ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

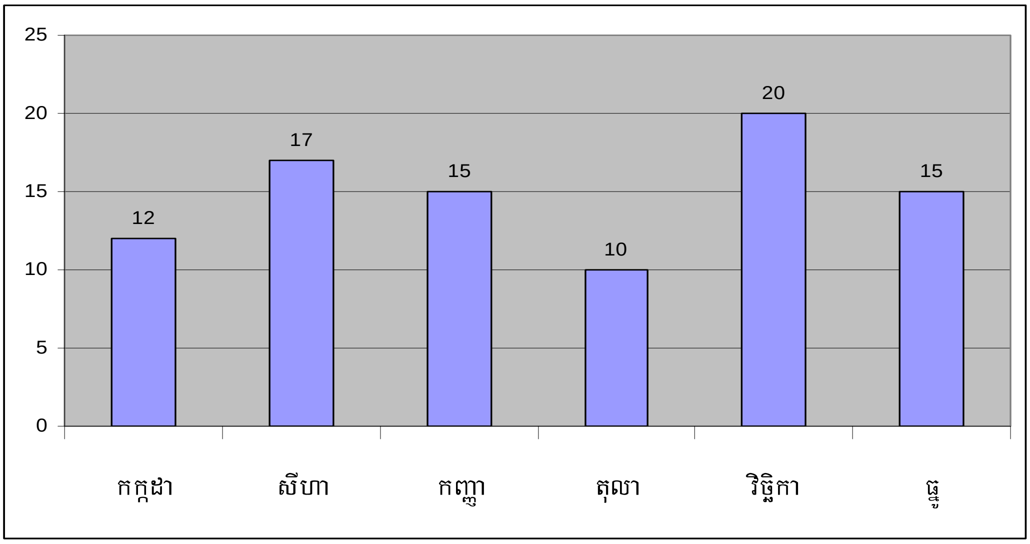
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្ដីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
លេខ ៩ (ខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧)

សេចក្ដីផ្ដើម

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដាក់ពាក្យ	៨៩
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្ដីបង្គាប់	៣៦
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់	៥៣
ចំនួនសំណុំរឿងដែលភាគីបានជ្រើសរើសយកប្រភេទសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច	៦
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ	១៣
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានចេញសេចក្ដីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការ	១២

រូបភាពទី ១ បង្ហាញពីស្ថិតិនៃសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ ។



រូបភាពទី ២ បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿង ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងខែនីមួយៗ ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧។

លោកអ្នកអាចទទួលបាននូវ ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស រួមទាំងព័ត៌មានលំអិតទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឯលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ពីអ៊ីនធឺណេត តាមគេហទំព័រ www.arbitrationcouncil.org ។

សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្រ

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នានាដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងសំណុំរឿងទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ ។ សេចក្តីសង្ខេបនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរចាត់ទុកជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះគ្រាន់តែជាសេចក្តីសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចតំណាងឱ្យសេចក្តីសង្ខេបពេញលេញទាំងស្រុងនូវរាល់ចំណុចច្បាប់ទាំងឡាយដែលត្រូវបានពិចារណាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

យុត្តាធិការ និង នីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបដិសេធមិនពិចារណាលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ដែលនាំមកដោយសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។

៦០/០៧. ៦២/០៧. ៧០/០៧. ៧៩/០៧. ៨១/០៧. ៨៤/០៧. ៨៥/០៧. ៨៩/០៧.៩២/០៧. ៩៤/០៧. ១០២/០៧. ១០៨/០៧. ១០៩/០៧. ១១៤/០៧. ១២២/០៧. ១២៤/០៧. និង ១២៨/០៧. ១៣១/០៧. ១៣៣/០៧. ១៣៥/០៧

ជាទូទៅ ភាគីដែលចោទប្រកាន់គេ មានបន្ទុកភស្តុតាងដើម្បីដាក់បន្ទុកលើភាគីមួយទៀត។

៦០/០៧. ១០៩/០៧. ១២៤/០៧. និង ១២៨/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើគេមិនផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនទេនោះ។

