រដ្ឋកម្ពុជា

ឯករាជ្យ សន្តិភាព សេរីភាព សុភមង្គល

ទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង សង្គមកិច្ច

ច្បាប់ការងារ

បោះពុម្ពលើកទី ១
ចំនួន ៥.០០០ ច្បាប់

ឆ្នាំ ១៩៩៣

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់បែបយ៉ាង

Vong Vanna
Le 15/09/94

រដ្ឋកម្ពុជា
ឯករាជ្យ សន្តិភាព សេរីភាព សុភមង្គល

ទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង សង្គមកិច្ច

ច្បាប់ការងារ

បោះពុម្ពលើកទី ១
ចំនួន ៥.០០០ ច្បាប់

ឆ្នាំ ១៩៩៣

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់បែបយ៉ាង

ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋ
លេខ. ៩៩ ក្រ

រដ្ឋកម្ពុជា
ឯករាជ្យ សន្តិភាព សេរីភាព សុភមង្គល

ចំឡង ចំណ្លង

ក្រឹត្យ
ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋ នៃរដ្ឋកម្ពុជា

* * * * * *

- បានឃើញ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃរដ្ឋកម្ពុជា
- បានឃើញច្បាប់ ស្តីពីការរៀបចំរដ្ឋសភា និងក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋនៃសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា ដែលប្រកាសអោយប្រើតាមក្រឹត្យ លេខ ០៤ ក្រ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៨២

សំរេច

ប្រកាសអោយប្រើ ច្បាប់ការងារ ដែលរដ្ឋសភា នៃរដ្ឋកម្ពុជាបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី ១១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ១៩៩២ នាសម័យប្រជុំ លើកទី ២៣ នីតិកាលទី ១ ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩២

ជ.ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋ
ប្រធាន
ហត្ថលេខានិងត្រា : ហេង សំរិន

កន្លែងទទួល :
- ខុទ្ទកាល័យគណៈកម្មាធិការកណ្តាលគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា
- ខុទ្ទកាល័យរដ្ឋសភា
- ខុទ្ទកាល័យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រី និងស្ថាប័នថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល
- គ្រប់គណៈកម្មាធិការប្រជាជនខេត្តក្រុង
- រដ្ឋកិច្ច
- កាលប្បវត្តិ ឯកសារ

ដើម្បីចម្លងចែក
អគ្គលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋ
ចាន់ វ៉ែន

រដ្ឋសភា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ៀ

រដ្ឋកម្ពុជា
ឯករាជ្យ សន្តិភាព សេរីភាព សុភមង្គល

ច្បាប់ការងារ

ជំពូកមួយ

បទបញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១

ដែនអនុវត្ត

ប្រភេទផ្សេងៗ នៃអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងរដ្ឋកម្ពុជា

មាត្រា១-បទបញ្ញត្តិនេះមានគោលបំណងរៀបចំទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជកទាំងអស់ នៅក្នុងស្ថានភាពណាក៏ដោយ ជាមួយនឹងអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម កសិកម្ម សេវាកម្ម អ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវថ្នល់ ឬ តាមទន្លេ ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬ ឯកជន ក្រៅសាសនា ឬ ក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ ឬ ជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរី ក្នុងសមាគម ឬ ក្នុងក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។ បទបញ្ញត្តិនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈនៃអ្នករាជការ ឬ លក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរដ្ឋការសាធារណៈ តែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ ។ បទបញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ ៖

- ចៅក្រមខាងតុលាការ ។
- ជនដែលតែងតាំងអោយធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋការសាធារណៈ ។
- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និង កងរាជអាវុធហត្ថ គ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

បទបញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ វៀរលែងតែមានបទបញ្ញត្តិចែងចង្អុលច្បាស់លាស់អំពីរឿងនេះ ។ បទបញ្ញត្តិនេះមិនអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសចរណ៍ និងនាវាចរណ៍សមុទ្រដែលត្រូវគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀតទេ ។

មាត្រា ២- រូបវន្តបុគ្គល ឬ នីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬ ឯកជនទាំងអស់ នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើត

សហគ្រាសតាមន័យរបស់ច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាងការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច ។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯង គ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេ នោះគេទុកថាជាសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង ។

មាត្រា៣- អ្នកស៊ីឈ្នួលតាមន័យរបស់ច្បាប់នេះ គឺបុគ្គលគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬ នីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬ ឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់អោយច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះ មិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬ លក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិអ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិច ឬ ច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤ - អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកបំរើយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬ ថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាតា៥- និយោជិត ឬ អ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬ ក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ

មាត្រា៦- កម្មករ គឺអ្នកស៊ីឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការ ច្រើនខាងហត្ថកម្ម យកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬ តំណាងនៃជននេះ ។ លក្ខណៈនៃកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបអោយកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៧ - សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើរបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួន ជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯង ទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តក្តី ដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តី ឬ ប្រពន្ធ និង សមាជិកនានានៃគ្រួសារ ព្រមទាំងកម្មករ ឬ កូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលអោយសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាង ៧នាក់ បើលើសពី ៧នាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨ – កូនជាង គឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬ សិប្បករណាម្នាក់ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើអោយគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការអោយនិយោជក តែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា៩– តាមស្ថេរភាពនៃមុខការ គេសំគាល់ឃើញមាន ៖

- អ្នកស៊ីឈ្នួលជាប់លាប់ ។
- អ្នកស៊ីឈ្នួលម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

អ្នកស៊ីឈ្នួលជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

អ្នកស៊ីឈ្នួលម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា ៖

- ធ្វើការណាមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែអោយហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និង ធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា ១០ – អ្នកស៊ីឈ្នួលម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នា និងអ្នកស៊ីឈ្នួលជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា ១១ – តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ ៖

- អ្នកស៊ីឈ្នួលយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ឬមួយខែ ។
- អ្នកស៊ីឈ្នួលយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬ ម៉ៅការ ។
- អ្នកស៊ីឈ្នួលយកកំរៃជើងសា ។

ផ្នែកទី ២

ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១២ – ការងារដោយបង្ខំ ឬ ជាកាតព្វកិច្ចត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ។ ពាក្យថាការងារដោយបង្ខំ ឬ ជាកាតព្វកិច្ច មានន័យថាជាការងារ ឬ សេវាទាំងអស់ ដែលគេបង្ខំអោយជនម្នាក់ធ្វើដោយមាន

កំហែងថា នឹងត្រូវមានទោសបែបណាមួយ ហើយជននេះមិនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើផងទេ ។ ក៏ប៉ុន្តែ ពាក្យការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចនេះ គ្មានន័យចំពោះការងារ ឬសេវាដូចខាងក្រោមនេះទេៈ

ក- ការងារ ឬ សេវាទាំងឡាយដែលជាកាតព្វកិច្ចយោធា ។

ខ- ការងារ ឬ សេវាទាំងឡាយដែលតម្រូវដោយកាតព្វកិច្ចធម្មតាសំរាប់ពលរដ្ឋ ។

គ- ការងារ ឬសេវាទាំងឡាយដែលគេបង្ខំអោយជនម្នាក់ធ្វើតាមការដាក់ទោសអំពីតុលាការ ដោយមានល័ក្ខខ័ណ្ឌថាការងារ ឬសេវានេះត្រូវតែប្រតិបត្តិក្រោមអនុរក្ស និងត្រួតពិនិត្យនៃអំណាចសាធារណៈ ពោលគឺជននេះមិនត្រូវប្រគល់ ឬដាក់អោយនៅក្រោមអំណាចឯកជន ឬនីតិបុគ្គល ឬឯកជនណាទេ ។

ឃ- ការងារ ឬសេវាទាំងឡាយដែលធ្វើក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ពោលគឺក្នុងពេលសង្គ្រាម ពេលមហន្តរាយ ឬ មុនពេលមានមហន្តរាយដូចជា អគ្គន្តរាយ ទឹកជំនន់ ទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយដែនដី ជម្ងឺឆ្លង និងជម្ងឺរាតត្បាត សត្វសាហាវ ការរុករាននៃសត្វធំ បាណកសត្វ ឬ បរាសិត រុក្ខជាតិចង្រៃ ហើយជាទូទៅកាលៈទេសៈទាំងឡាយដែលធ្វើអោយមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលបណ្តាលអោយមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត ឬ ដល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌធម្មតានៃការរស់នៅនៃប្រជាជនទូទៅ ឬ ភាគខ្លះ ។

ង- ការងារបន្តិចបន្តួចក្នុងភូមិ ពោលគឺការងារដែលអ្នកស្រុកក្នុងភូមិធ្វើជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ដល់សមូហភាព គឺជាការងារដែលអាចទុកជាកាតព្វកិច្ចធម្មតាសំរាប់ពលរដ្ឋតម្រូវលើសមាជិកនៃសមូហភាព ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលថាខ្លួនឯងជាពលរដ្ឋ ឬ អ្នកតំណាងផ្ទាល់នៃប្រជាពលរដ្ឋទាំងនេះអាចមានសិទ្ធិពិចារណាចំពោះផលប្រយោជន៍នៃការងារនេះ ។

មាត្រានេះត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ ហើយនិងអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា ១៣ - ការជួលអោយធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់ ។

ចំពូកពីរ

អំពីសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១

បណ្តឹងបើក និង បិទសហគ្រាស

មាត្រា ១៤ - នាយក ឬ ម្ចាស់សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម កសិកម្ម សេវា សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមទន្លេ ជាសាធារណៈ ជាពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬ ឯកជនក្រៅសាសនា ឬក្នុងសាសនា ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ ឬ ជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងអ្នកកាន់វិជ្ជាជីវៈសេរី និងអ្នកដឹកនាំសមាគម ឬ ក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ត្រូវតែធ្វើពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចនៅពេលបើកសហគ្រាស ។

មាត្រា ១៥ - ពាក្យប្តឹងនេះហៅថាពាក្យប្តឹងបើកសហគ្រាស ដែលត្រូវសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅមុនពេលបើកសហគ្រាសជាស្ថាពរ ។

ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ពាក្យប្តឹងនេះត្រូវធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីបានដាក់អោយក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចពិនិត្យជាមុននូវផែនទីសំណង់ផ្សេងៗ « រោងចក្រ រោងជាង ឬ ការិយាល័យ » ។

ការបិទសហគ្រាសនៅគ្រប់ពេលបញ្ឈប់សកម្មភាព ក៏ត្រូវប្តឹងទៅក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចក្នុងរយៈពេល ៣០ ថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាស ។

បែបបទដាក់ជូននូវផែនទីសំណង់ និងបែបបទនៃបណ្តឹងបើក ឬ បិទសហគ្រាសនឹងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ១៦ - បណ្តឹងបើកសហគ្រាស ត្រូវមានចុះគោត្តនាម និងបកតិនាម អាស័យដ្ឋាននៃអ្នកប្តឹង ទីតាំងនៃសហគ្រាស មុខរបរដែលប្រកបពិតប្រាកដ គ្រឿងចក្រនិងវិធីប្រើសំភារៈ វត្ថុធាតុដើមប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ឬ មានឧបសគ្គដែលត្រូវយកទៅប្រើ ចំនួននិងសញ្ជាតិនៃនិយោជិតកម្មករ កូនជាងតាមប្រភេទវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងចំនួន និងសញ្ជាតិនៃក្មេងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ និង ស្ត្រីដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស បើសិនជាមាន ។

បណ្តឹងនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទ សេចក្តីបញ្ជាក់ជាត្រឹមត្រូវហើយ និងហត្ថលេខានៃអ្នកប្តឹង ព្រមទាំងត្រូវមានចុះបន្ថែមទៀត នូវការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗ ក្នុងបច្ចេកទេសដែលប្រើ ។

មាត្រា ១៧ - និយោជកត្រូវប្រើ និងរក្សាទុកអោយបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយដែល

អធិការការងារ បានចុះលេខរៀង និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះនឹងមាន ចែងក្នុងប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

ផ្នែកទី ២

បណ្តឹងចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា ១៨ – នាយក ឬ ម្ចាស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាន ត្រូវធ្វើពាក្យប្តឹងជូនទៅក្រសួងការងារ និង សង្គមកិច្ច អំពីការទទួលអោយធ្វើការ ឬ បញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួលនៅរាល់ពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាង នេះ ។

ពាក្យប្តឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពី ថ្ងៃទទួលអោយធ្វើការ ឬ បញ្ឈប់លែងអោយធ្វើការ ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់អោយដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម ។

ផ្នែកទី ៣

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស

មាត្រា ១៩– នាយក ឬ ម្ចាស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានណាមួយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៤ ខាងលើនេះ ហើយដែលមានប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលយ៉ាងតិច ១០ នាក់ត្រូវតែរៀបចំអោយមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់សហគ្រាសមួយជាដរាប ។

មាត្រា ២០ – បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទបញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះតាមប្រភេទសហគ្រាស និងវិធានទូទៅ នៃការងារដែលស្តីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាសពោលមកនេះជាអាទិ៍ គឺបទបញ្ញត្តិទាក់ទង និងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិត និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកំរៃបន្ទាប់បន្សំ ទាក់ទង និង តារាកាលិកធម្មជាតិ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាក និងការឈប់សំរាក ការអោយដំណឹង មុន វិធានការអនាម័យ និងសន្តិសុខអ្នកស៊ីឈ្នួល កាតព្វកិច្ចអ្នកស៊ីឈ្នួល និង ទណ្ឌកម្មដែលនឹង អាចតម្រូវលើអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

មាត្រា ២១ – បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែរៀបចំឡើងដោយនាយកសហគ្រាស ក្រោយពីបានពិគ្រោះ នឹង តំណាងបុគ្គលិក ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស ឬ ក្នុងរយៈពេលបីខែក្រោយ ពីការប្រកាសអោយប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសកើតរួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់អោយប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ។

មាត្រា ២២ – បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើលបានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនឹងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករអោយធ្វើការ ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរក្សាទុកដាក់អោយបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប ។

មាត្រា ២៣ – ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែធ្វើតាមបទបញ្ញត្តិស្តីពីគ្រឹះស្ថាននេះ ។

ផ្នែកទី ៤

សៀវភៅការងារ

មាត្រា ២៤ – ជនដែលមានសញ្ជាតិកម្ពុជា ស៊ីឈ្នួលធ្វើការអោយនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ ។ ជនណាក៏ដោយមិនអាចប្រើបុគ្គលិក ដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទបញ្ញត្តិនៃវគ្គខាងលើនេះបានទេ ។

មាត្រា ២៥ – ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករដែលស៊ីឈ្នួលធ្វើការតាមរដូវក្នុងចំការ អាចមានសៀវភៅការងារ ឬ គ្មានក៏បាន ។

មាត្រា ២៦ – សៀវភៅការងារសំរាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសាមីខ្លួន ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត ។ កាលណាអ្នកស៊ីឈ្នួលឈប់ធ្វើការអោយនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារណ៍អ្វីលើសៀវភៅការងារនេះទេ ។

មាត្រា ២៧ – សៀវភៅការងារនេះ ធ្វើដោយអធិការការងារ និងចេញអោយតាមសេចក្តីសុំរបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណដែលរដ្ឋការមានសមត្ថកិច្ចចេញអោយ ហើយនឹងវិញ្ញាបនប័ត្រមុខរបរដែលនិយោជកខ្លួនចេញអោយ ។

