

**របាយការណ៍សង្ខេបសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
 លេខ១ ឆ្នាំ២០០៤ (ខែមករា - មិថុនា ឆ្នាំ២០០៤)

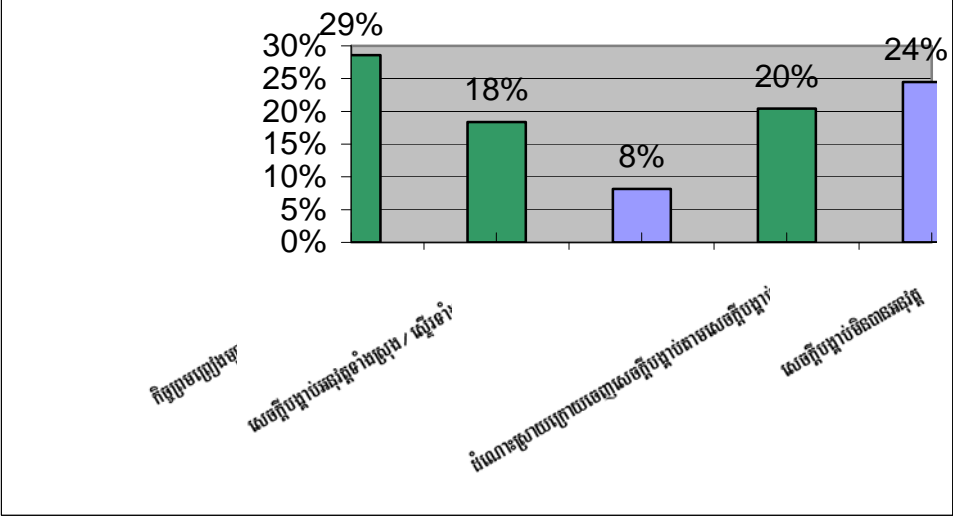
**សេចក្តីផ្តើម**

ក្នុងរយៈពេល ពីខែមករា ដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿងចំនួន៤៩ ។ ចំនួននេះ បានបង្ហាញអំពីការកើនឡើងនូវរឿងក្តីដែលត្រូវឱ្យកត់សំគាល់តាំងពីឆ្នាំ២០០៣ ។ ចំនួនអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានតែងតាំងក៏បានកើនឡើងពីចំនួន ២១ រូប ដល់ ២៧ រូប ក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដើម្បីបំពេញនូវការកើនឡើងនៃរឿងក្តី ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានដោះស្រាយសំណុំរឿងភាគច្រើនតាមរយៈការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នីមួយៗផ្តល់នូវភាពច្បាស់លាស់នៃការរកឃើញអង្គហេតុ ហេតុផលផ្លូវច្បាប់ និងបង្គាប់ ។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញឱ្យឃើញថា ស្ថាប័នយុត្តាធិការដ៏សំខាន់មួយនេះ បានកំពុងធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងវិស័យនៃទំនាក់ទំនងការងារនៅកម្ពុជា ។ របាយការណ៍សង្ខេបនេះផ្តល់នូវសេចក្តីសង្ខេបនៃចំណុចសំខាន់ៗនៃយុត្តិសាស្ត្រក្នុងរយៈពេលពីខែមករា រហូតដល់ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៤ ។

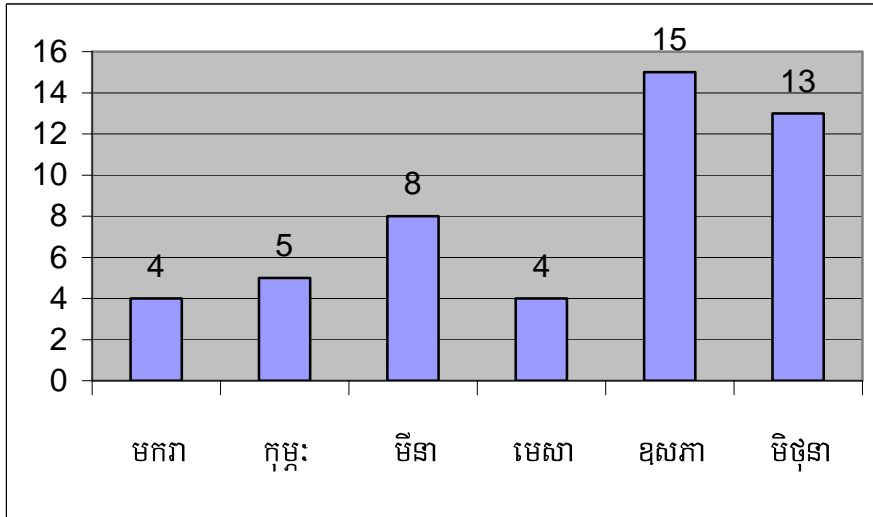
ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ជាភាសាខ្មែរ និង អង់គ្លេស ព្រមជាមួយនឹង ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងច្បាប់នៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចរកបាននៅតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតតាមរយៈវេបសាយ:  
<http://www.arbitrationcouncil.org/>.

