារមិនមែនចាំបាច់ត្រូវតែចងកាតព្វកិច្ច លើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

១០៦/០៦

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងតម្កល់សំណុំរឿងទុកមិនចាត់ការ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ពីភាពស្របច្បាប់របស់ខ្លួន ក្នុងការធ្វើជាតំណាងដោះស្រាយសំណុំរឿងនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១១៨/០៦

ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់គឺជាវិវាទបុគ្គល លើកលែងតែបុគ្គលនោះគឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬជាបុគ្គលដែលមានការគាំទ្រដោយកម្មករនិយោជិតជាច្រើន ។

១១៩/០៦

ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញ ពុំមានការការពារពិសេសទេនោះ វាអាចបង្កើតជាហេតុផលដើម្បីមិនទទួលយកការសម្រេចរបស់អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារដែលថា វិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ។

១១៤/០៦

ការដើរចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីណាមួយមុនពេលដែលសវនាការចាប់ផ្តើម អាចត្រូវបានចាត់ទុកថា ភាគីនោះខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។

១១៥/០៦

ការផ្សះផ្សា និងអនុសញ្ញារួម

កិច្ចព្រមព្រៀងតាមរយៈការផ្សះផ្សា នឹងមានប្រសិទ្ធិភាពដូចអនុសញ្ញារួមដែរ ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌទាំងពីរដូចខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានបំពេញ: (១) កិច្ចព្រមព្រៀងតាមរយៈការផ្សះផ្សានោះត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរ (២) កិច្ចព្រមព្រៀងនោះត្រូវបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ។

៨៩/០៦

កិច្ចព្រមព្រៀងតាមរយៈការផ្សះផ្សា ដែលត្រូវបានព្រមព្រៀងនៅចំពោះមុខ និងចុះហត្ថលេខាដោយអ្នកផ្សះផ្សា ត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រូវបានចុះទិដ្ឋាការហើយ តាមគោលបំណងរបស់មាត្រា ៣០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៨៩/០៦

អនុសញ្ញារួមដែលចែងថា វាគ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ហើយត្រូវបានយល់ព្រមរវាងនិយោជក និងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត នឹងគ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងសហគ្រាស រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពផ្សេងទៀតផងដែរ ។

៨៩/០៦

ប្រាក់កក់

ការទាមទារអោយកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កក់សម្រាប់ឧបករណ៍ធ្វើការងារ នៅក្នុងពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកយកប្រាក់ពីកម្មករនិយោជិត ។

៨៦/០៦

ការដាក់ទោសវិន័យ និង ការបញ្ឈប់ការងារ

និយោជក អាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ក្រោមកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បានដោយស្របច្បាប់ដោយគោរពតាមលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា: (១) ធ្វើការឱ្យដំណឹងមុនអំពីការបណ្តេញចេញពីការងារទៅកម្មករនិយោជិត និង (២) មានមូលហេតុសមរម្យ ហេតុផលទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត និង យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស ។

៩៣/០៦. ៦៨/០៦. ៧៣/០៦. ៩៣/០៦

បើនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលក្នុងកន្លែងធ្វើការទេនោះ វាត្រូវបានចាត់ទុកថា និយោជកធ្វើការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតនោះចេញពីការងារ ។

៩៣/០៦

ប្រការ ៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦៦ ចុះថ្ងៃទី ៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងអំពីការបណ្តេញចេញចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ត្រូវបានចាត់ទុកជានិរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សេចក្តីជូនដំណឹងមុន ចំពោះការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនោះទេ ។

៩៣/០៦

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតិពីអធិការការងារ នៅពេលធ្វើការសម្រេចមិនបន្ត កិច្ចសន្យាការងារដែលផុតកំណត់របស់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ។

៩៣/០៦

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ ទើបមានសិទ្ធិធ្វើការសម្រេចចិត្ត ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារនោះបាន រួមទាំងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះផងដែរ។

៥៨/០៦. ៦៧/០៦. ៧៩/០៦. ៨៨/០៦. ១០៦/០៦

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមាន ថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើ កិច្ចសន្យា ការងារមួយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក៏នឹងត្រូវបន្តទៅ កិច្ចសន្យា ការងារថ្មីផងដែរ។