មាត្រា ២៨ – ការចេញសៀវភៅការងារ ត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិនូវពន្ធអាករដែលមានអត្រា និងរបៀបទទួលប្រាក់ ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមនៃទីស្តីការរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ២៩ – ការទទួល ឬ បញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួល ប្រាក់ឈ្នួល និងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន ។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារ ឬបើគ្មានទេពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាលខេត្តមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬ ឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ៣០ - ការបាត់សៀវភៅការងារ ត្រូវតែប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ឬ បើគ្មានទេទៅអាជ្ញាធររដ្ឋបាលខេត្ត ។ ទុតិយតា អាចនឹងចេញអោយបានក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ ។

ផ្នែកទី ៥

សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣១ - នាយក ឬម្ចាស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានណាមួយដែលមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ១៤ ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាប នូវសៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូ ដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះ ត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬ ទីចាត់ការនៃសហគ្រាស ដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជក ត្រូវទុកថែរក្សាអោយគង់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ។

អធិការការងារ អាចទាររកសៀវភៅនេះ នៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ៣២ - សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា :

ក- ពត៌មានស្តីពីអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាស ។

ខ- លក្ខណៈសំគាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ហើយនឹងការឈប់សំរាក ។

មាត្រា ៣៣ - សហគ្រាសណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះពត៌មាន និងរបៀបត្រួតពិនិត្យ ដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន ។

ផ្នែកទី ៦

អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៣៤ - អាគារូបដ្ឋាន គឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ដោយមានអ្នកជំនួស នូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗ ទៅអោយអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬ គ្រួសារជនទាំងនេះ ដើម្បីសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ។

អាគារូបដ្ឋាននឹងអាចទទួលអនុញ្ញាតអោយបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាង ដូចតទៅនេះ :

១- មិនត្រូវបង្ខំបុគ្គលិក អោយទិញតែនៅទីនោះឡើយ ។

២- មិនត្រូវអោយនិយោជក ឬ អ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ ។

៣- គណនេយ្យសំរាប់អាគារូបដ្ឋាននីមួយៗ ត្រូវអោយធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យ សហគ្រាស ។

៤- ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគដែលដាក់លក់ ត្រូវបិទផ្សាយអោយគេឃើញច្បាស់ៗ

មាត្រា ៣៥ - ការបើកអាគារូបដ្ឋាន ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។ អធិការការងារត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារូបដ្ឋាន ដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលមានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមុីអ្នកស៊ីឈ្នួលចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង ។ អធិការការងារអាចបង្ខំអោយបិទជាបណ្តោះអាសន្នរហូតដល់មានសេចក្តីសំរេចជាស្ថាពរពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង សង្គមកិច្ច ។

ផ្នែក ទី ៧

កិច្ចធានា

មាត្រា ៣៦ - និយោជកដែលបង្គាប់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលដាក់ប្រាក់ ឬ ប័ណ្ណសិទ្ធិជាកិច្ចធានា ត្រូវចុះអោយបានត្រឹមត្រូវ និងល្អិតល្អន់អំពីកិច្ចធានានេះ ក្នុងបញ្ជីកាពិសេសមួយ ដោយមានអ្នកស៊ីឈ្នួលចុះហត្ថលេខាទុកជាសំគាល់ ហើយដំកល់ទុកជូនអធិការការងារពិនិត្យ ។

បង្កាន់ដៃបញ្ជាក់អំពីការដាក់ប្រាក់នេះ ត្រូវតែប្រគល់អោយទៅសាមុីអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

មាត្រា ៣៧ – និយោជកត្រូវយកប្រាក់ធានាទៅដាក់រតនាគារជាតិ ដែលមាននីតិសម្បទាទទួលប្រាក់ធានានេះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីបានទទួលប្រាក់នេះ ។ លិខិតដំកល់ប្រាក់ ត្រូវមានចុះលក្ខខណ្ឌសំគាល់ នៃការដាក់ប្រាក់ធានា និងការផ្ទេរប្តូរពិសេសនៃប្រាក់នេះ ។

រតនាគារនឹងចេញវិញ្ញាបនប័ត្រសំគាល់ការដំកល់ប្រាក់ធានាទៅអោយនិយោជក ហើយនិយោជកនេះ ត្រូវបង្ហាញអធិការការងារតាមបញ្ជា ។

មាត្រា ៣៨ – កាលណានិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួលបានព្រមព្រៀងគ្នាដកប្រាក់ធានាទាំងអស់ ឬ មួយភាគ ការដកនេះអាចធ្វើបានដោយចុះហត្ថលេខាពីភាគីទាំងសងខាង ។

កាលបើគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ ការដកប្រាក់ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ៣៩ – លក្ខណៈដោយចំពោះលើបុគ្គលមួយរូបនៃប្រាក់ធានា នាំអោយនិយោជកមានឯកសិទ្ធិ លើប្រាក់ដំកល់នៅរតនាគារចំពោះតតិយជន ក្នុងករណីដែលតតិយជនប្តឹងស៊ីបអូសចំនួនប្រាក់អំពីដៃនិយោជក ។

ការប្តឹងរឹបអូសប្រាក់ធានាទាំងឡាយអំពីកណ្តាប់ដៃរតនាគារជាតិ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ លក្ខណៈដោយចំពោះលើបុគ្គលមួយរូបនៃប្រាក់ធានាក៏អាចអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលទាមទារយកប្រាក់ធានារបស់ខ្លួនជំទាស់នឹងម្ចាស់បំណុលរបស់និយោជក នៅពេលជនក្ស័យដែរ ។

ផ្នែកទី ៨

លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី

មាត្រា ៤០ – ការិយភារី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិន ដោយមានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ ជ្រើសរើសកម្មករហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាមត្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬ ផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។

មាត្រា ៤១ – ការកេងយកប្រយោជន៍អំពីហត្ថពលិក ឬការវាយបន្ថោកថ្លៃដោយការិយភារីត្រូវហាមឃាត់។

មាត្រា ៤២ – ការិយភារីត្រូវគោរពតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតា ហើយក្នុងករណីនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។

មាត្រា ៤៣ – ក្នុងករណីដែលការិយភារីគ្មានប្រាក់ចេញអោយ ឬក្នុងករណីដែលការិយភារីមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់សហគ្រិន នាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះ ដើម្បីបំពេញ

កាតព្វកិច្ចចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

កាលបើអ្នកស៊ីឈ្នួលមានខូចប្រយោជន៍ អ្នកស៊ីឈ្នួលអាចប្តឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្តង ។

មាត្រា៤៤-ការិយភារីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណាដែលគេងាយអាចអានបាន ក្នុងរោងជាងភោជ្នាគារ ឬ ការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗ នូវឋានៈរបស់ខ្លួន និង នាមអាស័យដ្ឋាននៃសហគ្រិន ។

មាត្រា ៤៥ - សហគ្រិនត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់ នូវបញ្ជីរាយនាមការិយភារី ដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយៗ បញ្ជីនេះ ដែលមានបញ្ជាក់នាម អាស័យដ្ឋាន និងឋានៈនៃការិយភារី ព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗ ត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលការិយភារីនេះ ។ រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់អោយដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម ។

ចំពូក ទី
អំពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង
ផ្នែកទី ១
ប្រភេទ និងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៤៦ - កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន កូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ឬ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬ ជាងម្នាក់ទទួល ឬ ប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈអោយបានពេញលេញ និង តាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាតបវិញថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាង តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងថិរវេលា ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។

ថិរវេលានេះមិនត្រូវ តិចជាងមួយឆ្នាំ ឬ លើសពីបីឆ្នាំទេ ។

មាត្រា ៤៧ - កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយលិខិតយថាភូត ឬ ដោយលិខិតជាឯកជន ក្នុងអឡ្លមាសនៃការដាក់អោយប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេ នឹងទុកជាមោឃៈ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៍ និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ។

មាត្រា ៤៨ - កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់

នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ ៖

១- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ ។

២- គោត្តនាម បកតិនាម និងអាស័យដ្ឋានកូនជាង ។

៣- គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅ មាតាបិតាកូនជាង ឬ អាណាព្យាបាល ឬ ជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតា បិតា ។

៤- កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរដែលកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥- លក្ខខណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬ ផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗបើជាមាន អាហារ លំនៅ ហើយនិងវត្ថុឯទៀត ដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦- មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧- ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញអោយក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨- កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាត្រូវមានចុះហត្ថលេខាគ្រូ និងតំណាងកូនជាង ហើយម៉្យាងទៀតត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអមនៃអធិការការងារ និងចុះបញ្ជីកាដោយមន្ត្រីនេះផង ។

ផ្នែកទី ២

លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៤៩ - ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនបីឆ្នាំយ៉ាងតិចក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

មាត្រា ៥០ - និយោជក គ្រូ ឬអ្នកទទួលភារៈ ហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដែលនៅលីវ ឬ ពោះម៉ាយ មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះ ជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ ។

មាត្រា ៥១ - ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬ ជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៖

១- ជនដែលបានទទួលទណ្ឌកម្ម ពីបទឧក្រិដ្ឋ ។

២- ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ។

៣- ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោក គៃបំបាត់ អំពើពុករលួយ ។

មាត្រា ៥២ - ក្មេងប្រុស ស្រីដែលមានអាយុតិចជាង ១៦ ឆ្នាំ មិនអាចចុះកិច្ចសន្យាធ្វើជាកូនជាងបានទេ ។

កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ ។

មាត្រា ៥៣ - សហគ្រាសទាំងអស់ដែលប្រើជាងជំនាញច្រើនជាង ៣០ នាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនជាងដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានអ្នកស៊ីឈ្នួលប៉ុន្មាននាក់ក៏ដោយ នឹងត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសម្ភារៈ ។

មាត្រា ៥៤ - បដិបញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ អាចនឹងយល់ព្រមអោយតាមសេចក្តីសំរេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករនឹងមានចែងដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច ។

ផ្នែក ទី ៣

ករណីកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង

មាត្រា ៥៥ - គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនបីដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារតី ៖ ឃ្លាំមើលចរិយា និង កិរិយាមារយាទ ទោះក្នុងដ្ឋេះក្តី ក្រៅដ្ឋេះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តលំអៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬ តំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងអោយបានដឹង ។ ម្យ៉ាងទៀតគ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជម្ងឺ ឬ មិនឃើញមកធ្វើការ ឬ មានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឪពុកម្តាយដឹងព្រ នឹងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំអោយយឺតយូរឡើយ ។

គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនអោយហួសកំលាំង ហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៥៦ - គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងអោយបានរីកចំរើន ហើយអោយបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាងក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺននឹងមានចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគី សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាងបន្ទាប់ការប្រឡងជាផ្លូវការ ដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៥៧ - កូនជាងត្រូវស្តាប់បង្គាប់និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន ។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងកម្លាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៥៨ - ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់អោយផ្តាច់កិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនត្រូវទទួលទណ្ឌកម្ម ដោយបង្ខំអោយចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬ រោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល ។ ប្រាក់បំណាច់នោះមិនត្រូវអោយលើសពីតម្លៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬ មិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

ផ្នែក ទី ៤

ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៩ - របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន ដូចជាការកំណត់កម្មវិធី តាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រឡង ។ល។ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ក៏ត្រូវកំណត់អោយបានច្បាស់លាស់ផងអំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺន ដោយគិតបញ្ចូលទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្តី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬ ការពិសោធន៍ ដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬ ការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន ។

ផ្នែកទី ៥

ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦០ - កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ ៖

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬ កូនជាង ។

២- កាលណាកូនជាង ឬ គ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព ។

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាង ត្រូវមានទោសជាប់គុកអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬ មជ្ឈិម ។

៤- ចំពោះស្ត្រីអនីតិជន ក្នុងករណីដែលគ្រូបានលែងលះប្រពន្ធ ឬ ក្នុងករណីដែលប្រពន្ធ ឬ ស្ត្រី ដែលទទួលគ្រប់គ្រងផ្ទះសម្បែងនៅពេលចុះកិច្ចសន្យា បានទទួលមរណភាព ។

៥- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬ សហគ្រាស ដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៦១ - កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬ ភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ ៖

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម " ខ" នៃកិច្ចសន្យា ។

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬ ធម្មតានៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ ។

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសប្រព្រឹត្តមិនគប្បី ។

៤- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ណាមួយក្រៅពីសង្កាត់ដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះអាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេល ៣ ខែចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់លំនៅ ។

៥-កាលណាគ្រូ ឬ កូនជាងត្រូវមានទោសជាប់គុក ។

ពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវជូនទៅអធិការការងារនៅមណ្ឌលនោះប្រសិនជាមាន ។ អធិការការងារត្រូវអោយដំណឹងទៅភាគីទាំងសងខាង នូវសេចក្តីរបស់ខ្លួនអនុញ្ញាតអោយរំលាយកិច្ចសន្យា ។ ភាគីអាចធ្វើឧបាស្រ័យនៅពេលក្រោយ ដើម្បីទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជាយថាហេតុបាន កាលបើភាគីយល់ឃើញថាមានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយសារកំហុសភាគីម្ខាងទៀត ។

ជំពូកមួយ

អំពីកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦២ - កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតអោយមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងអ្នកស៊ីឈ្នួល និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ហើយត្រូវរួចពន្ធតែមប្រិនិងទម្រង់ការប្រថាប់ត្រា ។ " កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក " ហើយបើសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួលតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៣ - ជនម្នាក់ៗអាចស៊ីឈ្នួលធ្វើការបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ឬ ក្នុងសហគ្រាសណាមួយជាកំណត់ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៤ - កិច្ចសន្យាការងារច្រើនតែធ្វើឡើងដោយឥតកំណត់ថិរវេលា វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលប្រភេទនៃកិច្ចការត្រូវបំពេញនោះអាចអោយកំណត់ទៅបាន ។ នៅពេលណាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនោះ កិច្ចសន្យាត្រូវសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយកំណត់ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាមិនត្រូវលើសពីបីឆ្នាំឡើយ ។ ក៏ប៉ុន្តែចំពោះមុខរបរណាមួយដែលមិនត្រូវការធ្វើដំណើរឆ្ងាយ ហើយនឹងអស់សោហ៊ុយច្រើនទេនោះ ថិរវេលានោះត្រូវបង្រួញមកនៅត្រឹមដប់ពីរខែសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលណាដែលគ្មានគ្រួសារទៅជាមួយ ហើយនឹងពីរឆ្នាំសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលណាដែលមានគ្រួសារទៅជាមួយផង ។

ក្នុងករណីដែលត្រូវធ្វើដំណើរឆ្ងាយ ហើយអស់សោហ៊ុយច្រើនជាចាំបាច់នោះ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាមិនត្រូវអោយលើសពីពីរឆ្នាំឡើយ បើសិនជាអ្នកស៊ីឈ្នួលគ្មានគ្រួសារទៅជាមួយហើយនឹងបីឆ្នាំ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលមានគ្រួសារទៅជាមួយផង ។

នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនិងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងាត់ស្ងៀមនៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យា គ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា៦៥ – ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់អោយនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ហើយនិងសំរាប់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់អោយនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង មួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលសាកល្បងដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ហើយជាយថាហេតុសោហ៊ុយធ្វើដំណើរនៃគ្រួសាររបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ៦៦ – អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបំពេញសកម្មភាពខ្លួនទាំងស្រុងខាងវិជ្ជាជីវៈចំពោះនិយោជក លើកលែងតែមានបដិបញ្ញត្តិផ្ទុយក្នុងកិច្ចសន្យា ។

ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ អ្នកស៊ីឈ្នួលនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនិងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬ ធ្វើអោយខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ ។

មាត្រា ៦៧ – នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬ ក្រោយពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ អ្នកស៊ីឈ្នួលអាចចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការអោយនិយោជកម្នាក់ទៀត ឬ ធ្វើការសំរាប់ប្រយោជន៍ខ្លួន ដោយចៀសវាងមិនធ្វើការប្រណាំងប្រជែងខុសច្បាប់ ។

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាដែលចែងថាមិនអោយប្រណាំងប្រជែងជាទូទៅ និងជាដាច់ខាត ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ការព្រមព្រៀងមិនប្រណាំងប្រជែងណាមួយពីងយកជាបានការ លុះត្រាតែមានកំណត់ពេលត្រឹមមួយឆ្នាំ ហើយបានចែងដោយចំពោះទៅលើសកម្មភាពណាមួយដោយជាក់លាក់ ។

ផ្នែកទី ២

ការផ្អាកកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៨ - កិច្ចសន្យាការងារត្រូវផ្អាកដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖

១-ការបិទគ្រឹះស្ថានដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២-អវត្តមាននៃអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និង ក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣-អវត្តមាននៃអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហួសដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤-ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ មានជម្ងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥-ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតអោយស្ត្រីជាអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងឱកាសមានគភ៌ និង សំរាលកូន ព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន ។

៦-អវត្តមាននៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬ ការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។

៧-ការបញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្រប ។

៨-អវត្តមាននៃអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរដោយថាហេតុផង ។

៩-ការឃាត់ខ្លួននៃអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមិនបណ្តាលអោយជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០-ប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលអោយភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការផ្អាកកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការផ្អាកកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះណាតែនិយោជកបានអោយដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

ផ្នែកទី ៣

-ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

-ការអោយដំណឹងមុន ឬ រយៈពេលព្រមាន

-ការបញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួលរួមគ្នា

មាត្រា៦៩ – កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ កិច្ចសន្យានោះអាចរំលាយមុនពេលដល់កាលកំណត់តាមឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងបានតែក្នុងករណីដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា ៧០ – កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបអោយដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវអោយទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃអ្នកស៊ីឈ្នួលយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬ របស់ក្រុម ។

មាត្រា ៧១ – ថិរវេលាដែលត្រូវអោយដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

-បួនថ្ងៃ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលតិចជាង ឬ ត្រឹមបីខែ ។

-ប្រាំមួយថ្ងៃ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលលើសពីបីខែ រហូតដល់ប្រាំមួយខែ ។

-ប្រាំបីថ្ងៃ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលលើសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់មួយឆ្នាំ ។

-ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលលើសពីមួយឆ្នាំរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។

-មួយខែបើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។

-ពីរខែ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។

-បីខែ បើអ្នកស៊ីឈ្នួលបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចំនួនពេលលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការក្រៅពីអ្នកស៊ីឈ្នួលប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ៧២ – ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាអោយដំណឹងមុនតិចជាងអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៣ – ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានអោយដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការអោយដំណឹងមុន តម្រូវអោយនិយោជកចេញប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបានក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៤ – ការអោយដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចរបស់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណាភាគីណាម្នាក់បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ហើយដែលរកការបានធ្វើនៅពេលភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវអោយដំណឹងមុនមិនចាំបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវបំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៥ – ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុនអ្នកស៊ីឈ្នួលនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃរបៀបអ្នកស៊ីឈ្នួល ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង។

មាត្រា ៧៦ – ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬ តាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាអ្នកស៊ីឈ្នួលមិនអាចបោះបង់ការងារ ដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែភាគីម្ខាងដែលចង់អោយរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា ដោយមានធុរៈផ្សេងៗអាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែអោយដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៧៧ - ក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន និយោជកនិងអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែលតម្រូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៧៨ - ភាគីទាំងឡាយមិនចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចអោយដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ :

១-ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬ កម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។

២-ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។

៣-ក្នុងករណីប្រធានសក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។ កាលបើអ្នកស៊ីឈ្នួលមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវចាត់ទុកជាបានបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។

មាត្រា ៧៩ - ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក-កំហុសរបស់និយោជក :

១-កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញអ្នកស៊ីឈ្នួលអោយចុះកិច្ចសន្យា ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមដងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២-ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទាំងអស់ ឬ មួយភាគខ្លះ ។

៣-ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤-ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥-ការមិនបានប្រគល់ការងារអោយបានគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

៦-ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងបទបញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ខ-កំហុសអ្នកស៊ីឈ្នួល :

១-ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់ ។

២-អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា “ ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬ ក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា ” វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម “ ១ ” នៃកិច្ចសន្យាការងារ ជ្យាយអាជីកំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ * ។

៣-ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និង អនាម័យ ។

៤-ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬ អ្នកស៊ីឈ្នួលឯទៀត ។

៥-ការញុះញង់អ្នកស៊ីឈ្នួលឯទៀតអោយប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦-ការឃោសនាសកម្មភាព ឬ បាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨០ – រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច ត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទម្រាំនឹងមានបង្កើតតុលាការការងារ ។

មាត្រា ៨១ – តាមន័យនៃមាត្រា ៧៨ វគ្គទី ៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១-ការបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានដែលរដ្ឋការសាធារណៈតម្រូវអោយបិទ ។

២-មហន្តរាយ “ ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម ” ដែលបណ្តាលអោយអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចអោយបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណៈភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលអោយបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨២ – តាមន័យនៃមាត្រា ៧៨ វគ្គទី ៣ អ្នកស៊ីឈ្នួលគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យា ក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១-ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២-ការមានជន្ទាទោសដាក់គុក ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវគ្គទី ១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវអោយដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៣ – កាលបើមានការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ដោយឧត្តរាធិការ “ ការបន្តមរតក ” ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬ ការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះ

កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះត្រូវតែស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និង អ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសចាស់ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់ និង លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ ។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសអោយនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែក ទី ៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។

ធនក្ស័យនិងការជំរះបញ្ជីជាផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៤ - នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ការដែលអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលឈប់នៅពេលចប់ការងារមិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេ និងមិនត្រូវអោយមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវអោយដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសអោយគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសំរាប់ចូលការដ្ឋាន ហើយនឹងនៅលើនាវានីមួយៗប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

មាត្រា ៨៥ - ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែអោយទៅអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអោយដំណឹងមុន ដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

Indemnité de licenciement

- ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងទៅ ។
- ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ។
- ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនមួយខែ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ។
- ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនពីរខែ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយឆ្នាំឡើងទៅ ។

-ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនបីខែ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីដប់ឆ្នាំឡើងទៅ ។

-ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំខែ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ។

-ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំមួយខែ ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានធ្វើការ ជាប់ជានិច្ចចាប់ពីម្ភៃឆ្នាំឡើងទៅ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកអោយទៅអ្នកស៊ីឈ្នួលដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជម្ងឺ ។

មាត្រា ៨៦ - ប្រាក់បំណាច់នៃការដេញចោលត្រូវតែបើកអោយអ្នកស៊ីឈ្នួល ហើយអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនអោយឃើញច្បាស់ថាអ្នកស៊ីឈ្នួលបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ " ខ " ខ្លះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និង ជម្ងឺចិត្តដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលដែរ ។

មាត្រា ៨៧ - ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិអោយភាគីម្ខាងទៀតទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះមិនត្រូវបញ្ចូលគ្នាជាមួយនិងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការអោយដំណឹងមុន ឬ ជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចោលទេ ។

មាត្រា ៨៨ - កាលណាអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថានិយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះ។

មាត្រា ៨៩ - បុគ្គលទាំងឡាយដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការអោយគេ អាចនិងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យា នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនឹងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់ជាបន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងជីវភាព ដែលបានកាន់កាប់

មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រតម្រូវអោយនិយោជកសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់អ្នកស៊ីឈ្នួល ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលត្រូវចេញអោយទៅអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៊ិ និង ពន្ធប្រដាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះគ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបន្ទាន់ដៃ ឬ ជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម៉្យាងដែលតម្រូវអោយបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យាហើយនិងរូបមន្តឯទៀតដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយ ត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទបណ្តាលប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនេះត្រូវបាមឃាត់ មិនអោយដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩០ - សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវអោយក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៨៩ ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទំលោប់ស្រុក ភូមិ តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬបង់សំរាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅតាមគ្រប់កាលៈទេសៈ ដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

មាត្រា ៩១ - ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

និយោជកត្រូវអោយដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅប្រតិភូនៃបុគ្គលិកដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើរពីជននេះ ជាអាទិ៍អំពីវិធានការសំរាប់ប្រាប់មុនឬការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើអោយការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់តែបន្តិចបន្តួចទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

ជាបឋមត្រូវបញ្ឈប់ការងារអ្នកស៊ីឈ្នួលណាដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតំលើងមួយឆ្នាំសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលណាដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូន និមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក ។

អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំ នូវអាទិភាពក្នុងការទទួលអោយធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមានអាទិភាពទទួលអោយធ្វើការ ត្រូវអោយដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសំបុត្របញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ។ អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រអោយដំណឹង ។

ចំពូកប្រាំ

អំពីអនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩២ - អនុសញ្ញារួមនៃការងារ គឺសេចក្តីព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងមុខរបរដែលធ្វើរវាង និយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម អង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើននៃនិយោជកជាមួយនឹងអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនខាងតំណាងអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬបើគ្មានអង្គការទាំងនេះទេ តំណាងសាមីអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះដែលត្រូវបានគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ហើយប្រគល់អំណាចត្រឹមត្រូវអោយដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិដែលគ្រោងទុកសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូនៃបុគ្គលិក ។

មាត្រា ៩៣ - បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើអ្នកស៊ីឈ្នួលគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុញ្ញារួមនោះ ។

មាត្រា ៩៤ - បទបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជកនិងអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងអនុ-សញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយអោយផលប្រយោជន៍តិចជាងបទបញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញារួមមកជំនួសវិញជា

ស្វ័យប្រវត្តិ ។ បទបញ្ញត្តិណាដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាង ត្រូវទុកបទបញ្ញត្តិនោះ អនុវត្តតទៅទៀត ។

មាត្រា ៩៥ - តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬ និយោជក ឬ តាមការផ្តើមគំនិតផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសំរុះសំរួលអោយប្រើបទបញ្ញត្តិខ្លះ ឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះនិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ ។

មាត្រា ៩៦ - កាលណាគ្មាន ឬទំរាំនឹងមានធ្វើអនុសញ្ញារួម រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច អាចចេញប្រកាសដាក់លក្ខខ័ណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

មាត្រា ៩៧ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទធ្វើអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលត្រូវបញ្ជាក់ សេចក្តីផ្សេងៗដូចតទៅនេះ :

ក-សេចក្តីដែលត្រូវមានជាកាតព្វកិច្ច ។

ខ-លក្ខខ័ណ្ឌនៃការពង្រីកការអនុវត្តន៍ ។

គ-នីតិវិធីសំរាប់ការបកស្រាយ និងសេរីវិរៀបចំជាថ្មី ។

ឃ-បែបបទត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍ ។

ង-វិធានការចុះបញ្ជីកា តម្កល់ទុក បោះពុម្ពផ្សាយ និង បិទផ្សាយ ។

ច-រយៈពេលអប្បបរមាដែលអនុញ្ញារួមត្រូវចាត់ទុកជាធរមានកាលណាអត្ថបទអនុសញ្ញាគ្មានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយគ្នា ហើយបទបញ្ញត្តិនោះពុំបានត្រូវកែប្រែ ឬ លប់ចោលដោយភាគីទេ ។

ចំពូកប្រាំមួយ

លក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១

អំពីប្រាក់ឈ្នួល

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ៩៨ - តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថាឈ្នួលការងារឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបាន ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើ ឬដែលត្រូវធ្វើក្តីចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសព្វវដែលអោយទោសមិនត្រូវអោយមានជាដាច់ខាត ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ។

មាត្រា ៩៩ - ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិដូចតទៅនេះ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ។
- កម្រៃជើងសា ។
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ។
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ។
- ប្រាក់ដែលបើកជាវង្វាន់ ។
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ។
- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។
- វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក ។
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកបានបើកអោយក្នុងពេលដែលធ្វើការមិនកើត ព្រមទាំងក្នុងរយៈពេលមុន និងក្រោយសំរាលកូនរួច ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

-ការព្យាបាលសុខភាព ។

-វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ ។

-សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ។

-អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់អោយជាពិសេសចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួល ដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។

មាត្រា ១០០ - ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវអោយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ពោលគឺរ៉ាប់រងអ្នកស៊ីឈ្នួលគ្រប់រូបអោយមានកំរិតជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

មាត្រា ១០១ - អនុសញ្ញាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណាដែលតម្រូវអោយឈ្នួលទៅអ្នកស៊ីឈ្នួល ដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ ។

មាត្រា ១០២ - ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈនិងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវអោយស្មើគ្នាដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិភាគច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា ១០៣ - ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬ មុខរបរណាឡើយ ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានេះអាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគ តាមទម្រង់សេដ្ឋកិច្ច ដែលសំរាប់កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព ។

មាត្រា ១០៤ - ប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមក ត្រូវកំរិត :

១-វិធីផ្សេងៗសំរាប់ការកំរិតប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ៩៩ និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាប្រចាំខែ ឬប្រចាំថ្ងៃ ។

២-អត្រាកំរិតឈ្នួលអប្បបរមានៃម៉ោងធ្វើការបន្ថែម ធ្វើការនៅពេលយប់ និង នៅថ្ងៃដែលមិនត្រូវធ្វើការ ។

មាត្រា ១០៥ - ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅ

លំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាដើម្បីអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនិងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានាហើយដែលកំណត់សំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៦ - ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកើតឡើងតាមអត្ថបទច្បាប់នោះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលអោយធ្វើការ ។

មាត្រា ១០៧ - និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កំរៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់បើសិនជាមានក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញក្នុងករណីដែលត្រូវដេញចោល ហើយទីងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពីដប់ពីរខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីដំណែងដោយឈប់សំរាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១០៨ - សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណសញ្ញាការងារ គឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះក្នុងនាមរដ្ឋការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវអោយមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែលមានប្រយោជន៍ ដើម្បីអាចរ៉ាប់រងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ។

មាត្រា ១០៩ - និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីអោយដំណឹងដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលអោយបានច្បាស់ ប្រាកដនិង ស្រួលយល់ :