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានទទួល	៤៩
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់	១៤
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានសេចក្តីបង្គាប់	៣៥
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការប្តឹងទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់	១៦
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការធ្វើកូដកម្ម	២៥

តារាងលេខ ១: បង្ហាញអំពីទម្រង់នៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤ ។



តារាងលេខ ២: បង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤ ។



តារាងលេខ ៣: បង្ហាញអំពីភាគរយនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤ ។

**សង្ខេបសំណុំរឿង**

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះទាក់ទងនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង ដែលបានចុះបញ្ជីដោយលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះមានចំណុចគន្លឹះនៃយុត្តិសាស្ត្រ ដូច្នេះវាប្រហែលជាមិនបង្ហាញអំពីសេចក្តីសង្ខេបដ៏ ពេញលេញពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកច្បាប់ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណានោះទេ ។

**អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល= សបអ (លេខ)

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាទូទៅនឹងគោរពតាមការកំណត់របស់ក្រសួងការងារថាតើវាទណាមួយជាវិវាទរួម លើកលែងតែមានហេតុផលដ៏ទាស់ច្បាស់លាស់ណាមួយ ។

សបអ លេខ ០២/០៤ លេខ៤១/០៤

\* ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដំណើរការលើសពី១៥ថ្ងៃនៃការកំណត់ក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានអំណាច និង អាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដដែល ។

សបអ លេខ ១៨/០៤ អ៊ីនឌីខតធីនៃនថល រ  
លេខ២២/០៤ លេខ២៨/០៤

\* បញ្ហាដែលបន្ថែមលើបញ្ហាដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសមជាត្រូវតែកើតឡើងពីផលវិបាកនៃរបាយការណ៍ និង ត្រូវតែជា ផលវិបាកផ្ទាល់នៃបញ្ហាដែលផ្សះផ្សាមិនសមជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១២ ដើម្បីឱ្យបញ្ហាទាំងនោះត្រូវបានពិចារណា ក្នុងអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

សបអ លេខ ១៨/០៤ អ៊ីនឌីខតធីនៃនថល  
លេខ២២/០៤ លេខ២៨/០៤

**នីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

\* ដោយសារភាគីវិវាទទាំងពីរមិនបង្ហាញខ្លួននៅសវនាការតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ទទួលលិខិតមួយពីដើមបណ្តឹងស្នើសុំដកសំណុំរឿងវិញនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចំណាយសំណុំរឿងនោះ ។

សបអ លេខ ០៥/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចចេញបញ្ជាភ្លាមដើម្បីបញ្ចប់ការកូដកម្ម ឬ ឡូកអៅ ។

សបអលេខ ១៨/០៤ សានវេ

\* សេចក្តីបញ្ជាមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការប្តឹងជំទាស់ទេ ហើយត្រូវចងកាតព្វកិច្ចលើភាគីវិវាទភ្លាមៗ ។

សបអ លេខ១៨/០៤ សាន់វ៉េ

\* ការប្តឹងជំទាស់អាចធ្វើទៅបានតែទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែមិនអាចធ្វើបានចំពោះសេចក្តីបញ្ជាដែលបានធ្វើឡើងទាក់ទងទៅនឹងដំណើរជំនុំជំរះផ្ទាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានឡើយ ។