៦២/០៧. ៧០/០៧. ៩១/០៧

នៅពេលដែលភាគីមួយ ខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន ឬមិនបានចូលរួមនៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីបង្ហាញការទាមទាររបស់ខ្លួនចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួននៅក្នុងសវនាការដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចថា ភាគីនោះបានជ្រើសរើសបោះបង់ការទាមទាររបស់ខ្លួន និងបិទសំណុំរឿង ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តបើកសវនាការដោយកំបាំង

មុខភាគីនោះ ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីម្ខាងទៀតដែលមានវត្តមាន នៅក្នុងសវនាការ ។

៧៣/០៧. ៨២/០៧. ១៣៤/០៧. ១៤៨/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចមិនបន្តដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលណាភាគីកម្មករនៅតែបន្តធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងកំឡុងពេលដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ។

៩៧/០៧. ១២៦/០៧

ផ្អែកលើ *គោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ* សំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិមិនលើកមកធ្វើការសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញទេ ។

១០០/០៧

ដើម្បីឱ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួម វាត្រូវតែបំពេញ តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺៈ (ក) ជាវិវាទរវាង និយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជាមួយនិងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន (ខ) បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត (គ) វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

១០៩/០៧

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុង របាយការណ៍មិនសះជា របស់ក្រសួងការងារគឺជាវិវាទរួម ។ ភាគីដែលធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ មានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។

១០៩/០៧

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធមិនពិចារណាវិវាទនាពេលអនាគត ដែលមិនទាន់កើតមានឡើងនៅឡើយ ។

១២២/០៧

ភាគីមិនអាចសុំប្តូរប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ទៅជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញទេ នៅពេលដែលមានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសយកប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ។ ការផ្លាស់ប្តូរណាមួយអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរ ។

១២៣/០៧

ការដាក់ទោសវិន័យ និងការបញ្ឈប់ការងារ

ទោសវិន័យដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតត្រូវតែសមាមាត្រទៅនឹងកំហុស និងស្របជាមួយ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៩០/០៧

កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារបានឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខណាមួយកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ។

៩៤/០៧. ១០៩/០៧. ១១៦/០៧

និយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ ៥% នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ឬប្រាក់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះ នៅបន្តការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

៩៨/០៧

ភាគីម្ខាង នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួនបាន ប៉ុន្តែការបញ្ចប់នោះត្រូវ តែគោរពទៅតាមច្បាប់។

១០១/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បាន ប៉ុន្តែទោសពិន័យនោះត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ឧទាហរណ៍ដូចជា ទោសត្រូវតែសមាមាត្រទៅនិងទម្ងន់កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត។

១០៩/០៧. ១១៨/០៧

ជាទូទៅ មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបាន ដោយហេតុនេះហើយ ការទាមទាររបស់ភាគីទីបីឱ្យនិយោជកបណ្តេញ ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ផ្សេងទៀតចេញ គឺជាការទាមទារដែលមិនត្រឹមត្រូវទេ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតនោះ មានភាពគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ។

១១៦/០៧

និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជក បានដឹងពីកំហុសនោះ ក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ បានទេ។

១១៨/០៧

សិទ្ធិក្នុងការផ្តល់ការព្រមាន ឬការដាក់ទោសវិន័យផ្សេងទៀត លើកម្មករនិយោជិត គឺជាផ្នែកមួយនៃសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក ឱ្យតែការគ្រប់គ្រងនោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

១២៤/០៧ និង ១២៨/០៧

ការទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា គឺនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ។

១៣១/០៧

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាបានបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។

១៣៧/០៧

កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពីការបណ្តេញចេញពីការងារ ដរាបណាបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌបីគឺ (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២) ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង (៣)សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅ និយោជកអំពី បេក្ខភាពកម្មករដែលត្រូវទទួលការការពារ តាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។

១៤៨/០៧

<u>ស្ថានភាពកម្មករនិយោជិត</u>

និយោជិកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយ ប៉ុន្តែត្រូវគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនរួមមានៈ ១- មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ២-មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករទៅកន្លែងឆ្ងាយ ៣- មិនផ្លាស់ប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ និងពីយប់មកថ្ងៃ ៤-មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញ ខ្លាំងពេក។