ក- អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់ដំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់អ្នកស៊ីឈ្នួលសំរាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១០ - ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកអោយដោយផ្ទាល់ទៅសាមីខ្លួនអ្នកស៊ីឈ្នួល លើកលែងតែអ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជា

ក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានថែងជួយពីនេះក៏ដោយ ។

មាត្រា ១១១ - ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកបន្ថយសេរីភាពអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា ១១២ - ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជក កាលណាការិយាល័យនេះនៅជិតជាប់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់មិនអោយធ្វើក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬនៅក្នុងភណ្ឌាគារលក់រាយ និងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១១៣ - ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ ។

ប្រាក់កំរៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ បីខែម្តង ។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលដែលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំណត់តាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំដោះក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្តង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្តាហ៍ បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច ។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួលនិងបំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១៤ - ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកអោយបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទៅកម្មករ ឬនិយោជិត ដោយកំណត់រយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់នោះទេ អធិការ

ការងារ ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយ ទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍អ្នកស៊ីឈ្នួល ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន ។

បន្ទាប់មកអធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកអោយបំពេញកាតព្វកិច្ច ចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន ។

មាត្រា ១១៥ - ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង នៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច ។

ភស្តុតាងនេះអាចជាហត្ថលេខាដែលសាម៉ីខ្លួនអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើអ្នកស៊ីឈ្នួលមិនចេះអក្សរបានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក ។

ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១៦ - សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង ។

ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា ១១៧ - ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការមិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដែលនាំអោយខូចប្រាក់ឈ្នួល បើកអោយអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

ប្រាក់ឈ្នួលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបើកអោយមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈ សំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់ ។

មាត្រា ១១៨ - ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់អ្នកស៊ីឈ្នួលគិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិលើសង្ហារិម ឬអសង្ហារិមនៃកូនបំណុលក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក ។

អ្នកដើរទាក់ទងហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម មានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេ

បង្អស់នូវប្រាក់កំរៃជើងសា និងកំរៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរ ក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុន ការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

មាត្រា ១១៩ - ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលកើតអំពីប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅ និង ឯកសិទ្ធិពិសេស ដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង ។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារ សាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការ សងបំណុលត្រូវប្រគល់អោយទៅពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១២០ - អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទេយ្យនានា នូវឥណទេយ្យ មួយភាគ របស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលសាម សិបថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបាន ទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។ ភាគនៃឥណទេយ្យនោះ ត្រូវបើក អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលមុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យ ឬ ជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយដោយមានដីកាបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាល បើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះ បញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់ ។

មាត្រា ១២១ - ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២០ ខាងលើនេះ ត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុល ក្នុងមាត្រា ៩៩ នៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវបង់អោយជាយថាហេតុអំពី ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង ។

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២២ - ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងគោលបំណងអោយអ្នកទទួលរកការអោយធ្វើ ទោះបីដោយ ចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តី អោយទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជា ភ្នាក់ងារទទួលកេណ្ឌកម្មករជាដើម ត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ១២៣ - គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាប្រយោជន៍និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវបើកអោយអ្នកស៊ីឈ្នួល និងប្រាក់ដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវសងទៅនិយោជក ចំពោះ ការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗ ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ ៖

១-គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលមិនបានយកមកប្រគល់អោយវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ ។

២-វត្ថុធាតុនិងសម្ភារៈដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់ ។

៣-ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ ។

៤-ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន ។

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវអោយហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់ សំរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល និងគ្រួសារបានឡើយ ។

មាត្រា ១២៤ - និយោជកណាដែលបានអោយខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសំរាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈសំរាប់អោយពលករ ទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់នោះ អាចអោយសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន ។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះមិនត្រូវច្រឡំនិងភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចរឹបអូសដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះមុនតតិយជនឯទៀតដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលជំពាក់ប្រាក់ ។

ប្រាក់រំដោះដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១៣ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន ។

មាត្រា ១២៥ - អនុសញ្ញាដែលអនុញ្ញាតអោយដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលក្រៅអំពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ដោយពេញច្បាប់ ។

ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិត និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ១២៦ - ដោយយោលទៅតាមលក្ខណៈជាអាហារកិច្ច ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែក្នុងកំរិតដូចតទៅ :

១-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាង ឬស្មើនឹង ១,៣ ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះពុំអាចរឹបអូសយកបានទេក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ ។

២-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពី ១,៣ ទៅ ៣ ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែល ត្រូវជានានោះអាចរឹបអូសបានតែមួយភាគប្រាំ « ១/៥ » ប៉ុណ្ណោះទេ ។

៣-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពី ៣ដងទៅ៦ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវជានានោះ អាចរឹបអូសបានតែពីរភាគប្រាំ « ២/៥ » ប៉ុណ្ណោះទេ ។

៤-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពី ៦ដង ទៅ ១០ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែល ត្រូវជានានោះ អាចរឹបអូសបានតែពាក់កណ្ដាល « ១/២ » ប៉ុណ្ណោះទេ ។

៥-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពី ១០ដង ទៅ ១៥ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែល ត្រូវជានានោះអាចរឹបអូសបានតែពីរភាគបី « ២/៣ » ប៉ុណ្ណោះទេ ។

៦-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពី១៥ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវជានា ឡើងទៅនោះ អាចរឹបអូសបានតែបីភាគបួន « ៣/៤ » ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

មាត្រា ១២៧ - កិរិតដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១២៦ ខាងលើនេះមិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅ លើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ សំរាប់យក ទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់អ្នកស៊ីឈ្នួល ។

ប៉ុន្តែឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែធម្មតា នៃសោធន របស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយក អាហារកិច្ចនេះ ត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀតដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬ ផ្ទេរបាន ។

មាត្រា ១២៨ - ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារមិនអាចរឹបអូស និងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះ ទុកសំរាប់ សងថ្លៃជំពាក់អាហារ ។

មាត្រា ១២៩ - ការរឹបអូសនិងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ការត្រួតពិនិត្យនឹងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា ១៣០ – ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកំរៃដែលអតិថិជនអោយទៅបុគ្គលិក នៃ សហគ្រាសខ្លះ ដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជក បានទទួលជាភាគរយ ដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជន ក្រោមចំណារ សំគាល់ថា « សំរាប់សេវា » ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះ ត្រូវនិយោជកប្រមូល ហើយបើកអោយ បុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៣១ – និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយច្បាស់លាស់អំពីការទទួល និងការប្រគល់អោយបុគ្គលិក នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៣២ – របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះ ត្រូវកំរិតតាមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានទេ ត្រូវកំរិតតាមប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិង សង្គមកិច្ច ។

ផ្នែកទី ២

ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៣៣ – ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬ ជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃអ្នកស៊ី ឈ្នួលទាំងពីរភេទ មិនត្រូវអោយលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុង មួយអាទិត្យឡើយ ។

មាត្រា ១៣៤ – របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំរិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗសំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ តាម ប្រភេទនៃសកម្មភាព នឹងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ។

កាលណាការចែកពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃបានតែ ២ វគ្គប៉ុណ្ណោះ គឺព្រឹកមួយវគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ ។

មាត្រា ១៣៥ - ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើការបន្ថែម ក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះត្រូវអោយឈ្នួលតាមអត្រាដែលតំឡើងកំរិតដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ស្របទៅតាមមាត្រា ១០៤ កថាខ័ណ្ឌទី ២ ។

មាត្រា ១៣៦ - ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខានដោយមកពីការផ្អាកការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិជាអាទិ៍ អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនឹងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចអាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតអោយសហគ្រាសពន្យាថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ តាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :

ក- ការធ្វើការសងមិនអាចអនុញ្ញាតអោយលើសពី ៣០ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវកំណត់អោយដល់មួយខែ ។

ខ- ការពន្យាថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវអោយហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវអោយលើសពី ដប់ម៉ោង ទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១៣៧ - ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ ៤៨ម៉ោង ដើម្បីអោយបានសំរាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតា មិនត្រូវអោយលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

២- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈកាលក្រៅពីសប្តាហ៍ កុំអោយតែថិរវេលាធ្វើការមធ្យម គិតតាមចំនួនសប្តាហ៍លើសពី ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ កុំអោយថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ លើសពីដប់ម៉ោង ហើយកុំអោយពេលពន្យានោះលើសពីមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

៣- បដិបញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអាចអនុញ្ញាតអោយបាន ចំពោះការងាររៀបចំផ្តើម ឬបំពេញ ដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកំរិតសំរាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថាន ឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់ ។

៤-បដិបញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និង ឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

ក- ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ឬបន្ទាន់ ប្រធានសក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ដើម្បីចៀសវាងកុំអោយមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស ។

ខ- ដើម្បីបង្ការកុំអោយខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលួយខូចបានដោយងាយ ឬចៀសវាងកុំអោយខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ ។

គ- ដើម្បីអោយការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជា ការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការ ការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជំរះបញ្ជីនិងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ ។

ឃ-ដើម្បីអោយសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតា បណ្តាលមកអំពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត ។

៥-វិធានការត្រួតពិនិត្យម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសំរាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិបញ្ញត្តិ ។

៦- ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិបញ្ញត្តិ ។

មាត្រា ១៣៨ - ប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច និងកំរិតថិរវេលានៃវត្តមាន និងពេលដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដអោយបានសមស្របគ្នាសំរាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ ។

មាត្រា ១៣៩- បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះអាចត្រូវផ្អាកការអនុវត្តបានក្នុងករណីមានសង្គ្រាម ឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ ។

ផ្នែកទី ៣

ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា ១៤០ - ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថារយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង៥ ភ្លឺជង ។ ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាស អាចមានធ្វើពេល

យប់ជានិច្ច ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពី ៤ ម៉ោងឡើយ ។ ការងារពេលយប់ត្រូវ អោយឈ្នួលតាម អត្រាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ដោយអនុលោមទៅតាម បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១០៤ កថាខ័ណ្ឌ២ នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៤

ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៤១ -បទបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដែលមាន ចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះស្រាប់ ។ ក៏ប៉ុន្តែបទបញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើអ្នកស៊ីឈ្នួល ដឹកនាំតាមផ្លូវសមុទ្រ ផ្លូវអាកាស ឬតាមផ្លូវរថភ្លើងដែលមានបទបញ្ញត្តិពិសេសចាត់ចែង ការ ឈប់សំរាករបស់គេដោយឡែក ។

មាត្រា ១៤២- ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយប្រើនិយោជិត កម្មករតែម្នាក់ដដែលៗលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុង មួយសប្តាហ៍ទេ ។

មាត្រា ១៤៣ - ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។ តាមគោលការណ៍ត្រូវអោយឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៤៤ - កាលណាឃើញថាការឈប់សំរាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យ តែម្តងនាំអោយខូច ប្រយោជន៍ដល់សាធារណៈជន ឬក៏ធ្វើអោយខូចដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាសនោះការសំរាក នេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ :

ក- អោយ បុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សំរាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។

ខ- សំរាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ ។

គ- សំរាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ១៤៥ - ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់ នូវការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នា ចំពោះ សហគ្រាស ដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ :

១- រោងចក្រផលិតគ្រឿងបរិភោគសំរាប់អាស្រ័យភ្លាម ។ ។

២- សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន ។

៣- ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ ។

៤- មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសំរាប់និវត្តជន និងអ្នកពិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឱសថស្ថាន ។

៥- គ្រឹះស្ថានផ្គត់ទឹក ។

៦- សហគ្រាសសារព័ត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរ និងពិព័ណ ។

៧- សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល ។

៨- សហគ្រាសផ្គត់ចរន្តអគ្គិសនី ចែកទឹក និងចែកថាមពលគ្រឿងចក្រ ។

៩- សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន ។

១០- រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុធាប់ខូច ។

១១- រោងឧស្សាហកម្មដែលផ្អាកការងារអាចបណ្តាលអោយខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ ។

១២-រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសំរាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំអោយមានសុខភាពល្អ ឬ សាធារណៈប្រយោជន៍ ។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្មដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀត ដែលអាចមានសិទ្ធិអោយសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកំរិតដោយប្រកាសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ១៤៦- បែបបទអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្នុងរោងចក្រដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ ឬ ដើរជាប់រហូត ហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិត ឬ ធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ១៤៧ - ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារៈឋបនភ័ណ្ឌឬអាគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការអោយសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងផ្អាកសិនបានចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សំរាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ ។

សិទ្ធិផ្អាកការសំរាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលនៃសហគ្រាស ដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលនៃសហគ្រាសឯទៀត ដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង ។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី ២នេះ

អ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ៗ ត្រូវបានឈប់សំរាកដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នា និងពេលសំរាកដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នា និងកម្មករនៃសហគ្រាសប្រភេទទី ១ ដែលគេអោយថែទាំនិងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ ។

បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះមិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ ។

មាត្រា ១៤៨ – ផ្ទាំនិងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចអោយឈប់សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ ដើម្បីទូទាត់គ្នា ។

មាត្រា ១៤៩ – នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគ ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចនឹងអោយមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យ ទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃច័ន្ទបាន ឬ ដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សំរាកមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៥០ – ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចលុបបាន ដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សំរាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក។

អ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ៗដែលខានបានឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ ។

មាត្រា ១៥១ – ក្នុងប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃដោយអាកាសធាតុមិនល្អការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចអោយបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍អស់ចំនួនពីរថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា ១៥២– ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគ ដែលអាចនឹងខូចបាន ឬធាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងផ្អាកការអនុវត្តន៍ជាពិសេសបាន ដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ ។

មាត្រា ១៥៣– ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាម រោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅ ដូចមានពោលក្នុងមាត្រា ១៥១ និង ១៥២ ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិអោយមានការឈប់សំរាកដោយទូទាត់ផងនោះ នឹងត្រូវធ្វើដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច។

មាត្រា ១៥៤ – កាលណាមានការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាស

បញ្ជាក់ថ្ងៃ និងម៉ោងឈប់សំរាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចអោយគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ១៥៥ - កាលណាមានការឈប់សំរាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីកាពិសេសមួយកត់នាមអ្នកស៊ីឈ្នួល ដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែក ហើយនឹងបញ្ជាក់អោយច្បាស់លាស់ផងអំពីរបៀបឈប់នេះ ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីកានៃអ្នកស៊ីឈ្នួលថ្មី ត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ ។

បញ្ជីកានេះត្រូវប្រើដោយទៀងទាត់ជានិច្ច ទុកសំរាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យការងារចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ ។

មាត្រា ១៥៦ - ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ផ្អាកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះអំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវអោយផ្អាកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទនិងថិរវេលានៃការផ្អាកនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ព្រមទាំងរបៀបបទនៃការអោយឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ផង ។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាត អោយផ្អាកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះ ត្រូវអោយដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬ អ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះក្នុងរយៈពេល ៤ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ ។ ការមិនបានអោយដំណឹងនេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតអោយផ្អាកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។

ផ្នែកទី ៥

ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវអោយប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៥៧ - រៀងរាល់ឆ្នាំរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។

ថ្ងៃបុណ្យដែលឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីអោយឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បី