សបអ លេខ២២/០៤

**ការចាត់ប្រភេទនៃការងារ**

\* ការចាត់ប្រភេទ "កម្មកររូបវន្ត" (កម្មករម្នាក់ត្រូវគេជួលឱ្យធ្វើការ ប៉ុន្តែព្យួរជាទៀងទាត់ដោយសារមិនមានការងារធ្វើ) មិនមែនជាចំណាត់ប្រភេទការងារដែលស្របច្បាប់នោះទេ ។

សបអ លេខ ០១/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចាត់ទុកថាកិច្ចសន្យាជាច្រើនក្នុងវិវាទជាកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ ដោយហេតុថាកិច្ចសន្យាទាំងនោះត្រូវបានបន្តជាសារថ្មីច្រើនលើក លើសពីរយៈពេល១០ឆ្នាំ ដូចនឹងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣ ហ្សាក់សិនតិច ។

សបអ លេខ ០២/០៤

\* កម្មកររូបវន្តអាសន្នក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ កាលណាពួកគេធ្វើការជាមួយនិយោជកតែមួយបានយ៉ាងតិច២១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ សំរាប់រយៈពេលលើសពី ២ខែបន្តបន្ទាប់ ។

សបអ លេខ ២៦/០៤

\* កម្មកររូបវន្តអាសន្នមានសិទ្ធិទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នានឹងកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ រួមទាំង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សំរាកពិសេស និង ការឈប់សំរាកបុណ្យ ។

សបអ លេខ ២៦/០៤ លេខ ៣០/០៤

**អនុសញ្ញារួម**

\* ភាគីទាំងពីរអាចពិនិត្យ ឬ កែប្រែបទបញ្ញត្តិចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀង ។

សបអ លេខ១៤/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម ដូច្នេះនឹងមិនចេញសេចក្តីបង្គាប់ដើម្បីសេរី ឬ កែប្រែ អនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើដោយត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

សបអ លេខ១៤/០៤

**ការដាក់វិន័យ**

\* កំហុសធ្ងន់មិនមែនចាំបាច់ត្រូវតែនាំឱ្យមានបណ្តេញចេញនោះទេ ប៉ុន្តែវាគ្រាន់តែជាការផ្តល់សិទ្ធិបណ្តេញចេញប៉ុណ្ណោះ ។

សបអ លេខ ០៦/០៤

\* និយោជកអាចគ្រាន់តែព្យួរកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលមានភស្តុតាងថាមានការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ មែន ។ និយោជកត្រូវតែមានភស្តុតាងថា កម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ។

សបអ លេខ ០៨/០៤

\* ការស្រែកគំហកទៅកាន់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់អាចជាការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ យោងតាមមាត្រា ៨៣ ខ ចំណុច៤ ។

សបអ លេខ ១៣/០៤

\* ហេតុផលនៃការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ (ពោលគឺ ការបង្ករឿង) គួរត្រូវបានពិចារណានៅពេលកំណត់ថា តើទោសវិន័យ ដែលនិយោជកត្រូវដាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតនោះ មានលក្ខណៈ សមាមាត្រទៅនឹងកំហុសដែរឬទេ ។

សបអ លេខ ១៣/០៤

\* កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងទៅនិយោជកអំពីកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែសិទ្ធិក្នុងការដាក់ទោសវិន័យគឺជារបស់ និយោជក ។

សបអ លេខ ១៦/០៤

\* ការបណ្តេញ ឬ ការព្យួរការងារដោយឥតកំណត់ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមិនមែនជាទោសដែលសមហេតុផលត្រូវដាក់ទៅ លើកម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម (និង មិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសផ្សេងទៀត) ដែលត្រូវបានតុលាការប្រកាសថា ខុសច្បាប់នោះទេ ។

សបអ លេខ ១៨/០៤ - សានវ៉េ

\* ការទម្លាក់ឋានៈគឺជាប្រភេទមួយនៃទោស ។

សបអ លេខ ១៨/០៤- អ៊ិនឌីនធីនេនខល

\* និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យលើកម្មករនិយោជិតបានទេ កាលណាមិនមានបទបញ្ញត្តិចែងអំពីទោសវិន័យនោះ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

សបអ លេខ ១៨/០៤-អ៊ិនឌីនធីនេនខល

**ការបណ្តេញចេញ**

\* ការបន្ថយសកម្មភាពនៅក្នុងដំណើរការនៅក្នុងសហគ្រាស បង្កើតជា "ហេតុផលសមស្រប" សំរាប់ការបណ្តេញចេញ យោងតាមមាត្រា៧៤ ។