៩០/០៧. ១៣៧/០៧

ក្នុងករណីដែល កិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មកបូកបញ្ចូលគ្នា។

១៣១/០៧

<u>លក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ</u>

និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន និងដឹកនាំការងារធនធានមនុស្ស ដរាបណាការគ្រប់គ្រងនោះធ្វើទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។

៨៤/០៧. ៩៤/០៧. ១០៦/០៧. ១១៨/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារ ដើម្បីជៀសវាងការរំខានដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម និងបដិសេធនូវការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកណាដែលមិនចាំបាច់។

៩៤/០៧. ១១៨/០៧

នៅពេលដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា លើការអនុវត្តន៍ណាមួយដែលមិនផ្ទុយពីច្បាប់ ដោយមិនមានការរើសអើងដោយខុសច្បាប់ចំពោះ ក្រុមកម្មករនិយោជិតណាមួយ (ឬដែលត្រូវបានអនុវត្តន៍ដោយស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់) ហើយទម្លាប់នេះត្រូវបានបន្តអនុវត្តន៍ជាច្រើនឆ្នាំ បើទោះបីជាគ្មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ អំពីការអនុវត្តន៍បែបនេះក្តី ក៏ការអនុវត្តន៍នេះអាចក្លាយជាកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទាល់មាត់ ដែលចងកាតព្វកិច្ចរវាងភាគីទាំងពីរបាន។ ការអនុវត្តន៍កន្លងមកអាចក្លាយទៅជាកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទាល់មាត់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅពេលណាដែលវាត្រូវបានអនុវត្តន៍យ៉ាងច្បាស់លាស់ជាបន្តបន្ទាប់ ហើយមានរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។

១៣៦/០៧

កិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាផ្សេងៗទៀត

ប្រសិនបើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ ការបកស្រាយត្រូវយោងទៅតាមទម្លាប់ ឬតាមទំនៀមទម្លាប់ នៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

៦០/០៧

ជាទូទៅ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលពួកគេបានចុះហត្ថលេខា។

៦០/០៧. ៧៩/០៧

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មិនធ្វើឱ្យថិរវេលាអតិបរមានៃទំនាក់ទំនងការងារសរុបលើសពីពីរឆ្នាំ។ ប្រសិនបើថិរវេលាសរុប នៃទំនាក់ទំនងការងារ លើសពីពីរឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

៦៤/០៧. ១២៣/០៧

ជាទូទៅ ការបដិសេធរបស់ភាគីមិនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលខ្លួន បានចុះហត្ថលេខាហើយនោះ មិនមែនជាការត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវតែគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលខ្លួនបានចុះហត្ថលេខា។

៧៩/០៧

ជាទូទៅ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយណា ដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ ហើយកិច្ចសន្យាណាដែលធ្វើឡើងដោយការបង្ខំ នឹងត្រូវបានមោឃៈភាពដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីម្ខាងទៀត ។

៧៩/០៧. ១០៦/០៧. ១១៤/០៧

គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលភាគីមិនបានឯកភាពជាមួយគ្នាឡើយ ។

៩២/០៧. ៩៤/០៧

ជាទូទៅ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាមានកាតព្វកិច្ចសហការគ្នា អនុវត្តកិច្ចសន្យាក្នុងបរិយាកាសទុកចិត្តស្មោះត្រង់នឹងគ្នា និងឱ្យសមស្របនឹងគោលការណ៍សីលធម៌សង្គម ហេតុនេះហើយទើបបើទោះបីជា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ច្បាប់ចំលងកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតក្តី ជាគោលការណ៍ និងផ្អែកលើទម្លាប់ទូទៅក្នុងការអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាម្នាក់ៗ ត្រូវរក្សាកិច្ចសន្យាមួយច្បាប់ទុករៀងខ្លួន ដើម្បីធានាថា ភាគីមួយទៀតបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដោយស្មោះត្រង់ និងប្រកបដោយសីលធម៌ ។

៩២/០៧

កិច្ចសន្យាការងារគឺជាការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយត្រូវអនុលោមទៅតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់កិច្ចសន្យាទូទៅ ។