៦០/០៦. ៧៦/០៦. ៩៩/០៦. ១១២/០៦

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលដែល កំណត់ដោយច្បាប់ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាបានបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ហើយគាត់ពុំមានសិទ្ធិ ធ្វើការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតនោះចេញឡើយ។

៦៤/០៦

និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយសារកំហុសខាងវិន័យបានលុះត្រាតែ និយោជក បានធ្វើការព្រមាន កម្មករនិយោជិតនោះជាច្រើនដងហើយ តែកម្មករនិយោជិតនោះនៅតែមិនកែប្រែ ដែលជាហេតុ ធ្វើឱ្យកំហុសខាងវិន័យនេះក្លាយជាកំហុសធ្ងន់។

៧៣/០៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីការងារ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតនោះបង្កឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ។

៧៩/០៦. ៨៨/០៦

នៅក្នុងការកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ឬទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណា ថាតើអំពើនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយចេតនាឬទេ។

៩៦/០៦

ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានផ្តល់ហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងការខូចខាត បន្ថែមទៅលើប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ផ្សេងៗទៀត។

៩៦/០៦

មាត្រា២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានគោលបំណងការពារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ពីការរើសអើង និងការធ្វើឱ្យរងគ្រោះពីសំណាក់និយោជក ដោយតម្រូវឱ្យនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតិពី អធិការកិច្ចការងារជាមុន ដើម្បីជៀសវាងករណីដែលការបញ្ឈប់ពីការងារ មានការពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និង ដើម្បីធានាថា ការបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារមិនពាក់ព័ន្ធនឹងមុខតំណែងរបស់ពួកគេ ក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិកឡើយ ។

៩៦/០៦

ក្នុងករណីដែល អធិការកិច្ចការងារសម្រេចយល់ព្រមចំពោះការបញ្ឈប់នោះហើយ កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ មិនអាចទទួលបានការការពារពីមាត្រា ២៩៣ តទៅទៀតទេ។

៩៦/០៦

ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេស ពីការបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌ បី: (១)កម្មករនិយោជិត ជាប្រភេទកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២)ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង (៣)សហជីពត្រូវជូនដំណើងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករដែលត្រូវទទួលការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។

៩៩/០៦. ១១២/០៦. ១១៤/០៦

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យទទួលយក កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស ចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើត្រូវបានរកឃើញថា ការបណ្តេញចេញនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយខុសច្បាប់ ហើយវាជាការបញ្ឈប់ពីការងារ មិនមែនជាការផុតកំណត់របស់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

១១២/០៦

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មុនកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ បើកសិទ្ធិអោយកម្មករនិយោជិត ទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងចំនួនដែលគេនឹងទទួលបានរហូតដល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា រួមនិងប្រាក់បំណាច់ និងអត្ថប្រយោជន៏ដទៃទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់។

១១២/០៦

ទាក់ទងទៅនឹងតម្រូវការដើម្បីបានទទួលការការពារពិសេសពីការបណ្តេញចេញ ការជូនដំណឹងទៅអធិការការងារដោយមិនបញ្ជូនទៅអោយនិយោជក មិនបានបង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌនៃការ "...បានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីឈ្មោះរបស់អ្នកដែលទទួលបានការការពារពិសេស ដោយរាល់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ" នោះទេ។

១១២/០៦

ការរើសអើង

ភាគីដែលដាក់ការទាមទារអំពីការរើសអើងសហជីព ជាភាគីដែលមានបន្ទុកក្នុងការផ្តល់នូវភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។

៦២/០៦. ៩៣/០៦. ១១២/០៦. ១១៤/០៦

ប្រសិនបើមិនមានភស្តុតាងបង្ហាញថា ភាគីនិយោជកបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិករបស់សហជីព ទេនោះ អំណះអំណាងពីការរើសអើងសហជីព មិនអាចត្រូវបានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាឡើយ។

៦២/០៦. ៩៣/០៦

ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែគេបានចូលរួមក្នុងសហជីព គឺជាការរើសអើង ។

៦៨/០៦

ស្ថានភាពកម្មករនិយោជិត និង កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់។

៥៣/០៦

ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាមិនអាចបង្ខំភាគីម្ខាងទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌដែលភាគីម្ខាងទៀតនោះមិនអាចទទួលយកបានឡើយ។