សបអ លេខ ០២/០៤ លេខ១៧/០៤  
លេខ១៩/០៤

\* ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ការបណ្តេញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ដូច្នេះកម្មករ និយោជិត នោះត្រូវតែបានត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ។ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរួមមានតែមុខតំណែងដូចតទៅ៖ ប្រធាន អនុប្រធាន និង លេខាធិការ(ទី១) ។

សបអ លេខ ០២/០៤ លេខ ១៧/០៤  
លេខ ១៩/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាទូទៅមិនមានអំណាចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាធ្វើដូច្នេះបានក្នុងកាលៈទេសៈខ្លះ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ ។

សបអ លេខ០៦/០៤ លេខ១៥/០៤ លេខ១៦/០៤  
លេខ៣២/០៤ លេខ៣៤/០៤ លេខ៤៧/០៤

\* កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបណ្តេញចេញដោយហេតុផលរើសអើង (ពោលគឺ ជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសហជីព) មាន សិទ្ធិទទួលបានសំណងជំងឺចិត្ត (ទោះបីជាសំណងជំងឺចិត្តនោះមិនមែនជារង្វាន់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារកម្មករ និយោជិតមិនបានទាមទារក៏ដោយ) ។

សបអ លេខ១៧/០៤

\* ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញគួរតែផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ (រួមទាំងប្រាក់ថែមម៉ោង និង ប្រាក់រង្វាន់) បានទទួលកាលពីឆ្នាំមុន ។

សបអ លេខ២៧/០៤

\* និយោជកត្រូវតែបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលត្រូវបានរកឃើញថាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នៅក្នុងរយៈ ពេល ៧ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានដឹងអំពីកំហុសនោះ ។ ប្រសិនបើការបណ្តេញចេញត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ឬ

នៅក្រោយថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវបានគេរកឃើញថាបានប្រព្រឹត្តកំហុសនោះកំហុស កម្មករនិយោជិតអាចមិន ត្រូវបានគេបណ្តេញចេញទេ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចដាក់ទោសវិន័យបាន ។

សបអ លេខ៣៦/០៤

**ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករ**

\* ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅកន្លែងធ្វើការ មុនពេល ជ្រើសរើសតំណាងនោះទេ ការបោះឆ្នោតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាមិនស្របច្បាប់ ។

សបអ លេខ២២/០៤ លេខ២៨/០៤

**ការឈប់សំរាក**

\* ការកំណត់រយៈពេលបីឆ្នាំដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១២០ ដែលទាក់ទងនឹងការទាមទារការឈប់សំរាកដោយគ្មានប្រាក់ ឈ្នួល នឹងចាប់ផ្តើមនៅចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារ មិនមែននៅថ្ងៃដែលមានថ្ងៃឈប់សំរាកនោះទេ ។

សបអ លេខ២៧/០៤

\* ច្បាប់ការងារ និង/ឬ ប្រកាស មិនចងកាតព្វកិច្ចនិយោជកឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកឈឺនោះទេ ។

សបអ លេខ៣០/០៤

\* ប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារ និង រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ត្រូវបានបញ្ចូលជាចំនួនប្រាក់ដែលគួរតែបើកឱ្យស្រ្តីក្នុងអំឡុង ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ។

សបអ លេខ៤៩/០៤

\* ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០%ដែលត្រូវបើកឱ្យស្រ្តីក្នុងអំឡុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាព ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៨៣ គួរតែ គណនាដោយរកឱ្យឃើញចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលនៃឆ្នាំមុនដែលបានទទួល ។

សបអ លេខ៤៩/០៤

**សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង គ្រប់គ្រង**

\* កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិជ្រៀតជ្រែកក្នុងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងដោយស្របច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុន លើកលែងតែ សេចក្តីសម្រេចរបស់អ្នកចាត់ចែងនោះប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ។

សបអ លេខ២៨/០៤ លេខ៤៩/០៤

**ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា**

\* ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥១នាក់ ១៣ នាក់ និង ៧នាក់ក្នុងរយៈពេលបីបន្តបន្ទាប់គ្នាដោយសារហេតុផល សេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះបានបង្កើតឱ្យមានការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ។