បន្ថយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ ។

មាត្រា ១៥៨ – ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សំរាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ អ្នកស៊ីឈ្នួលនឹងត្រូវបានឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត ។

ការឈប់ថ្ងៃបុណ្យមិនមែនជាហេតុនាំអោយបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្តាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា ១៥៩- អ្នកស៊ីឈ្នួលតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលបង់ខាតមកអំពីមានការឈប់បុណ្យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៥៧ ខាងលើ ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក ។

មាត្រា ១៦០- នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសារសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវអ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០៤ កថាខ័ណ្ឌ ២ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ១៦១- ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងអោយធ្វើការសងវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។ ម៉ោងដែលត្រូវអោយធ្វើការសងនោះ ត្រូវទុកដូចជាម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។

ផ្នែកទី ៦

ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦២ - លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ អ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញអោយ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។ អ្នកស៊ីឈ្នួលណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ ត្រូវមានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតទៅតាមពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើអ្នកស៊ី

ឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកជាបានធ្វើការជាប់ហើយ ។

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ" ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។

ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

មាត្រា ១៦៣ – ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។ ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅអ្នកស៊ីឈ្នួលនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦២ ខាងលើ ។ ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញាណាដែលមានគ្រោងអោយប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងណាដែលស្តីអំពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។

ការដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សំរាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ ។ ការពន្យាការឈប់សំរាកនេះមិនអាចអោយលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សំរាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា ១៦៤ – និយោជកត្រូវបង់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់អោយផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលបានបើករួចមកហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវអោយតិចជាងវិភាជន៍ដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។

មាត្រា ១៦៥– ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦២ ត្រូវមានកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារ

នេះបានត្រូវផ្អាកដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ :

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ។
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ ។
- ការឈប់សំរាលកូន ។
- រយៈពេលឈប់ " ប្រចាំឆ្នាំ និងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់ " ។
- ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតអោយមិនលើសពីដប់ថ្ងៃក្នុងឱកាសមានបាតុកម្មសាធារណៈ ឬក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់អ្នកស៊ីឈ្នួល ។

ផ្ទុយទៅវិញការឈប់សំរាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយអោយប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ ។

មាត្រា ១៦៦ - តាមគោលការណ៍ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួល ។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន អោយឈប់ក្នុងសម័យណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និង កូនជាង ដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។

ផ្នែកទី ៧

ការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា ១៦៧ - និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលខ្លួនឈប់សំរាកជាពិសេសក្នុងឱកាស

មានបាតុកម្មសាធារណៈក្តី ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលក្តី ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សំរាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមលក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំរិតក្នុងប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

ផ្នែក ទី ៨

ការងារសំរាប់ក្មេង - ការងារស្ត្រី

បទបញ្ញត្តិរួម

មាត្រា ១៦៨ - នាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ឬស្ត្រីអោយធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលអោយមានកិរិយាមារយាទល្អ ហើយនឹងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណៈជនផង ។

មាត្រា១៦៩ - ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ឬលើសកម្លាំង ហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ចំពោះក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំនិងស្ត្រី។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវលក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលប្រភេទនោះ អាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្តាលអោយ មានគ្រោះថ្នាក់ ឬ ដែលនាំអោយខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ ។

មាត្រា ១៧០ - ក្មេងប្រុសអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ និងស្ត្រីទាំងក្មេងទាំងចាស់អាយុប៉ុន្មានក៏ដោយ មិនអាចប្រើអោយធ្វើការនៅអណ្តូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬ យកថ្មក្នុងដីឡើយ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចត្រូវកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារ និងការហ្វឹកហ្វឺន វិជ្ជាជីវៈដល់ក្មេងអាយុ ពី ១៦ឆ្នាំ ទៅ ១៨ឆ្នាំ សំរាប់ធ្វើការក្នុងដី ។

មាត្រា ១៧១ - ក្មេង និយោជិត កម្មករ ឬកូនជាងមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ និងស្ត្រីអាយុប៉ុន្មានក៏ដោយមិនអាចប្រើអោយធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះទេ ។

ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ក៏មិនអាចប្រើអោយធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ និងទំនិញតាមផ្លូវថ្នល់ ផ្លូវអាយស្ម័យយាន ព្រមទាំងក្នុងសហគ្រាសផ្ទុកទំនិញ

និង រើទំនិញគ្រប់ប្រភេទ ។

ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចត្រូវកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាត អោយមានបដិបញ្ញត្តិ ជាពិសេសបានដូចតទៅនេះ ៖

១ - ចំពោះស្ត្រី

ក- ក្នុងករណីចៀសមិនរួច កាលណានៅក្នុងសហគ្រាសមានការអាក់ខានធ្វើអាជីវកម្ម ដោយមិនអាចដឹងមុនបាន ហើយដែលគ្មានលក្ខណៈទៀងទាត់តាមពេលវេលា ឬក្នុងករណីពិសេស ។

ខ- ក្នុងករណីដែលការងារត្រូវប្រើវត្ថុធាតុដើមក្តី វត្ថុធាតុកំពុងផលិតក្តី ដែលអាចនឹងខូចយ៉ាងឆាប់ កាលណាបដិបញ្ញត្តិនោះជាការចាំបាច់ ដើម្បីអោយវត្ថុធាតុនោះ ចៀសផុតពីការខូចបង់ដោយចៀសមិនរួច ។

២- ចំពោះក្មេង អាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ

ក- ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរវេតឈប់ទាំងយប់ ទាំងថ្ងៃ តាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតម្រូវ ៖

- រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប
- រោងចក្រធ្វើកែវ
- រោងចក្រធ្វើក្រដាស
- រោងចក្រធ្វើស្ករ
- រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ- កាលណាមានករណីចៀសមិនរួចជាឧបសគ្គរាំងមិនអោយគ្រឹះស្ថានមានដំណើរជាធម្មតា ។

មាត្រា ១៧២ - ការសំរាកពេលយប់សំរាប់ក្មេងភេទណាក៏ដោយនិងសំរាប់ស្ត្រី ត្រូវអោយមានថិរវេលាជាអប្បបរមា ១១ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ការងារសំរាប់ក្មេង

មាត្រា ១៧៣ - ក្មេងទាំងពីរភេទអាយុតិចជាង ១៦ឆ្នាំ មិនអាចអោយចូលធ្វើការជាអ្នកស៊ីឈ្នួលនិយោជិត ជាង ឬកូនជាងក្នុងសហគ្រាសណាមួយទេ ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ក៏ប៉ុន្តែត្រូវលើកលែងនូវគ្រឹះស្ថានណាដែលមានប្រើសុទ្ធតែសមាជិកនៃគ្រួសារក្រោមអំណាចឪពុកក្តី ម្តាយក្តី អ្នកអាណាព្យាបាលក្តី ។

ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច អាចកំណត់អំពីផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចណា ដែលអាយុអប្បបរមាសំរាប់អោយចូលធ្វើការដូចការិតមកខាងលើនេះអាចបន្ថយបាន ។

ក្មេងគ្រប់ភេទត្រូវតែពិនិត្យសុខភាពជាដាច់ខាតនៅពេលដែលចូលធ្វើការ ហើយបន្ទាប់ទៅទៀតត្រូវពិនិត្យជាកាលិក ។ បន្ទាប់ពីការពិនិត្យសុខភាព គ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ចត្រូវចេញវិញ្ញាបនប័ត្រមួយដោយបញ្ជាក់ថា តើក្មេងនោះមាន ឬគ្មានសម្បទាក្នុងមុខរបរដែលនឹងធ្វើនោះ ។

មាត្រា ១៧៤ – អធិការការងារអាចសុំអោយគ្រូពេទ្យដែលកាន់កាប់ក្រសួងសាធារណៈណាមួយមកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបញ្ជាក់ថាការងារដែលគេដាក់អោយធ្វើនោះមិនលើសកំលាំងទេ ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្ខំអោយប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថានដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យហើយនឹងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ។

មាត្រា ១៧៥ – នាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្មទាំងឡាយត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំដែលខ្លួនបានយកមកប្រើដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនេះផង ។ សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការធ្វើសេចក្តីសង្កេតនិងសេចក្តីព្រមាន ។

មាត្រា ១៧៦ – នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះក្មេងកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សាការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈចំពោះក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅអោយហួសពីបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសំរាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេង ព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពេលគឺការចែកពេលរៀនពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សំរាក និងពេលបាយ ។ សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារ ចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតឃើញផង ។

មាត្រា ១៧៧ – គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយដែលមិនទាន់ផុតពីការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពី

ជន ដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ ។

ការងារសំរាប់ស្ត្រី

មាត្រា ១៧៨ – ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាក កៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន ។

ក្រោយពីឈប់សំរាលកូនមកក្នុងរយៈពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវអោយស្ត្រីនេះធ្វើតែការណាស្រាលៗ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬ នៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីអោយដំណឹងមុនក៏ដោយ ។

មាត្រា ១៧៩ – ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកអោយ ។

ស្ត្រីនេះរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតបើសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញាដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងវគ្គទី ១ នេះនឹងអោយបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។

មាត្រា ១៨០ – ក្នុងរយៈមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលអោយកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងដែលធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមាន ៣០ នាទី ក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តងពេលធ្វើការថ្ងៃរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ ។

មាត្រា ១៨១ – ការឈប់សំរាកដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតាដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬ ក្នុងទម្លាប់ស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់ ។

មាត្រា ១៨២ – នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។

មាត្រា ១៨៣ – ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច នឹងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌ សំរាប់រៀបចំអោយ

មានអនាម័យ និងការត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ ។

ផ្នែកទី ៩

អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលជ្រើសរើសនៅក្រៅទីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ១៨៤ - អ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសពីក្រៅទីកន្លែងដែលធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជកទទួលបន្ទុកដឹកនាំអោយមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សំរាក ត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះ ត្រូវអោយនិយោជកចេញអោយ តាមលក្ខខណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាស ឬ ក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង ។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីអ្នកស៊ីឈ្នួល និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃពេលដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលបានបំរើនៅក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ១៨៥ - អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួនក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះអាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួននូវកងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញតែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការអោយនិយោជកនេះ ។

មាត្រា ១៨៦ - ប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចនឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ ។

ចំពូកប្រាំពីរ

អំពីលក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា ១៨៧ - ក្រៅពីបទបញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទបញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ។

មាត្រា ១៨៨ - ដែលហៅថាអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលធ្វើការខាង :

- ចំការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម “ ដាំដំណាំ និងចិញ្ចឹមសត្វ ”
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ
- អាជីវកម្មនេសាទ ។

ផ្នែកទី១

ចំការ

មាត្រា ១៨៩ – ពាក្យថាចំការក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថាអាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការស៊ីឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬ ផលិតផលសំខាន់ សំរាប់ធ្វើជំនួញ ដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្តែកដី កប្បាស ថ្នាំ ក្រចៅ និង ដំណាំខាងវាយនភ័ណ្ឌឯទៀត ក្រូច ត្នោត កាំងគីណា ឬ ម្នាស់ និងម្រេចជាដើម ។

បទបញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចំការ ដែលមានទំហំតូច យកផលសំរាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការស៊ីឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ ។

ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៩០ – ថិរវេលាធម្មតានៃការងារអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងចំការត្រូវបានកំណត់ត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ សែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចអោយធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវអោយលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៩១ – សំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់ដែលដេកនៅនឹងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសម្បែងទៅទីធ្វើការហើយត្រឡប់មកវិញ ត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង ។ សំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់ដែលមិនដេកនៅនឹងសហគ្រាស ព្រមទាំងអ្នកស៊ីឈ្នួលមួយដងមួយកាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ។

មាត្រា ១៩២ – ចំពោះមុខរបរខ្លះអាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច ។ ក្នុងពីរម៉ោងដែលសំរាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ អ្នកស៊ីឈ្នួលមិនអាចត្រូវគេបង្ខំអោយធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី ។

មាត្រា ១៩៣ – បើមានធ្វើលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ត្រូវចេញឈ្នួលតាមអាត្រាម៉ោងបន្ថែម ។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការអោយលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុង

មួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬ ជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ ។

ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា ១៩៤ - ការអោយភាគឈ្នួលជាវត្ថុអាចអនុញ្ញាតអោយធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានអោយឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ត្រូវផ្តល់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់ម្នាក់ៗនូវអង្ករសមិនទាន់ចំអិនចំនួន ៩០០ ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។

មាត្រា ១៩៥ - បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើអាចអោយជាប្រាក់វិញបាន ។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយតម្លៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគូរអោយបានត្រឹមត្រូវ ហើយចុះបញ្ជីកាដែលទុកសំរាប់ការនេះ ។

ការផ្តល់វត្ថុអោយសំរាប់គ្រួសារ

មាត្រា ១៩៦ - អ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់ក្នុងចំការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ត្រូវបានសំរាប់ប្រពន្ធខ្លួន និងសំរាប់កូនខ្លួនដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះពេញច្បាប់ក្តី ក្រៅច្បាប់ហើយទទួលស្គាល់ក្តី អាយុតិចជាង ១៦ ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃតាមចំនួនកំរិតដូចតទៅនេះ :

- ៨០០ ក្រាមសំរាប់ប្រពន្ធ
- ២០០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង ២ ឆ្នាំ
- ៤០០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ២ ឆ្នាំ ទៅ ៦ ឆ្នាំ
- ៦០០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ៦ ឆ្នាំ ទៅ ១០ ឆ្នាំ
- ៧៥០ ក្រាមសំរាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ១០ ឆ្នាំទៅ ១៦ ឆ្នាំ ។

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលជាមេគ្រួសាររាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិអោយបានប្រាក់ឈ្នួល ឬ ក្នុងករណីផ្អាកការងារបណ្តាលមកពីការដេកពេទ្យ ឬ ការមានជម្ងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈខាងមធ្យមសិក្សា ឬ ឧត្តមសិក្សា ឬ ក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬ ឧត្តមសិក្សា ដែលមានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ឬ កូនដែលគេដាក់អោយរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្តល់

ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ ឆ្នាំ ដែរ ។

ដើម្បីអោយបានវត្ថុផ្តល់សំរាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅនេះ :

ក- មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ ។

ខ- ត្រូវនៅជាមួយប្តីខ្លួនក្នុងចំការប្រសិនបើប្តីជាអ្នកស៊ីឈ្នួលស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចំការឬ នៅក្នុងផ្ទះ ឬ លំនៅធម្មតារបស់ប្តីនៅក្រៅចំការ ប្រសិនបើប្តីមិននៅក្នុងចំការទេ ។

ដើម្បីអោយមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្តល់អោយគ្រួសារនោះទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយ នៅជាមួយនិងមេគ្រួសារក្នុងចំការ បើគ្រួសារនេះជាអ្នកស៊ីឈ្នួលដេកនៅនឹងចំការនោះ ឬ មួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬ ផ្ទះសម្បែងធម្មតាក្រៅចំការ កាលបើមេគ្រួសារនោះដេកនៅក្រៅចំការ ។ ក៏ប៉ុន្តែកូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬ ចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតាត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្តល់ កាលបើបានបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលមានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះ ជាសាលាឯកជន ត្រូវអោយមានសេចក្តីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចលើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង ។