៥៦/០៦. ៦៨/០៦. ១០៦/០៦

កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយបង្ខំ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

៥៦/០៦

កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែសម្រាប់រយៈពេលពី ២ខែជាប់ៗគ្នា ត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករជាប់លាប់។

៥៧/០៦. ៦៦/០៦

កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្ត លើសពី២ឆ្នាំ។

៥៧/០៦. ៧៦/០៦. ៩៣/០៦. ៩៦/០៦

បទបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានលក្ខណៈក្រោមច្បាប់ការងារ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

៦២/០៦

កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនឹងត្រូវចាត់ចូលក្នុងប្រភេទ "កម្មករឯកទេស" សម្រាប់គោលបំណងនៃការកំណត់ថិរវេលានៃការសាកល្បងការងារដែលសមស្រប ។

៦២/០៦

កិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវមួយ អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែ ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យានោះស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នាចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យានោះ ហើយមិនមានភាគីណាមួយបង្ខំភាគីម្ខាងទៀតឱ្យចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះឡើយ ។

៧៣/០៦

កិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ត្រូវបានចាត់ទុកថាជា ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។

៧៣/០៦

កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកកាត់ព្រុយជាកម្មករនិយោជិតធម្មតា ហេតុនេះរយៈពេលនៃការសាកល្បងការងាររបស់ពួកគេគឺតែមួយខែប៉ុណ្ណោះ ។

៧៣/០៦

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

បទបញ្ញត្តិណាមួយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ដែលផ្តល់ប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

៥៦/០៦

ដើម្បីបង្កើត ឬកែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទាំងបីៈ ពិគ្រោះយោបល់អំពីការធ្វើវិសោធនកម្មនោះជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក (មិនទាមទារឱ្យមានការយល់ព្រម ពីប្រតិភូបុគ្គលិកនោះទេ) បានទទួលទិដ្ឋាការពីអធិការការងារ និងបានបិទផ្សាយបទបញ្ជាដែលបានកែប្រែនោះនៅក្នុងសហគ្រាស នៅទីកន្លែងដែលងាយស្រួលសម្រាប់អាន និងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សម្រាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ) ។

៦៣/០៦

សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី

កម្មការិនីដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំតរៀងមក មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៥០ភាគរយ រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនកៅសិបថ្ងៃ មុនពេលដែលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក ។

៥៧/០៦. ៩៦/០៦. ៩៧/០៦

ការគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវគិតដោយយកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និង អត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដែលកម្មការិនីបានទទួលក្នុងកំឡុងពេល១២ខែ មុនពេលដែលកម្មការិនីនោះ ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ខែ ដើម្បីរកមធ្យមភាគក្នុងមួយខែ ហើយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងមួយខែនោះ មកចែកនឹង២ ដើម្បីបានប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ។

៦៦/០៦. ៩៦/០៦

ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព គឺជា "ប្រាក់ឈ្នួល" ចំពោះគោលបំណងនៃការគណនារកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

៩៦/០៦

និយោជកត្រូវផ្តល់ទារកដ្ឋានដល់ទារក ចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មការិនីបានត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច នេះមានន័យថា និយោជកត្រូវតែផ្តល់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ សម្រាប់ទារកដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ខែ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចចេញថ្លៃឈ្នួលសម្រាប់ ទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ចំពោះទារកដែលមានអាយុលើសពី ១៨ ខែ។

៩៦/០៦

ការឈប់សម្រាក

ច្បាប់ការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់ សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬក៏ការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ។

៥៦/០៦

ការបង់ប្រាក់ជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់កំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺជាអំពើខុសច្បាប់។

៩៦/០៦

បុព្វសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង

បុព្វសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក រួមមានទាំងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជា ការបែងចែកវេនការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។

៥៤/០៦. ៦៣/០៦

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ការងារមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធ និង អំណាចក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួន ដរាបណាវិធានការទាំងនោះមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របទៅតាមច្បាប់។

៦០/០៦. ៦៣/០៦. ៨២/០៦. ១០៨/០៦

ការចាត់ចែងម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងការបង្កើតកន្លែងត្រួតពិនិត្យសន្តិសុខគឺស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់នៃសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង។