សបអ លេខ០២/០៤

**ការងារពេលយប់**

\* ប្រសិនបើមានការងារពេលយប់ និយោជកត្រូវកំណត់ពេលចំនួន១១ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាថា ជា "ការងារពេលយប់" ។

សបអ លេខ៤៧/០៤

**សុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ**

\* កន្លែងធ្វើការដែលគ្មានអាហារដ្ឋានអាចនាំទៅរកភាពគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់ និង គ្មានអនាម័យ ដែលអាចបង្កើតឱ្យមានភាពផ្ទុយគ្នាទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែលតំរូវដោយមាត្រា២២៩ ។

សបអ លេខ៣៥/០៤

**ការថែមម៉ោង**

\* និយោជកមិនអាចតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ (រួមទាំងម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងធ្វើការ ថែមម៉ោង) ។

សបអ លេខ១០/០៤

**កូដកម្ម**

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនចេញសេចក្តីបង្គាប់ ឬ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទេ កាលណាភាគីណាមួយធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡូកអៅ ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

សបអ លេខ០៤/០៤

\* ការការពារកម្មករដែលជាកូដករ នឹងអនុវត្តតែនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើកូដកម្មទៅតាមច្បាប់ ដូចគ្នានឹងសបអ លេខ០៤/០៣- សីដា ហ្គាមិន ។

សបអ លេខ០៨/០៤ លេខ១៥/០៤

\* សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបានតែនៅពេលដែលយន្តការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធីត្រូវបានបញ្ចប់ យន្តការនេះរួមមាន ដំណើរការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

សបអ លេខ១៥/០៤

\* ប្រសិនបើនិយោជកមិនល្មើសនឹងលក្ខខណ្ឌច្បាប់តំរូវទាក់ទងនឹងកូដកម្មទេ (ដូចជា មិនជួលកម្មករថ្មីក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម) នោះនិយោជកមិនចាំបាច់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល (រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ) ទៅកម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករនោះទេ ។

សបអ លេខ១៦/០៤ លេខ២៥/០៤

\* កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប មិនថាមានមុខតំណែងអ្វី មានសិទ្ធិស្នើសុំក្នុងការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។



សបអ លេខ១៨/០៤ អ៊ិនឌីឌីនេនថល

\* កម្មករនិយោជិតមិនអាចព្យួរ ឬ គំរាមកំហែងកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតឱ្យធ្វើក្នុងកម្មបានឡើយ ។

សបអ លេខ១៨/០៤ អ៊ិនឌីឌីនេនថល

\* លក្ខខណ្ឌតម្រូវសំរាប់កម្មករឱ្យចុះសហគ្រាសខាសន្យាមិនចូលរួមធ្វើក្នុងកម្មនាពេលអនាគត មិនសមហេតុផលទេ ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិធ្វើក្នុងកម្មយោងទៅតាមច្បាប់ការងារ ។

សបអ លេខ២២/០៤

\* ការដាក់ជំនួសនិស្សិត និង បុគ្គលិកមកពីសណ្ឋាគារដៃគូក្នុងគោលបំណងសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមិនអាចចាត់ទុកថាជាការជួលបុគ្គលិកដែលលើសនឹងច្បាប់ការងារស្តីពីក្នុងកម្មឡើយ ។

សបអ លេខ២២/០៤

\* កម្មករនិយោជិតដែលមិនត្រូវបានចូលធ្វើការវិញនៅក្នុងរយៈពេលកំណត់ដែលបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការវិញរបស់តុលាការបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។ ប្រសិនបើមានការពន្យារពេលក្នុងការបិទ និង ការប្រកាសអំពីបញ្ជាឱ្យត្រឡប់ចូលធ្វើការនេះអាចបង្កើតជាមូលហេតុសមស្របសំរាប់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានចូលធ្វើការវិញក្នុងពេលវេលាកំណត់ជាក់លាក់ ។ កម្មករនិយោជិត មានកាតព្វកិច្ចត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញក្នុងពេលវេលាកំណត់ជាក់លាក់ចាប់ពីពេលបិទ/ប្រកាសបញ្ជាឱ្យត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ។