មាត្រា ១៩៧ - ការផ្តល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្តល់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការ ក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភស្តុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន ។

មាត្រា ១៩៨ - លិខិតភស្តុតាងដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវផ្តល់ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះមានដូចតទៅ :

ក- សម្រង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍

ខ- សម្រង់លិខិតកំណើតនៃកូនទីមួយៗ

គ- សេចក្តីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថា ប្រពន្ធខ្លួនមិនបានធ្វើការស៊ីប្រាក់ឈ្នួលទេ

ឃ- វិញ្ញាបនប័ត្រនៃអាជ្ញាធរសង្កាត់បញ្ជាក់ថាប្រពន្ធ និងកូន រស់នៅជាមួយនិងមេគ្រួសារ វិញ្ញាបនប័ត្រនេះត្រូវធ្វើឡើងជាថ្មីរាល់ឆ្នាំ

ង- លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈជាយថាហេតុដែលចែងក្នុងមាត្រា១៩៦។

មាត្រា ១៩៩ - កាលបើអ្នកស៊ីឈ្នួលមិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋានដូចមានរាប់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ក និង ១ នៃមាត្រាមុននេះទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រម ឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែលមានទម្រង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជាជាធរមានក្នុងរឿងអាត្រានុកូលដ្ឋាន ។

គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០០ - អ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាននៅដោយឥតចេញថ្លៃ « គេហដ្ឋានធំ និងសាខា » ដែលនិយោជកផ្តល់អោយក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច ។

មាត្រា ២០១ - គេហដ្ឋាន « តួផ្ទះធំ » ដែលនិយោជកផ្តល់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលមានប្តីប្រពន្ធរស់នៅជួបជុំគ្រួសារ ត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមាទំហំម្ភៃប្រាំម៉ែត្រទ្វេគុណ ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះអាចនឹងផ្តល់អោយអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលនៅលីវ ភេទដូចគ្នា ចំនួន ៤ នាក់ យ៉ាងច្រើនរស់នៅក្នុងផ្ទះនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០២ - គេហដ្ឋានទាំងនេះត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរដ្ឋការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញអោយ ។ ដើម្បីអោយបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូនប្លង់និងភិនភាគនៃតួរផ្ទះមួយ ឬ ច្រើនទៅអធិការដ្ឋានការងារដែលក្រសួងនេះត្រូវអោយយោបល់ផ្ទាល់ រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចខេត្ត ក្រុង មានសមត្ថកិច្ច ។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយៈពេល៣០ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគំរោងដែលបានជូនមក ។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ន ដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬ គាស់រានដីថ្មី សហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេសសង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ននេះមិនត្រូវប្រើប្រាស់អោយលើសពី ៣ ឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវអោយបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងអនាម័យនិងសុខភាពដែលកំរិតដោយរដ្ឋការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២០៣ - ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលបានទទួលគេហដ្ឋានមកនៅរួចហើយ មិនអោយទទួលមនុស្សឯទៀត ក្រៅពីប្រពន្ធកូនមានខ័ណ្ឌស្លា ឬ ឥតខ័ណ្ឌស្លា ដែលបានប្រកាសជាត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជក មកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក ។

មាត្រា ២០៤ - អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួនព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាន នេះអោយស្អាតជានិច្ច ។

អ្នកទាំងនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួន ទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់អោយខ្លួនប្រើប្រាស់ ។

ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៥ - កាលណាចំការមិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយ កន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្តល់អោយអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែតាម លក្ខខ័ណ្ឌដូចមានក្នុងប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ដោយយោលទៅតាម យោបល់ គណៈកម្មការប្រឹក្សានៃការងារ ។

ទឹក

មាត្រា ២០៦ - ការផ្តល់ទឹកអោយអ្នកស៊ីឈ្នួលប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវអោយនិយោជកចាត់ចែង អោយមានគ្រប់ផ្លូវតាមលក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត ។

មាត្រា ២០៧ - ដើមកំណើតទឹកត្រូវរកអោយឃើញ ហើយការពារអោយគង់ ព្រមទាំងចែកចាយអោយ ប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់ ។

មាត្រា ២០៨ - ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរអោយសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវចាត់វិធានការ ចាំបាច់ដោយបានសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ ដូចជាការសំអាតដោយដាំទឹកអោយ ឆ្អិន ការប្រើទឹកសារ៉ែលជាដើម ។

ការផ្តល់ភស្តុភារ

មាត្រា ២០៩ - ចំពោះអាជីវកម្ម ឬ ការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់ គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចតាំងនៅក្នុងអាជីវកម្មខ្លួននូវអាគារូបដ្ឋានមួយ ដែលមានភស្តុភារ ចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើរ អំបិល តែ ។ល ។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមលក្ខខ័ណ្ឌដូច មានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៣៤ និង ៣៥ នៃច្បាប់នេះ ។

បង្គន់

មាត្រា ២១០ – នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យដោយចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន ។ បង្គន់អនាម័យនោះត្រូវសង់អោយឆ្ងាយគួរសមអំពីគេហដ្ឋាន ហើយអោយមានជំហ្វូរត្រជាក់ ព្រមទាំងបិទបាំងកុំអោយគេមើលឃើញ ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំអោយធំក្លិនចេញក្រៅ ហើយថែទាំអោយបានអនាម័យជានិច្ច ។

មាត្រា ២១១ – សំរាមផ្ទះបាយ និងកាកកំទេចគ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្តៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុបដីរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល ។

មាត្រា ២១២ – ខ្មោចសត្វត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្តូង ពីអាង និងផ្ទះសម្បែង ។

មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា ២១៣ – កាលបើមានមរណភាពត្រូវអោយមានការពិនិត្យពីផ្លូវការមានសមត្ថកិច្ច ហើយការរំលាយសពក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា ២១៤ – នៅពេលមរណៈកាលនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជកត្រូវផ្តល់នូវ :

- ក្តារម្ឈូសមួយ
- សំពត់សច្រាំម៉ែត្រ
- មធ្យោបាយដឹកនាំក្តារម្ឈូសទៅដល់ទីសមសាន្ត ឬ ប៉ាចា
- ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀតនូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពអ្នកស៊ីឈ្នួលនេះទេ ។

កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា ២១៥ – កាលបើចំការណាមួយប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលជាប់លាប់ភេទស្រី មានលំនៅក្នុងចំការចំនួនជាង ១០០ នាក់ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់អោយនិយោជកសង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋានតាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យ និងគណៈកម្មាធិការប្រជាជនខេត្ត ។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មាំស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវ

ជំនួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្ដល់ភស្តុភារចាំបាច់ជាទឹកដោះ និង អង្ករ ។ ចំពោះក្មេងអាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចំការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករនូវអាហារ មួយចំនួនផង ។ ចំនួនអាហារសំរាប់ម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃ សហគ្រាស ។

មាត្រា ២១៦ - កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើនប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ។

មាត្រា ២១៧ - កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌកិរិតដូចខាងលើលុះត្រាតែ ក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ១០ នាក់យ៉ាងតិច ។

សាលារៀន

មាត្រា ២១៨ - កាលណាក្នុងចំការមានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញចំនួនយ៉ាងតិច ២០ នាក់ ជាកូនអ្នក ស៊ីឈ្នួលជាប់លាប់ដេកនៅនឹងចំការ ត្រូវសង់ហើយថែទាំអោយមានសាលាបឋមសិក្សានៅ ជិតគេហដ្ឋានអ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមតាមសេចក្ដីត្រូវការ ហើយត្រូវ និយោជក ចេញសោហ៊ុយ ។

មាត្រា ២១៩ - និយោជកត្រូវផ្ដល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះនូវសម្ភារឹម និងសំភារៈសំរាប់បង្រៀន ដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរដ្ឋការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២២០ - ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ ។

មាត្រា ២២១ - ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជក ត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ការពារកំដៅថ្ងៃ និង ទឹកភ្លៀងផង ។

មាត្រា ២២២ - កូនរបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលជាប់លាប់ដែលមានលំនៅក្រៅពីចំការ អាចចូលរៀនក្នុងសាលា រៀន នៃចំការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ ។

ផ្នែកទី ២

អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា ២២៣ - ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការ ត្រូវកំរិត ដោយ ឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់

អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ចំពូក ប្រាំបី
អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល
ផ្នែកទី ១
បទបញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ២២៤ - បទបញ្ញត្តិក្នុងចំពូកនេះត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដូចបានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

ក៏ប៉ុន្តែមិនត្រូវអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនេះចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬ អ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយ ឬ គ្រឿងយន្ត ឬ អគ្គិសនី ឬ ក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព ។

មាត្រា ២២៥ - គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយត្រូវរក្សាអោយនៅក្នុងភាពស្អាតជានិច្ច ហើយត្រូវបំពេញលក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយដែលជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពនៃបុគ្គលិក ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាអោយមានការធានាដល់សុខភាពអ្នកស៊ីឈ្នួលជាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ២២៦ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌទូទៅ និង ដោយឡែក នៃអនាម័យ និងសន្តិសុខនៅទីកន្លែងធ្វើការ ព្រមទាំងករណីនិងលក្ខខ័ណ្ឌទាំងឡាយដែលអធិការការងារត្រូវចាត់ការដាក់កំហិតអោយអនុវត្តនិងបែបបទប្តឹងតវ៉ាលើការដាក់កំហិតនោះ ។

មាត្រា ២២៧ - ការពិនិត្យនិងត្រួតពិនិត្យទាំងឡាយដោយអង្គការដែលអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬ បទបញ្ជាផ្សេងៗខាងអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ព្រមទាំងការពិនិត្យឡើងវិញនូវឋបទភ័ណ្ឌអគ្គិសនីគ្រប់ប្រភេទដែលមានក្នុងសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលប្រើចរន្តអគ្គិសនី ត្រូវតែប្រតិបត្តិជាដាច់ខាតដោយអ្នកបច្ចេកទេសដែលមានការយល់ព្រមអំពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គម-កិច្ច។

មាត្រា ២២៨ - កាលណាមានលក្ខណៈដែលអាចបណ្តាលអោយមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព និងសន្តិសុខនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ហើយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចមិនបាន

ចែងតាមមាត្រា ២២៦ នៃច្បាប់នេះទេ អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតអោយនិយោជករៀបចំអោយបានត្រឹមត្រូវតាមទម្រង់ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងមាត្រា ២៣០ ខាងក្រោមនេះ ។

មាត្រា ២២៩ - កាលណាកាលៈទេសៈតម្រូវអោយចាត់វិធានការភ្លាមៗ ដើម្បីរៀបចំអាគារ និងបរិធានផ្សេងៗ អោយបានត្រឹមត្រូវតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាជាធរមាន អធិការការងារមានអំណាចដាក់កំហិតតាមតម្រូវការអោយបញ្ឈប់ភ្លាមៗកុំអោយបរិធាននោះដើរ ឬអោយបិទទ្វារអាគារដែលខុសច្បាប់ ឬ បទបញ្ជាទាំងនោះ ហើយអោយរៀបចំអាគារ និងបរិធានទាំងនោះ តាមបង្គាប់អោយបានរៀបរយឡើងវិញក្នុងរយៈពេលមួយកំណត់ ។

មាត្រា ២៣០ - ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើបញ្ជីកានៃគ្រឹះស្ថានក្ដី ដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ទទួលក្ដី ។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានការចុះកាលបរិច្ឆេទ ហើយចុះហត្ថលេខាដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើស ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញ និងកំរិតរយៈពេល ដែលបទល្មើសនិងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះមិនអាចកើតមានតទៅទៀតបាន ។

ក៏ប៉ុន្តែកាលណាការដាក់កំហិតនេះបានធ្វើដោយអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិមាត្រា ២២៨ ខាងលើនេះ និយោជកអាចតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចមុនផុតរយៈពេលដាក់កំហិត ។

ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់នឹងសេចក្ដីព្រមានឡើយ ។ អធិការការងារត្រូវអោយដំណឹងអំពីសេចក្ដីសំរេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចទៅនិយោជកតាមទម្រង់ការរដ្ឋបាល ។

ផ្នែកទី ២

ក្រុមពេទ្យការងារ

មាត្រា ២៣១ - សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវអោយមានការព្យាបាលជម្ងឺដោយឥតគិតថ្លៃសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលទៀងទាត់របស់ខ្លួន និងគ្រួសារអ្នកស៊ីឈ្នួលទាំងនេះ ។

សហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈជាសហករណ៍ និងសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវសមុទ្រ និងអាកាស ព្រមទាំងមន្ទីរបំរើសាធារណៈជន និងទីស្ដីការរដ្ឋមន្ត្រីក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចនេះដែរ ។

មាត្រា ២៣២ - ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមានឈ្មោះជាគ្រូពេទ្យការងារ ដែលមានភារកិច្ចព្យាបាលការពារកុំអោយខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការ ដែលបណ្ដាលមកពីការងាររបស់គេ ពិសេសឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារគ្រោះថ្នាក់នៃជម្ងឺឆ្លង និង

ស្ថានភាពសុខភាពអ្នកធ្វើការ ។

មាត្រា ២៣៣ - ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេសសំរាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយសំរាប់សហគ្រាសច្រើនប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស ។

សោហ៊ុយចំណាយការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ ត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមពេទ្យមួយបំរើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រនៃចំនួនអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ ។

មាត្រា ២៣៤ - ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាលទៅ ត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យការងារ មកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់ ។ ប្រកាសរួមមួយទៀតដូចគ្នាត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌចំពោះមុខងាររបស់គ្រូពេទ្យការងារ ដែលមានវិសមិតភាពជាមួយនឹងសកម្មភាពឯទៀតខាងពេទ្យ ។ បើអាចធ្វើទៅបានគ្រូពេទ្យការងារជាគ្រូពេទ្យឯកទេសម្នាក់ដែលធ្វើការពេញពេល ហើយមិនអាចមើលអ្នកជម្ងឺក្រៅពីអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសបានឡើយ ។

មាត្រា ២៣៥ - សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣១ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលយ៉ាងតិច ៥០ នាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាងឬការដ្ឋាននូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។ គិលានដ្ឋាននេះត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ដោយមានគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនអ្នកស៊ីឈ្នួល ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ត្រូវមានគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរំរបស់ និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីព្យាបាលអ្នកស៊ីឈ្នួលជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬ មានជម្ងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬ មាន ជម្ងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៣៦ - កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២២៤ មានសាខា ឬ ការដ្ឋានមួយ ឬ ច្រើន

ដែលមានប្រើអ្នកស៊ីឈ្នួលយ៉ាងតិច ៥០ នាក់ ហើយស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពី ៥ គីឡូម៉ែត្រ ពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខា ឬ ការដ្ឋានទាំងនោះ អោយដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំ ដែរនូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះ និងព្យាបាលអ្នកស៊ីឈ្នួលខ្លួនអោយបានសព្វគ្រប់ ដូចជាបុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សម្ភារៈ វត្ថុរំរបួសនិងថ្នាំព្យាបាល ។