៦២/០៦

និយោជកអាចសម្រេចដោយឯកតោភាគីក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយ ប្រសិនបើវាគោរពតាមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម: (១) មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២) មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣) មិនប្តូរវេនការងារពី ថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៤) មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក។

៦៣/០៦

ការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរបស់រោងចក្រក្នុងចម្ងាយ ១០០ ម៉ែត្រ ដែលពុំធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ឬលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងទៀត គឺស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់នៃសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង ហើយវាពុំបង្កឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដល់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលនឹងទាមទារឱ្យមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធឡើយ។

៦៣/០៦

នៅពេលអត់ការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិរៀបចំការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ នៅកន្លែងផ្សេងដែលខុសពីកន្លែងរបស់ពួកគេ ដរាបណាការចាត់ចែងនោះមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករ ឬការងារដែលពួកគេគ្មានជំនាញ។

៨២/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារ ដឹកនាំសង្វាក់ផលិតកម្ម និងគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របទៅតាមច្បាប់ការងារ និងនៅក្នុងលក្ខណៈសមហេតុផល។

១០៦/០៦

និយោជកអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតដោយឯកតោភាគី ប្រសិនបើការផ្ទេរនោះមិនប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ឋានៈ ឬពេលវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះហើយវាមិនប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

១០៨/០៦

និយោជកអាចបន្តការអនុវត្តន៍ពីមុនបាន បើសិនជានិយោជកមិនទាន់បានប្រកាសការបញ្ឈប់ ឬ បដិសេធការអនុវត្តបែបនេះទេនោះ។

១០៩/០៦

ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាព

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ថ្លៃត្រួតពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការជូនកម្មករនិយោជិត។

៥៧/០៦. ៦៦/០៦. ៨៦/០៦. ៨៨/០៦. ៨៩/០៦. ៩១/០៦. ៩២/០៦. ៩៩/០៦

និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវលើប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដែលមិនទាន់បានបង់ ចំពោះករណីដែលគេទទួលគ្រប់គ្រងសហគ្រាសនោះបន្តពីនិយោជកមុន។

៩៧/០៦

ការទាមទារឱ្យបង់រំលឹកថ្លៃពិនិត្យសុខភាពត្រូវគ្របដណ្តប់ដោយអាជ្ញាយុកាលរយៈពេលបីឆ្នាំ ក្រោមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៩៧/០៦. ៦៦/០៦. ៩២/០៦

កម្មករនិយោជិតដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង មុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការ អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារការទូទាត់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ យោងតាម មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ការងារ ដោយត្រូវគិតចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានចុះហត្ថលេខា ឬចាប់ពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ។

៨៨/០៦. ៩៩/០៦

កម្មករនិយោជិតដែលបានចេញប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ក្រោយពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការ អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារការទូទាត់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលគេបានបង់ប្រាក់នេះ។

៨៨/០៦

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្តឹងទាមទារការទូទាត់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានកាត់។

៨៨/០៦

ការងារថែមម៉ោង

ការបិទទ្វាររោងចក្រដើម្បីបង្ការកុំអោយកម្មករនិយោជិតចេញពីរោងចក្រ និងការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមិនចង់ធ្វើការថែមម៉ោង គឺផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ដែលទាមទារអោយការងារថែមម៉ោង ជាការស្ម័គ្រចិត្ត។

៦៨/០៦

កូដកម្ម

នៅក្នុងកំឡុងពេលកូដកម្ម កម្មករយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ទោះបីជាកូដកម្មនោះត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ក្តី។ ប៉ុន្តែយោងតាមមាត្រា ៣៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រសិនបើក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម និយោជកបែរជាជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលទៅ

ចូលរួមធ្វើកូដកម្មនោះ និយោជកចាំបាច់ត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។

៥៨/០៦. ៦៩/០៦. ៨០/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ប្រចាំខែទាំងអស់ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការ ដើម្បីចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដែលមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

៥៨/០៦

ទង្វើមួយនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាកូដកម្ម ប្រសិនបើវាមានធាតុផ្សំ ដូចខាងក្រោមៈ (ទី១) ទង្វើនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយកម្មករមួយក្រុម (ទី២) កម្មករឈប់ធ្វើការ និង (ទី៣) គោលបំណងនៃទង្វើនោះគឺ ដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយមួយចំពោះការទាមទាររបស់គេ។