៩២/០៧. ៩៤/០៧. ១០៦/០៧. ១១៤/០៧

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ហើយកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់ ដូច្នេះមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។

១៤០/០៧

សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ៥០ ភាគរយ រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដែលកម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបាន ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសំរាកលំហែមាតុភាព នៅមុនពេលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចាប់ផ្តើម ។

៦០/០៧. ៧០/០៧. ៧៩/០៧. ៩១/០៧. ១០៩/០៧.១៣០/០៧

កិច្ចព្រមព្រៀងលើការផ្តល់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការបំបៅកូន និងការសង់ទារកដ្ឋាន គឺមិនសមស្របតាមគោលបំណងរបស់ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសាធារណៈរបស់រដ្ឋទេ ។

៧៩/០៧

ស្ត្រីដែលសម្រាកលំហែមាតុភាព រយៈពេល៩០ថ្ងៃ ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល ៥០% ដោយគិតទាំងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនា។

១៣៣/០៧

ការឈប់សម្រាក

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈធម្មតា ដោយមានការអនុញ្ញាតិពីនិយោជក ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកាត់តាម សមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃដែលបានឈប់សំរាកនោះ។

៩៤/០៧. ១០៦/០៧. ១១៥/០៧

កម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនិងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។

៩៨/០៧

កម្មករនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន លុះត្រាតែធ្វើការបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែច្បាប់មិនបានហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក ផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានគ្រប់មួយឆ្នាំនោះឡើយ។

៩៨/០៧

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ឯនិយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

១០៦/០៧

ការអនុវត្តដោយផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឡើយ។

១១៨/០៧

ពេលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ព្រោះការសម្រេចចិត្តមិនឱ្យកម្មករឈប់សម្រាក នៅពេលដែលកម្មករមានជំងឺ ជាការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងដែលមិនសមរម្យ និងដែលអាចបំពានលើកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក នៅក្នុងការរក្សា និងការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

១១៨/០៧

សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពការងារ

ដោយសារតែជាទូទៅច្បាប់មិនបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់គុ និងកៅអីសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយនោះ ប្រសិនបើមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងដែលពាក់ព័ន្ធ ឬបញ្ហាទាក់ទងនិងសុខភាព និងអនាម័យជាមូលហេតុសម្រាប់ការទាមទារទេនោះ ការទាមទារតុ និងកៅអីសម្រាប់ហូបបាយគឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

៦០/០៧

ច្បាប់ស្ដីពីការងារផ្ដល់មូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសន្និដ្ឋានថា និយោជកត្រូវចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

៦១/០៧. ៦២/០៧. ៨៦/០៧. ៩១/០៧. ៩៣/០៧. ៩៨/០៧. ១២៤/០៧ និង ១២៨/០៧

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទទួលគ្រោះថ្នាក់នៅពេលដែលពួកគេកំពុងធ្វើកូដកម្ម គ្រោះថ្នាក់នេះមិនមែនជាគ្រោះថ្នាក់ការងារទេ។

៨៥/០៧

ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបញ្ជាឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្ដល់សំណងនេះដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរយៈពេលមួយខែក្រោយពេលដែលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលចូលជាធរមាន។

៨៦/០៧

អាជ្ញាយុកាលនៃបណ្ដឹងទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពគឺមានចំនួន ៣ ឆ្នាំ គិតពី (១)- សម្រាប់ករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្ដើមធ្វើការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬ កាលបរិច្ឆេទនៅពេលកម្មករចាប់ផ្ដើមធ្វើការ ឬ (២)- សម្រាប់ករណីដែលកម្មករបានពិនិត្យសុខភាព ក្រោយពេលចាប់ផ្ដើមធ្វើការ អាជ្ញាយុកាល ៣ ឆ្នាំត្រូវគិតរាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករបានបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនោះ។

៩១/០៧. ១២៤/០៧ និង ១២៨/០៧

គ្រូពេទ្យផ្លូវការគឺគ្រូពេទ្យដែលទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលពីសាលាពេទ្យ ដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាលនិងមានសញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវនិងមានលិខិតអនុញ្ញាតិឱ្យ ប្រកបវិជ្ជាជីវៈដោយក្រសួងសុខាភិបាល។