មាត្រា ២៣៧ - កាលណាចំនួនអ្នកស៊ីឈ្នួលមានច្រើនជាង ៤០០នាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសំរាប់អោយអ្នករបួស និងអ្នកជម្ងឺសំរាក មុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យធំ ឬ សំរាប់ដាក់អ្នកជម្ងឺអោយសំរាកនៅឆ្ងាយពីគេ កាលបើត្រូវការ ។ ទីកន្លែង ទាំងនេះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជម្ងឺសំរាកអោយបានពីរភាគរយនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលប្រើ ក្នុងការដ្ឋាន ។

ការព្យាបាលថែទាំ និងអាហារនៃអ្នករបួស និងអ្នកជម្ងឺសំរាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៣៨ - ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ ៖

១- ក្រមតីណូបង្ការរោគនៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២- ការចាក់ថ្នាំការពារជម្ងឺឆ្លងទាំងឡាយដោយប្រើសិរ៉ាំងនិងម្ជុលចាក់ម្តងចោល ។ ក្នុងពេលមានជម្ងឺឆ្លង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាលអាចតំរូវអោយមានចាត់វិធានការការពារជាពិសេសនៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់ ។

មាត្រា២៣៩ - ទឹកស្អាត ឬទឹកតែថ្លា ត្រូវមានក្នុងពាងស្អាតមានគ្របនិងមានចំពួយដាក់សំរាប់អោយប្រើប្រាស់ដោយសេរីក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

មាត្រា២៤០ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញប្រកាសរួមកំណត់ ៖

ក- លក្ខខណ្ឌរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ ។

ខ- រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបំរើបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់បានចង្អុលស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិកនិងប្រភេទនៃសកម្មភាព ព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់ ។

គ- ពេលវេលានិងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាសឬតំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើអំពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ ។

មាត្រា ២៤១ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ :

ក - លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

ខ - ចំនួន គុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសំរាប់ប្រើការ ។

គ - លក្ខខណ្ឌដែលតំរូវអោយនិយោជកចាត់ចែងនិងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯង គឺ :

១ - គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៥ ។

២ - បន្ទប់រំរួលសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលពី ២០ ទៅ ៥០នាក់ ។

៣ - ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសំរាប់អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលមានចំនួនតិចជាង ២០ នាក់ ហើយជាអាទិ៍ ត្រូវកំណត់ចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃ វត្ថុដែលត្រូវការនិងការប្រើវត្ថុទាំងនោះ ដោយយោលទៅតាមចំនួនអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាស កាលណាការពិនិត្យសុខភាពត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វ័យ័តមួយឬគ្មានក៏ដោយ ។

ចំពូកទីប្រាំបួន
អំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា ២៤២ - ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីអ្នកស៊ីឈ្នួលឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់រូបកាយអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើការអោយនិយោជក ឬ នាយកសហ-គ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម៉្យាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការឬ

វិលមកវិញ ដោយគ្មានឈប់ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេង ជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនឬក្រៅពីការងារ ដែលគេតំរូវអោយទៅ ។

ជម្ងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៤៣ – នាយកសហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ៗនោះ មានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តលើ :

– អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជន ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់បុគ្គលិកដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ ។

– ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរី ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកស៊ីឈ្នួលរបស់ជននោះ ។

– សហគ្រាសសិប្បកម្ម ចំពោះអ្នកស៊ីឈ្នួលក្រៅពីប្រពន្ធ កូនរបស់សិប្បករ ។

– និយោជក ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន ។

– សហគ្រាសកសិកម្ម ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងដាក់លាក់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលអ្នកស៊ីឈ្នួលអោយប្រកបការណាមួយជាប្រាក់ដងទឹងម្តងម្កាលអោយខ្លួន ត្រូវតែជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវរងគ្រោះក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ ។

មាត្រា ២៤៤ – នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើអោយគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ ។

មាត្រា ២៤៥ – កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតម្រូវអោយនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សំរាប់ការអនុវត្តន៍ទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភក្តិម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ ។

មាត្រា ២៤៦ – អ្នករងគ្រោះឬអ្នកសិទ្ធិវន្ត(1)មានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាស ឬនិយោជក ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួនបណ្តាលអោយអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែនៅក្នុងល័ក្ខខណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់

(1) អ្នកមានសិទ្ធិ សើរគុណមួយ - អ្នកមានសិទ្ធិដើមមួយ

នោះបណ្ដាលអោយខានធ្វើការលើសពី ៤ ថ្ងៃទៅ ។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯងមិនត្រូវបានបំណាច់អ្វីទេ ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច :

- បន្ថយប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្ដាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃអ្នករងគ្រោះ ។

- បន្ថែមបំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្ដាលអំពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ ។

មាត្រា ២៤៧ - ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬ គ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្ដាលអោយបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកអោយអ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ ។

ត្រូវអោយប្រាក់បំណាច់បន្ថែមដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណា ដែលតម្រូវអោយមានមនុស្សដទៃម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច ។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកអោយយ៉ាងយូរណាស់នៅថ្ងៃទី ៥ ក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា ២៤៨ - អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យ ព្យាបាលជំងឺ « ការផ្ដល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជំងឺ និងការផ្ដល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម » និងការព្យាបាលខាងវះកាត់ និងផ្ដល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៤៩ - ទោះបីមានបទបញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ។

មាត្រា ២៥០ - ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការពាររងជាកាតព្វកិច្ចចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ហើយត្រូវអោយអនុវត្តលើគ្រប់សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៥១ - បទបញ្ញាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាសអោយប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ស្ដីពីបទបញ្ញាទាំងឡាយនៃការពាររងខាងសង្គមកិច្ចសំរាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងសម័យបណ្តោះអាសន្ននេះ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចអាចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទខ្លះសំរាប់អនុវត្តចំពូកនេះ ដូចខាងក្រោមជាអាទិ៍ :

១ - បែបបទស្តីពីការប្រកាសគ្រោះថ្នាក់និងការអង្កេត ។

២ - ការធានានិងបទបញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត ។

៣ - អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុល ។

ចំពូកដប់

ការរកការអោយធ្វើ - ការជ្រើសរើសអ្នកស៊ីឈ្នួល

ផ្នែកទី ១

ការរកការអោយធ្វើ

មាត្រា ២៥២ - ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ ត្រូវចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យមុខរបរ និង ហត្ថពលកម្មនៃក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ឬនៃខេត្តខ្លួន ។ នាយកសហគ្រាសទាំងអស់ត្រូវអោយដំណឹងមកការិយាល័យមុខរបរនិងហត្ថពលកម្មនៅក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ឬការិយាល័យមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មដែលតាំងក្នុងខេត្តឬភូមិភាគខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាសឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

មាត្រា ២៥៣ - ហាមឃាត់ចំពោះជនទាំងឡាយដែលត្រូវរកអ្នកស៊ីឈ្នួលឬចង់សុំការងារធ្វើ មិនអោយបិទប្រកាសនៅកន្លែងនានា លើកលែងតែបិទប្រកាសផ្សាយនៅទីលំនៅខ្លួន និងមិនអោយប្រើមធ្យោបាយផ្សេងៗទៀតដើម្បីផ្សាយដំណឹងនេះ ។ ប៉ុន្តែការចុះផ្សាយក្នុងសារពត៌មាន រកអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬសុំការងារធ្វើនៅតែអនុញ្ញាតអោយធ្វើបាន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលអ្នកផ្សាយដំណឹងនោះ អោយពត៌មានដដែលនៅពេលដំណាលគ្នាទៅការិយាល័យមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មនៃក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចឬខេត្តឬភូមិភាគខ្លួន ។

មាត្រា ២៥៤ - បទបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះមិនប៉ះពាល់ដល់ការទទួលយកធ្វើការផ្ទាល់ គឺក្នុងករណីដែលនិយោជក និងអ្នកស៊ីឈ្នួលពុំបានសុំអោយការិយាល័យមុខរបរនិងហត្ថពលកម្មជួយខ្លួនទេ ។

មាត្រា ២៥៥ - និយោជកទាំងឡាយ មិនអាចត្រូវបង្ខំអោយទទួលអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលការិយាល័យមុខរបរ និង ហត្ថពលកម្មបញ្ជូនអោយខ្លួនឡើយ លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬ បទបញ្ជាតំរូវអោយមានអាទិភាពទទួលអ្នកស៊ីឈ្នួលប្រភេទខ្លះជាងអ្នកស៊ីឈ្នួលដទៃទៀត ។

មាត្រា ២៥៦ - ហាមឃាត់មិនអោយបុគ្គលិកនៅការិយាល័យមុខរបរ និងហត្ថពលកម្មគប់រូបតម្រូវអោយអ្នកសុំការងារធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួលកំរៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការអោយធ្វើនេះឡើយ ។

មាត្រា ២៥៧ - ហាមឃាត់មិនអោយមានការិយាល័យរកការអោយធ្វើដោយគិតថ្លៃ ពោលគឺជនទាំងឡាយ ក្រុមហ៊ុន វិជ្ជាស្ថានអប់រំ ភ្នាក់ងារ ឬអង្គភាពឯទៀតដែលជាអ្នកកណ្តាលសំរាប់រកមុខរបរអោយអ្នកសុំឈ្នួល ឬរកអ្នកសុំឈ្នួលអោយនិយោជក ដើម្បីយកកំរៃជាសម្ភារៈអំពីអ្នកសុំឈ្នួល ឬអំពីនិយោជកនោះ ដោយផ្ទាល់ឬដោយអន្តរាគមន៍ផ្សេងៗ ។

ផ្នែកទី ២

ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

មាត្រា ២៥៨ - គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចទទួលជនបរទេសអោយធ្វើការ ដោយជននោះគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដែលចេញអោយដោយក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ ដោយគ្មានប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវហើយ និងបណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅ ៖

ក - និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួននៅរដ្ឋកម្ពុជា ។

ខ- ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមករដ្ឋកម្ពុជាដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ ។

គ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ ។

ឃ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ ។

ង- ជនបរទេសនោះត្រូវមានកិត្តិនាមល្អនិងកិរិយាមារយាទល្អ ។

ច- ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជម្ងឺឆ្លងណាមួយទេ ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាល ដោយមានការឯកភាពពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ។

ប័ណ្ណការងារមានតំលៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យាពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យាពេលនេះ មិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះទេ ។

មាត្រា ២៥៩ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ចអាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូតទៅ :

ក - កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះមិនបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ទី ២ ចំណុច ក, ខ, គ, ឃ, ង, ច នៃមាត្រា ២៥៨ ខាងលើ ។

ខ - កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យារបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារនៅរដ្ឋកម្ពុជាមានការប្រជែងជាមួយអ្នកស៊ីឈ្នួលជនជាតិខ្មែរដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក ។ ការដកហូតនេះអនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញអោយ ឬបានពន្យាដល់ជនបរទេសនោះ ។

គ - កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះ បានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់អ្នកស៊ីឈ្នួលជាជនបរទេស ។

ប្រកាសរួមមួយនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចនិងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវកំណត់អាត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណនិងសៀវភៅការងារនេះ ។

មាត្រា ២៦០ - សហគ្រាស ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាផ្សាសាលា សារការីជាអាទិ៍ ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីអោយធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួនត្រូវតែហៅរកខេមរៈជនជាអាទិភាព ។

មាត្រា ២៦១ - ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៥៨ ខាងលើ ការកំរិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេសដែលអាចអនុញ្ញាតអោយប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយដូចមានរាប់ក្នុងមាត្រា ២៦០ ខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច តាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដូចតទៅនេះ :

10%

១ - បុគ្គលិកការិយាល័យ

២ - បុគ្គលិកឯកទេស

៣ - បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស ។

សហគ្រាសនីមួយៗ ក្នុងថិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាព ត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងអោយឃើញថាប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដែលកំណត់ខាងលើនេះ មានអ្នកស៊ីឈ្នួលជាសញ្ជាតិ

កម្ពុជាតាមកិរិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលមានបញ្ញត្តិមក ។

មាត្រា ២៦២ - ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតអោយប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេសដែលចាំបាច់ ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសកិរិតដែលមានចែងខាងលើបានតាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង ។

ចំពូកដប់មួយ

អំពីតំណាងនិយោជិត:

ផ្នែកទី ១

ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ២៦៣ - ត្រូវបង្កើតអោយមានប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៦៤ - ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវអ្នកស៊ីឈ្នួលក្នុងសហគ្រាសបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ដោយមានអណត្តិពីឆ្នាំ ហើយអាចនឹងជ្រើសរើសឡើងវិញសំរាប់អាណត្តិក្រោយៗទៀតបាន ។

មាត្រា ២៦៥ - ប្រតិភូម្នាក់ៗត្រូវមានអ្នកជំនួយម្នាក់ដែលជ្រើសរើសដោយវិធីបោះឆ្នោតរបៀបដូចគ្នា ហើយដែលមានភារកិច្ចជំនួសប្រតិភូក្នុងករណីដែលប្រតិភូកាន់ដំណែងបានលាលែងពីមុខងារ ត្រូវគេបញ្ឈប់លែងអោយធ្វើការ បានលាយកិច្ចសន្យាការងារ បាត់បង់លក្ខណៈសម្បត្តិលែងឈរឈ្មោះបាននិងអនិច្ចកម្ម ។

មាត្រា ២៦៦ - ការតវ៉ាជម្លោះទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោត និងការបណ្តេញចោលប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច សំរេចជាចុងក្រោយបង្អស់ ។

មាត្រា ២៦៧ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចចេញប្រកាសកំណត់ :

ក - ចំនួនអ្នកស៊ីឈ្នួលដែលតម្រូវអោយមានប្រតិភូបុគ្គលិកព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះ-ស្ថានដែលត្រូវអោយមាន ប្រតិភូបុគ្គលិកជាដាច់ខាត ។

ខ - ចំនួនប្រតិភូដែលត្រូវជ្រើសរើសតាមចំនួនតិច ច្រើននៃបុគ្គលិកសហគ្រាស ។

គ - របៀបបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ។

ឃ - លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវបំពេញដើម្បីបោះឆ្នោត និងឈរឈ្មោះអោយគេបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ។

ង - លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីអោយនិយោជកឬតំណាងនៃនិយោជកទទួលបាន ។

ច - មធ្យោបាយដែលទុកសំរាប់អោយប្រតិភូដូចជាការិយាល័យ កន្លែងប្រជុំ និងកន្លែងបិទផ្សាយជាដើម ។

ឆ - ចំនួនម៉ោងជាអប្បបរមាដែលប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវរួចខ្លួនពីកិច្ចការ សហគ្រាសដើម្បីបំពេញមុខងារជាតំណាងនិងលក្ខខណ្ឌស្តីពីកំរៃដែលត្រូវផ្តល់អោយ ។

ជ - លក្ខខណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីដំណែង ។

មាត្រា ២៦៨ - មុននឹងបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកឬជំនួយណាម្នាក់លែងអោយធ្វើការ និយោជកត្រូវសុំសេចក្តីសំរេចជាមុនអំពីអធិការការងារ លើកលែងតែក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលនិយោជកត្រូវបណ្តេញចោលភ្លាមៗជាចាំបាច់រួចហើយទើបសុំសេចក្តីសំរេចស្ថាពរជាក្រោយ ។ ការប្តូរដំណែងឬការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងធ្វើការដែលអាចបណ្តាលអោយបាត់គុណសម្បត្តិជាប្រតិភូត្រូវតែបានទទួលអនុញ្ញាតជាមុនអំពីអធិការការងារ ។ វិធានការទំនុកបំរុងការពារដូចគ្នានេះត្រូវមានក្នុងរយៈពេលាបីខែសំរាប់អតីតប្រតិភូនិងបេក្ខជនប្រតិភូ ។