៨០/០៦

កម្មករនិយោជិតដែល ធ្វើកូដកម្មអាចទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រទៅនឹង ចំនួនថ្ងៃដែលពួកគេបានមកធ្វើការក្នុងរយៈពេលនៃខែនោះ ប្រសិនបើការធ្វើកូដកម្មនោះ បានធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៨០/០៦

ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះកូដករ ពីសំណាក់និយោជក មិនអាចគិតថាជាការដាក់ទណ្ឌកម្ម ដែលខុសច្បាប់បានឡើយ ក្នុងករណីដែលការធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធីច្បាប់។

៨០/០៦

ការព្យួរការងារ

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចដាក់ការព្យួរសកម្មភាពផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ដើម្បីអោយការព្យួរការងារនោះស្របទៅតាម មាត្រា ៧១(១១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ការខកខានមិនបានធ្វើបែបនេះ នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញពីក្រុមហ៊ុនសម្រាប់កំឡុងពេលទាំងស្រុងនៃការព្យួរការងារ។

៦០/០៦. ៨២/០៦. ១១៩/០៦

នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន មិនមានការងារអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្នុងរយៈពេលខ្លី ដោយសារតែការដឹកជញ្ជូនវត្ថុធាតុដើមមានភាពយឺតយ៉ាវ វាអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជា "ការលំបាកពិសេស" ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧១(១១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៨២/០៦

ប្រសិនបើការព្យួរការងារមិនត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ វានឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជា ការព្យួរការងារខុសច្បាប់ ដែលធ្វើអោយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះ ។

៨២/០៦. ៨៦/០៦. ១០៧/០៦. ១១៩/០៦

ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាបជាង ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់ បំពានទៅលើមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយវាមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ។

៨២/០៦

និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមមាត្រា ៧១(១១)បាន លុះត្រាតែគោរពលក្ខខណ្ឌបីគឺៈ (១) សហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ (២) ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនលើសពី ២ខែ និង ទី (៣) ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

១០៧/០៦

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមមាត្រា ៧១(១១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសពី ២ ខែបានទេ ទោះបីជានៅក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាម្តង ឬជាប់ៗគ្នាក្តី ។

១០៧/០៦

សហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានឱ្យសហជីព ប្រសិនបើនិយោជកបានទទួលសំណើឱ្យធ្វើដូចនេះ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសមាជិកសហជីព ។

៥៧/០៦. ៦២/០៦

សហជីពដែលពុំទាន់បានទទួលការចុះបញ្ជិកា ពុំមានសិទ្ធិដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបានទេ ។

៦២/០៦

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពដោយពុំចាំបាច់សុំការ អនុញ្ញាតជាមុនពីនិយោជកឡើយ ។

៦៨/០៦

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ពេល ២ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ សម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

៦៨/០៦

តាមការទាមទារដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែមានសៀវភៅច្បាប់ការងារ យ៉ាងហោចណាស់មួយក្បាល ហើយត្រូវតម្កល់ទុកច្បាប់នេះ នៅទីកន្លែងណាដែលកម្មករនិយោជិត និងប្រតិភូបុគ្គលអាចមកមើលបាន។

៦៨/០៦

ភស្តុតាងអំពីភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការបោះឆ្នោតសហជីព អាចជាហេតុផល ធ្វើអោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កំណត់ថា "គណកម្មការ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព" ពុំតំណាងអោយសហជីពទាំងមូលនោះទេ ប៉ុន្តែវាគ្រាន់តែតំណាងអោយបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបានប្រគល់សិទ្ធិអោយទៅគណកម្មការនោះប៉ុណ្ណោះ។

៨៨/០៦

ប្រសិនបើបញ្ហាវិវាទមួយត្រូវបានលើកឡើងស្តីពីសមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការកត់សម្គាល់អំពីថាតើ ក្រសួងការងារ បានចុះបញ្ជិកាសហជីពនោះ និងទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់វាឬទេ។

៨៩/០៦

សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ មានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។

៩៩/០៦

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិក ប្រសិនបើនិយោជកទទួលបានសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព ដែលស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់សមាជិកសហជីពម្នាក់ៗ ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។

៩៩/០៦. ១០៦/០៦

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បន្ទប់ប្រជុំសម្រាប់ការប្រជុំសហជីពទេ។