សបអ លេខ២៨/០៤

\* និយោជកមានអំណាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះឈ្មោះ ជំនួសឱ្យការត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ លុះត្រាតែ និយោជកសំរួលការចុះឈ្មោះ និង លក្ខខណ្ឌនៃការចុះឈ្មោះនោះឱ្យបានសមស្រប ។

សបអ លេខ២៨/០៤

\* កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងតែឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាត ក្នុងអំឡុងពេលក្នុងកម្មទាំងមូល មិនអាចចាត់ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលជាក្នុងករណីនោះទេ ។

សបអ លេខ២៨/០៤

\* ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតនៅក្នុងអំឡុងពេលដែលតុលាការចេញបញ្ជាឱ្យត្រឡប់ចូលធ្វើការ នេះគឺជាមូលហេតុសមស្របច្បាប់សំរាប់ការមិនត្រូវបានចូលធ្វើការវិញក្នុងអំឡុងពេលកំណត់របស់តុលាការ ។

សបអ លេខ២៨/០៤

\* ការបិទភ្លើងអគ្គិសនីរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម គឺមិនស្របច្បាប់ទេ ដោយហេតុថា ទង្វើនេះនាំឱ្យមានការខូចខាតដល់ក្រុមហ៊ុន និង ជាការបំពាននឹងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដោយសន្តិវិធី ។ ឥរិយាបថបែបនេះអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់ ។

សបអ លេខ៣៦/០៤

**ការព្យួរការងារ**

\* ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារដោយសារហេតុផលការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ប៉ុន្តែមិនស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ អធិការការងារតាមការតម្រូវនៃមាត្រា៧១ ចំណុច១១ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និង ផលប្រយោជន៍ ដូចពេលដែលកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនត្រូវបានព្យួរដូចនោះដែរ ។

សបអ លេខ០១/០៤

\* ការព្យួរកម្មករនិយោជិតដោយនិយោជកក្នុងខណៈជំនុំជំរះដោះស្រាយមុនពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួល បរាជ័យក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃប្រការ២០ នៃប្រកាសលេខ០៩៩/០៤ “វិធានដទៃទៀតដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែ ធ្ងន់ធ្ងរ” ហើយវិធានបែបនេះ ត្រូវហាមឃាត់ ។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវព្យួរនៅក្នុងរយៈពេលនេះ គួរត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។

សបអ លេខ១៨/០៤-សាន់វ៉េ លេខ២៨/០៤

\* មានស្ថានភាពខ្លះដែលនិយោជកមានសិទ្ធិព្យួរកម្មករនិយោជិតដើម្បីរង់ចាំលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេត ថាតើមានបាន ប្រព្រឹត្តបទល្មើសដែរឬអត់ ។ ក្នុងស្ថានភាពទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលព្យួរ ។

សបអ លេខ១៨/០៤-សាន់វ៉េ លេខ២៨/០៤

\* ដោយសារកម្មករនិយោជិតខកខានមិនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ដែលជាផលវិបាក អវិជ្ជមានប៉ះពាល់ដល់ជំនួញរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់រយៈពេល ព្យួរការងារដោយមិនស្របច្បាប់ដែលជាលទ្ធផលនៃកូដកម្មនោះឡើយ ។

សបអ លេខ៣៣/០៤

\* កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលចែងថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល៥០%ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារដោយសារមិន មានការងារធ្វើ មានសុពលភាព កាលណាការព្យួរនោះធ្វើឡើងទៅតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ។ ប្រសិនបើ ការព្យួរនេះមិនស្របទៅតាមច្បាប់ការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១០០% សំរាប់រយៈពេលនៃ ការព្យួរមិនស្របច្បាប់នេះ ។

សបអ ៤៦/០៤

**ការរើសអើងសហជីព**

\* បញ្ញត្តិនៃការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំពោះសមាជិកនៃសហជីពមួយ តែមិនចំពោះសមាជិកនៃសហជីពផ្សេងទៀតនៅកន្លែងធ្វើការ បង្កើតឱ្យមានការរើសអើងសហជីព ។