១០២/០៧

កូដកម្ម

បើទោះបីជានិយោជកបានអនុវត្តយូរមកហើយនូវការបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលពួកគេធ្វើកូដកម្មក្ដី ប៉ុន្តែនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែបន្តនូវការអនុវត្តន៍បែបនេះនោះទេ ហើយការអនុវត្តន៍នេះ មិនក្លាយទៅជាកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទាល់មាត់ដែលចងកាតព្វកិច្ចឡើយ ប្រសិនបើការអនុវត្តន៍នេះមិនមានភាពច្បាស់លាស់

ហើយមិនមានភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានជួលឱ្យបំរើការងារ ពួកគេមានការរំពឹងទុក ឬបានយល់ថា ពួកគេនឹងបានទទួលប្រាក់នៅក្នុងកំឡុងពេលកូដកម្ម។

៦៣/០៧

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ មានន័យថាពួកគេមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនិយោជក ហេតុនេះហើយ ពួកគេមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទេ។

៦៣/០៧

សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក

រយៈពេលពីរម៉ោងដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការងារធម្មតា លើកលែងតែប្រតិភូបុគ្គលិកយល់ព្រមធ្វើនៅពេលក្រៅម៉ោងធ្វើការ។

៦០/០៧

អណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនឹងមិនត្រូវបានបញ្ចប់ទេ នៅពេលដែលមានការបញ្ឈប់ការងារ លើកលែងតែ បទបញ្ញត្តិនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព មានចែងផ្ទុយពីនេះ។ កម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ នៅតែមានសិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវ ដើម្បីតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

៦២/០៧

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ពីកម្មករនិយោជិតដែលបានស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃមុន។

៦៤/០៧. ១១៦/០៧. ១៣៣/០៧

សហជីពដែលពុំទាន់បានទទួលបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ ពុំទាន់មានសិទ្ធិ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ពីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបានទេ។

៦៤/០៧. ១៣៣/០៧

កម្មករនិយោជិតដែលអះអាងថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព គឺជាភាគីដែលមានបន្ទុកភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។

៧៥/០៧. ១២៣/០៧. ១៣៧/០៧. ១៤០/០៧. ១៤៨/០៧

ប្រសិនបើ ពុំមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះ មានចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ អាចរួបរួមគ្នានាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដែរ។

៨១/០៧

ទោសវិន័យដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតត្រូវតែសមាមាត្រទៅនឹងកំហុស និងស្របជាមួយ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៩០/០៧

សំណើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដើម្បីសុំឱ្យនិយោជកកាត់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ត្រូវធ្វើឡើងតែមួយលើកតែប៉ុណ្ណោះ (មិនមែនជារៀងរាល់ខែទេ) ហើយប្រសិនបើ ពេលណាដែលកម្មករនោះមិនចង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ពួកគេអាច ធ្វើលិខិតមួយ ដើម្បីសុំឱ្យនិយោជកឈប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។

៩១/០៧

សហជីពមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ដើម្បីតំណាងឱ្យតែសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែអ្នកដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពណាម្នាក់បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ (ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ) ដើម្បីផ្ដល់សិទ្ធិឱ្យសហជីពមួយធ្វើការតំណាងឱ្យខ្លួន។

៩៣/០៧

ច្បាប់ការងារហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកការចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីជាលេសធ្វើ សេចក្ដីសំរេចអំពីវិន័យ ឬការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។

១០០/០៧. ១២៣/០៧

ច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនបានផ្ដល់សិទ្ធិដល់សហជីពរយៈពេល ២ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជួបប្រជុំទេ ហើយសិទ្ធិនេះបានផ្ដល់ឱ្យតែ តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកប៉ុណ្ណោះ។

១១៦/០៧

សមាជិកស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិក ក្នុងកំឡុងពេលសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសពីការបណ្ដេញចេញ។

១៤៨/០៧

ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់

អាជ្ញាយុកាលនៃការធ្វើបណ្ដឹងទាមទារដែលមានប្រភពចេញពី កិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នោះ។