១០៣/០៦

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសមស្រប សម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព បិទឈ្មោះ រូបថត មុខតំណែង និងសកម្មភាពរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

១០៣/០៦

ប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ អាចត្រូវបានបណ្តេញចេញពីមុខតំណែងជាប្រតិភូបុគ្គលិក តែក្នុងករណីដែលគេពុំបានបំពេញការងាររបស់ខ្លួនជាប្រតិភូបុគ្គលិកតែប៉ុណ្ណោះ ។ នៅក្នុងករណីនៃការបណ្តេញចេញបែបនេះ ជំនួយការប្រតិភូបុគ្គលិក នឹងត្រូវឡើងមកជំនួសតំណែងនេះ រហូតដល់មានការបោះឆ្នោតជាថ្មីបន្ទាប់ពីអាណត្តិនេះត្រូវបានបញ្ចប់ ។

១០៣/០៦

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនរៀបចំធ្វើការបោះឆ្នោតដើម្បីបណ្តេញ ប្រតិភូបុគ្គលិកចេញពីតំណែង ប្រសិនបើគាត់ពុំបានបំពេញកាតព្វកិច្ចជាប្រតិភូបុគ្គលិករបស់គាត់ ។ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែអនុម័តយល់ស្របលើសំណើនេះ ។

១០៣/០៦

ការទាមទារអោយជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្ថែម នៅមុនពេលការផុតកំណត់របស់អាណត្តិបច្ចុប្បន្ន គឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ។

១០៣/០៦

ចំនួនសមស្របនៃចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក និងជំនួយការដែលទាមទារដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនានា ត្រូវគណនានៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការបោះឆ្នោតនីមួយៗ (មិនមែនគណនាជាបន្តបន្ទាប់ ទូទាំងអាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះទេ) ។

១០៣/០៦

នៅពេលដែលសហជីពបានដាក់ពាក្យចុះបញ្ជិកាជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈហើយ ហើយបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពនោះមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា ។

១០៦/០៦

និយោជក មានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិកសហជីពនីមួយៗ ដែលបានធ្វើសំណើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដើម្បីស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់នោះ ហើយសហជីពនោះបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ។

១១០/០៦

ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់

កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាក (រួមទាំងការឈប់សម្រាកនៅពេលមានជម្ងឺ) ដែលមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ។

៥៦/០៦. ៨៦/០៦

យោងតាមមាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ប្រសិនបើមានលក្ខខណ្ឌនៃការងារស្មើគ្នា មានភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងផលដែលធ្វើការងារបានស្មើគ្នា។

៦៤/០៦. ៨៦/០៦

និយោជកមានសិទ្ធិផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលអោយចូលធ្វើការ ទៅតាមកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងកម្រិតចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន អោយតែអត្រាប្រាក់ឈ្នួលនោះ ត្រូវបានកំណត់ស្របទៅតាមបទបញ្ជាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

៦៤/០៦

ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងដែលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនត្រូវបានគណនាតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវគណនាតាមបរិមាណផលិតផលដែលពួកគេធ្វើបាន ដែលនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យដោយបូកប្រាក់បន្ថែម មួយរយភាគរយនៃអត្រាដែលរកបានក្នុងថ្ងៃនោះ ទៅលើបរិមាណផលិតផលដែលកម្មករធ្វើបាន (មិនមែនដោយគ្រាន់តែបូកបញ្ចូលនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ)។

៨២/០៦

បើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានទទួលយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅពេលធ្វើការគណនាតាមបរិមាណផលិតផលហើយនោះ ការទាមទារតម្លើងតម្លៃបុង គឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

៨៤/០៦

កម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីបុងដែលពុំមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ថ្ងៃនោះ។

៩២/០៦

យោងតាមច្បាប់ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលពុំអាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃដែលធ្វើការពិតប្រាកដនៅក្នុងខែនីមួយៗនោះទេ។ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលគឺថេរជានិច្ចចំនួន ២៦ ថ្ងៃ បើទោះបីជាចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៅក្នុងខែនីមួយៗមានភាពប្រែប្រួលខុសៗគ្នាបើប្រៀបធៀបទៅនឹងចំនួនថ្ងៃមធ្យមប្រចាំខែក្តី។

១០៩/០៦