សបអ ១៥/០៤

\* ហេតុផលខាងក្រោមនេះបង្កើតឱ្យមានការរើសអើងសហជីព: ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតពីរូបដែលឈរឈ្មោះឱ្យគេបោះឆ្នោត ការផ្តល់អាទិភាពដល់តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមានលើសពីកម្មករផ្សេងទៀត ការពិភាក្សាជាមួយនិងតំណាងសហជីពដែលមានស្រាប់អំពីចេតនារបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតសហជីពផ្សេងទៀត ហើយការអនុវត្តមិនស្មើនូវ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនចំពោះបុគ្គលិកដោយផ្អែកលើការជាប់ទាក់ទងរបស់ពួកគេជាមួយនិងសហជីព ។

សបអ លេខ១៧/០៤

\* កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបណ្តេញចេញដោយសារហេតុផលរើសអើង (ឧទា. ការជាប់ទាក់ទងគ្នាជាមួយសហជីព) មានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជំងឺចិត្ត (ប៉ុន្តែសំណងជំងឺចិត្តនេះមិនមែនជារង្វាន់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារសំណងនោះ) ។

សបអ លេខ១៧/០៤

\* និយោជក ដែលរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកមិនស្របច្បាប់ បន្ទាប់ពីការបណ្តេញចេញនូវសមាជិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ត្រូវបានហាមឃាត់ក្នុងការចរចា ឬ ដោះស្រាយវិវាទជាមួយនិងប្រតិភូបុគ្គលិកថ្មី ។ អនុសញ្ញារួមដែលនិយោជកបានធ្វើជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកថ្មី ត្រូវបានរកឃើញថាមិនមានសុពលភាព ។

សបអ លេខ២២/០៤ លេខ២៨/០៤

\* និយោជកមិនអាចបណ្តេញកម្មករណាម្នាក់ ដោយសារការជាប់ទាក់ទងជាមួយនិងសហជីព ឬ ដោយសារកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមសកម្មភាពសហជីព បានទេ ។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវបានបណ្តេញចេញនោះ កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែបានត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ និង ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញចាប់ពីថ្ងៃដែលត្រូវបណ្តេញចេញ ។

សបអ លេខ៤១/០៤

**ប្រាក់ឈ្នួល និង ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល**

\* និយោជកមិនអាចបញ្ជូនប្រាក់រង្វាន់ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមការអនុវត្តបានទេ លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀង ពីភាគីទាំងពីរ ។

សបអ លេខ០៦/០៤

\* និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលតម្លើងដោយស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

សបអ លេខ០៦/០៤

\* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលណាអនុសញ្ញារួមដែលពាក់ព័ន្ធកំពុងតែអនុវត្ត ។

សបអ លេខ១១/០៤

\* ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា មាត្រា ១០៦ មានន័យថា អត្រាប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នា មិនគួរផ្អែកទៅលើហេតុផលនៃការរើសអើងនោះទេ ( ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១២ ) ។ ករិតប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវបានកំណត់ ដោយពិចារណាទៅលើជំនាញវិជ្ជាជីវៈ លទ្ធផល និង អតីតភាព ជាឧទាហរណ៍ ។

សបអ លេខ១៤/០៤

\* វាជាការសមហេតុផលសំរាប់និយោជកក្នុងការអនុវត្តគោលការណ៍វាយតម្លៃរបស់ខ្លួន ដើម្បីកំណត់អំពីភាពសមស្របនៃការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ។ ដើម្បីឱ្យមានយុត្តិធម៌ វាជាការសមស្របដែលនិយោជកកំណត់អំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការវាយតម្លៃ ។

សបអ លេខ១៤/០៤

\* ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារស្តីពីការរើសអើងក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់ និង លម្អិត ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការងារដូចគ្នា មិនស្មើគ្នា ។

សបអ លេខ១៤/០៤

\* និយោជកគួរតែគណនាប្រាក់ឈ្នួលដោយពិចារណាទៅលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការងារ ។

សបអ លេខ២១/០៤

\* និយោជកមិនអាចប្រមូលលុយពីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីប្រយោជន៍របស់តតិយជន( ភាគីទីបី ) បានឡើយ លុះត្រាតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនសិនពីកម្មករនិយោជិត ឬ ច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើការប្រមូលនេះ ។

សបអ លេខ៤៨/០៤