៦១/០៧

ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់។

៦២/០៧. ១០៦/០៧. ១១៥/០៧

កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកមានជំងឺ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅនិងចំនួនថ្ងៃ ដែលពួកគេបានធ្វើការ ។

៦២/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ថា តើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ នៅថ្ងៃណាមួយ អាចទទួលបានប្រាក់បង្គ្រប់នៅថ្ងៃនោះ ឬនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនិមួយៗ ឱ្យតែការគណនានោះមិនធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

៦៩/០៧. ១០៦/០៧

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវកំណត់តម្លៃបុង ដោយផ្អែកលើកម្មករនិយោជិតជាមធ្យម តែនៅក្នុងផ្នែកណាមួយឡើយ ប៉ុន្តែតម្លៃបុងអាចផ្អែកលើកម្មករនិយោជិតជាមធ្យម ដែលបំពេញការងារប្រហាក់ប្រហែលគ្នាជាច្រើន នៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូល ។

៦៩/០៧

រយៈពេលដែលនិយោជកគួរតែផ្តល់ការជូនដំណឹងអំពីអត្រាតម្លៃបុងដល់ទៅកម្មករនិយោជិត គឺអាស្រ័យនៅលើអង្គហេតុជាក់ស្តែងនៃករណីនិមួយៗ ដូចជាតើមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីពេលវេលាដែលគួរតែផ្តល់ការជូនដំណឹងនេះឬទេ ។

៧៩/០៧

ចំពោះការតម្លើងប្រាក់ខែ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការវាយតម្លៃលើ កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើសមត្ថភាព ការគោរពវិន័យ ការមកធ្វើការទៀងទាត់ មិនដែលមកយឺត ស្តាប់តាមការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្នាដៃល្អ ភាពប៉ិនប្រសប់ យកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារជាដើម ដើម្បីតម្លើងប្រាក់ខែជូនកម្មករនោះ លើកលែងតែកម្មករ បានបង្ហាញភស្តុតាងថា កម្មករមានសមត្ថភាពមានស្នាដៃ មានភាពប៉ិនប្រសប់ និងជំនាញ តែទទួលបានប្រាក់ខែ ទាបជាងកម្មករដែលមាន សមត្ថភាព មានស្នាដៃ មានភាព ប៉ិនប្រសប់និង ជំនាញដូចគ្នា ។

៨៤/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការកំណត់នោះមាន ភាពសមស្រប និងគោរពតាមច្បាប់ ដែលចែងថា ត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយខែ ។

៨៩/០៧. ១២៤/០៧ និង ១២៨/០៧

ការទាមទារសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល នឹងក្លាយទៅជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើវាមិនមានចែងនៅក្នុងមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ការងារ បទបញ្ញត្តិ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ។

១០២/០៧. ១០៨/០៧

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬកែប្រែអត្រាតម្លៃឡូតិ៍ ប៉ុន្តែការកំណត់នេះត្រូវតែអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញមធ្យមទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

១០៦/០៧

យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់រង្វាន់គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។

១០៦/០៧

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល។

១១៩/០៧

ការទាមទារបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបានចាប់ពីប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់ ហើយវាគឺជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍។

១៣១/០៧. ១៣៣/០៧

ការទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការតម្លើងប្រាក់ធ្វើការទៀងទាត់ លើសពី ៥ ដុល្លាអាមេរិកដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ដោយមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបញ្ជាក់ផ្សេងពីនេះ គឺជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍។

១៣៥/០៧

ការព្យួរការងារ

ដើម្បីឱ្យការព្យួរការងារមួយជាការព្យួរការងារស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការជូនដំណឹងដល់អធិការការងារ ដើម្បីឱ្យអធិការការងារអាចសម្រេចថាត្រូវអនុញ្ញាតិឱ្យព្យួរការងារនេះឬទេ។

៧៤/០៧

កិច្ចព្រមព្រៀងដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលពេញ នៅក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់ប្រយោជន៍តិចជាងអ្វីដែលចែងដោយច្បាប់ ហេតុនេះហើយវាត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

៧៤/០៧

ក្នុងករណីដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ បានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើការព្យួរការងារនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនស្របច្បាប់នោះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករនិយោជិត។

១០០/០៧