មាត្រា ២៦៩ - ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មដូចតទៅ :

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់អ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនបានសុខចិត្តដោយផ្ទាល់ជាមួយនិយោជកអំពីការអនុវត្តន៍អត្រាប្រាក់ឈ្នួល លក្ខខណ្ឌការងារនិងបទបញ្ញត្តទូទៅនៃការងារ ។
- ជំរាបអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត ឬការិះគន់ផ្សេងៗពីសំណាក់អ្នកស៊ីឈ្នួល ស្តីអំពីការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ឬបទបញ្ញាដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ ។
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិខាងអនាម័យនិងខាងសន្តិសុខពលកម្ម ។
- ស្នើវិធានការដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ឬមានជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។
- ជូនយោបល់លើគំរោងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងលើវិធានការត្រូវចាត់ចែងក្នុងករណើ

ត្រូវបញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួលដោយសហគ្រាសចុះថយសកម្មភាព ឬដោយការរៀបចំ ផ្នែកក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ២៧០ - វត្តមាននៃប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាសមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលមានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះទៀយ ។

ផ្នែកទី ២

សមាគមវិជ្ជាជីវៈ

មាត្រា ២៧១ - សមាគមវិជ្ជាជីវៈ គឺសមាគមទាំងអស់ណាដែលបង្កើតឡើងរវាងការអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬរវាងនិយោជកដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា របរដូចគ្នា ឬវិជ្ជាជីវៈទាក់ទងគ្នា ក្នុងការធ្វើផលិតផលអ្វីទីមួយៗនិងមានគោលបំណងតែមួយគត់គឺការពិនិត្យស្រាវជ្រាវ និងការពារផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងវឌ្ឍនភាពខាងសង្គមកិច្ច សេដ្ឋកិច្ចនិង សីលធម៌នៃ សមាជិកខ្លួន ។

អ្នកស៊ីឈ្នួលនិងនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈតែមួយ ត្រូវមានសមាគមវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នា។

មាត្រា ២៧២ - អ្នកស៊ីឈ្នួលក្ដី និយោជកក្ដី សុទ្ធតែមានសិទ្ធិដូចគ្នាក្នុងការបង្កើតសមាគមវិជ្ជាជីវៈតាមដែលខ្លួនជ្រើសរើស ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកនៃអង្គការទាំងនោះបានទាំងអស់ គឺគ្រាន់តែត្រូវគោរពតាមលក្ខន្តិកៈនៃអង្គការទាំងនេះតែប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ២៧៣ - ស្ត្រីមានប្ដី នៅលីវ ក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬរបរណាមួយអាចចូលជាសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬចូលរួមក្នុងការអភិបាល និងដឹកនាំអង្គការនោះបាន ។

មាត្រា ២៧៤ - អនីតិជនដែលអនុញ្ញាតអោយធ្វើការ អាចចូលជាសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗបានលើកលែងតែមានការជំទាស់អំពីឪពុកម្ដាយ ឬអាណាព្យាបាលនៃជននោះ ។

មាត្រា ២៧៥ - សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយអាចចេញពីអង្គការនេះបានគ្រប់ពេល ទោះមានប្រការណាមួយក្នុងលក្ខន្តិកៈចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ ។

ជនទាំងឡាយដែលចេញពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវនៅមានសិទ្ធិជាសមាជិកនៃសង្គមសង្គ្រោះ ឬសមាគមនិវត្តន៍ ដែលមានសល់ធនធានមកពីការចូលរួមបង់វិភាគទាន ឬបច្ច័យដែលខ្លួនបានធ្វើហូរហែរមកសំរាប់ជាក់ហិបប្រាក់សមាគមនោះ ។

មាត្រា ២៧៦ - សមាជិកទាំងឡាយនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ កាលណាខ្លួនឈប់ប្រកបវិជ្ជាជីវៈខ្លួនដោយហេតុអាយុច្រើន ឬមានពិការដែលកើតក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈនេះ មានសិទ្ធិនៅជាសមាជិកនៃអង្គការនេះដដែល ។

ក្នុងគ្រប់ករណីផ្សេងទៀត សមាជិកទាំងឡាយនៃសមាគមវិជ្ជាជីវៈត្រូវអស់សិទ្ធិជាសមាជិកកាលណា ខ្លួនលែងប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលជាមូលហេតុនៃការចូលរួមក្នុងសមាគម ។

មាត្រា ២៧៧ - អង្គការអ្នកស៊ីឈ្នួលនិងនិយោជកមានសិទ្ធិរៀបចំលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាគ្រប់គ្រងបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងខ្លួនដោយសេរី រៀបចំការងារគ្រប់គ្រងនិងចាត់តាំងសកម្មភាពរបស់អង្គការព្រមទាំងចាត់ចែងកម្មវិធីធ្វើការបានដោយសេរី ។

ក្នុងការប្រើសិទ្ធិទាំងនេះ អ្នកស៊ីឈ្នួល និយោជកនិងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនេះត្រូវគោរពច្បាប់ដូចគ្នា និងរូបវន្តបុគ្គលឬសមូហភាពដែលបានបង្កើតឡើងដែរ ។

មាត្រា ២៧៨ - ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាតមិនអោយនិយោជក ៖

- យកមុខរបរអ្នកស៊ីឈ្នួលទៅឈាយទូរីទឹងការចូល ឬមិនចូលជាសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានកំណត់ទុក ។
- បណ្តេញអ្នកស៊ីឈ្នួលណាម្នាក់ ឬ ធ្វើអោយជននេះខូចខាតប្រយោជន៍តាមមធ្យោបាយឯទៀតគ្រប់យ៉ាង ដោយហេតុតែមកពីជននេះបានចូលជាសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយឬគ្រាន់តែចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនៃអង្គការនេះ ។

មាត្រា ២៧៩ - អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃអ្នកស៊ីឈ្នួលនិងនិយោជកទាំងឡាយត្រូវចៀសវាងកុំធ្វើអំពើជ្រៀតជ្រែកទៅវិញទៅមករវាងខ្លួន ទោះបីក្នុងការបង្កើតអង្គការ ការប្រព្រឹត្តទៅនៃការអភិបាលនៃអង្គការទាំងនេះក្តី ។

មាត្រា ២៨០ - អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយមានកាតព្វកិច្ចត្រូវចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចដែលមានកាន់ជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវសៀវភៅបញ្ជីកាសំរាប់កត់ត្រាសមាគមវិជ្ជាជីវៈអ្នកស៊ីឈ្នួលនិងសមាគមវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ។

ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាត្រូវសរសេរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ច ដោយមានខ្ជាប់ជាមួយផងនូវលក្ខន្តិកៈ សមាគមដែលសុំបង្កើតចំនួន ១០ ច្បាប់ ។

ពាក្យសុំត្រូវមានកត់សំគាល់អត្តសញ្ញាណគ្រប់នៃសមាជិកក្រុមអភិបាលនិងក្រុមដឹកនាំនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ហើយត្រូវមានចុះហត្ថលេខាគ្រប់គ្នាផង ។

មាត្រា ២៨១ - រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងសង្គមកិច្ចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទសំរាប់អនុវត្តន៍ផ្នែកនេះតម្រូវតាមការចាំបាច់របស់មុខក្រសួងដូចជា ៖

ក - សេចក្ដីបញ្ជាក់ផ្សេងៗដែលត្រូវដាក់ជាដាច់ខាតក្នុងលក្ខន្តិកៈ ។

ខ - នីតិវិធីនៃការចុះបញ្ជីកា ការមិនយល់ព្រមចុះឬការផ្ទេរលុបចេញពីបញ្ជីកា ព្រម ទាំងបែបបទផ្សាយសេចក្ដីសំរេចទាំងនេះជាសាធារណៈ ។

គ - ពត៌មានទាំងឡាយដែលត្រូវចុះក្នុងសៀវភៅចុះបញ្ជីកានេះ ។

ឃ - លក្ខខ័ណ្ឌដែលជនទទួលបន្ទុកក្រុមអភិបាលឬក្រុមដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវ បំពេញ ។

ង - សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំពូកជប់ពីរ

ការជំរះវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ២៨២ - វិវាទបុគ្គលគឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងអ្នកស៊ីឈ្នួលម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការ អនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនអ្នកស៊ីឈ្នួល ឬបទបញ្ញត្តិការងារ នៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្ដឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គលត្រូវតែអោយភាគីណាមួយផ្ដើមគំនិតនាំ យកទៅប្ដឹងអធិការការងារនៃខេត្តឬភូមិភាគខ្លួនអោយធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ២៨៣ - អធិការការងារក្រោយដែលបានទទួលបណ្ដឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាង អោយដឹងកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចហើយផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមឬ កិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន ។

ភាគីទាំងឡាយអាចអោយគេជួយអមឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុធ្វើដោយអធិការការងារបញ្ជាក់ការ យល់ព្រមឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់និងត្រូវចំលងចែកភាគីផង ។

ផ្នែកទី ២

ការវិវាទការងាររួម

ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ២៨៤ - ការវិវាទការងាររួមគឺការវិវាទណាដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់អោយសមាគមវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់សមាគមវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងអ្នកស៊ីឈ្នួល ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលអោយសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើអោយខូចសន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា ២៨៥ - បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ការវិវាទរួមត្រូវអោយភាគីជូនដំណឹងទៅអធិការការងារនៃខេត្តឬភូមិភាគ ។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានអោយដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុកក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

វិវាទការងាររួមត្រូវតែដាក់អោយដោះស្រាយសំរុះសំរួលជាមុនតាមនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ច ។

ចំពូកជប់បី

ទោសបញ្ញត្តិ

មាត្រា ២៨៦ - អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២១ -២២ -២៣ - ២៤ -២៦-២៩ -៣៥ -១០៩ -១៥៤ - ១៥៥ - ១៨៣ - ២១០ - ២១៨ - ២៣៩ -២៤១ - ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១៥០០ រៀល ទៅ ១៥០០០ រៀល ។

មាត្រា ២៨៧ - អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៨ - ១៩ -៣៦ - ៣៧ - ៤៤ -៤៥ - ៥៥ - ៥៦ - ៨៩ - ១០២ - ១១៣ -១៣៣ - ១៣៥ -១៤០ -១៤២ -១៥៨ -១៦០ - ១៦២ - ១៦៣ - ១៦៤ - ១៦៥ - ១៧០ - ១៧១ - ១៧២ -១៧៣ - ១៧៨ - ១៨០ - ១៩០ - ១៩៤ - ១៩៦ - ២០០ - ២០១ - ២០២ - ២០៦ -២២៥ - ២៣៥ ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១៥.០០១ រៀល ទៅ ១២០ ០០០ រៀល ។

មាត្រា ២៨៨ - អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២ - ១៣ -១៤ - ១៥ -៣១ - ៤១- ១០០- ១២២ - ២៥៦ -២៥៧ -២៥៨ -២៦១ - ២៧៩ ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១៥.០០១ រៀលទៅ ១២០.០០០ រៀល ឬនឹងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់គុកពី ៦ ថ្ងៃ ដល់ ១ ខែ ។

មាត្រា ២៨៩ - ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១២០.០០១ រៀល ដល់ ៤០០.០០០ រៀល ឬផ្តន្ទាទោសដាក់គុកពី ១ ខែដល់ ១ ឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ឬប៉ុនប៉ងនឹងជំទាស់នឹងការអនុវត្តន៍តាមមុខការឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់អោយអធិការការងារឬអភិបាលការងារព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ។

មាត្រា ២៩០ - កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាម បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនអោយលើសពីថ្នាំងនៃអត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ក្នុងករណីដែលអ្នកស៊ីឈ្នួលច្រើននាក់ ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ផ្ទុយអំពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាលត្រូវពិន័យទ្បើងមួយជាបី ។

មាត្រា ២៩១ - នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៩២ - ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររដ្ឋការ អធិការ និងអភិបាលការងារព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារដែលបើកកកាយធ្វើអោយបែកការសម្ងាត់ និងរបៀបផលិតត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់គុកពី ៦ ថ្ងៃ ទៅ ១ ខែ ទោះបីការបើកកកាយនេះបានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ ។

ចំពូកដប់បួន

អន្តរបញ្ញត្តិ

មាត្រា ២៩៣ - បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ អាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គលដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើអ្នកស៊ីឈ្នួល បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះ ច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែង ក្នុងច្បាប់នេះ អ្នកស៊ីឈ្នួលត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត ។

បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុនាំអោយផ្តាច់កិច្ចសន្យាបានទេ ។

មាត្រា ២៩៤ - បទបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្តដែលមិនស្របគ្នានឹងបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសអោយប្រើច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៩៥ - បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

ច្បាប់នេះត្រូវបានរដ្ឋសភានៃរដ្ឋកម្ពុជាអនុម័តនៅថ្ងៃទី ១១ ខែសីហា ឆ្នាំ ១៩៩២ នាសម័យប្រជុំលើកទី ២៣ នីតិកាលទី ១ ។

ធ្វើនៅភ្នំពេញថ្ងៃទី ១១ខែ សីហា ឆ្នាំ ១៩៩២

ប្រធានរដ្ឋសភា

ហត្ថលេខា និង ត្រា : ជាស៊ីម

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម

អគ្គលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋ

ចាន់ វ៉ែន

មាតិការឿង

ទំព័រ

- ចំពូក ១ : បទបញ្ញត្តិទូទៅ ១
  - ផ្នែកទី ១ ដែនអនុវត្ត ១
  - ផ្នែកទី ២ ការងារដោយបង្ខំ ៣
- ចំពូក ២ : អំពីសហគ្រាស ៥
  - ផ្នែកទី ១ បណ្តឹងបើក និងបណ្តឹងបិទសហគ្រាស ៥
  - ផ្នែកទី ២ បណ្តឹងចលនាបុគ្គលិក ៦
  - ផ្នែកទី ៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ៦
  - ផ្នែកទី ៤ សៀវភៅការងារ ៧
  - ផ្នែកទី ៥ សៀវភៅបើកប្រាក់ ៨
  - ផ្នែកទី ៦ អាគាររូបដ្ឋាន ៩
  - ផ្នែកទី ៧ កិច្ចធានា ៩
  - ផ្នែកទី ៨ លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី ១០
- ចំពូក ៣ : អំពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១១
  - ផ្នែកទី ១ ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១១
  - ផ្នែកទី ២ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១២
  - ផ្នែកទី ៣ ករណីយកិច្ចនៃគ្រូ និងកូនជាង ១៣
  - ផ្នែកទី ៤ ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១៤
  - ផ្នែកទី ៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃកាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១៥
- ចំពូក ៤ : អំពីកិច្ចសន្យាការងារ ១៦
  - ផ្នែកទី ១ ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ១៦
  - ផ្នែកទី ២ ការផ្អាកកិច្ចសន្យាការងារ ១៨
  - ផ្នែកទី ៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ១៩
    - ការអោយដំណឹងមុន ឬ រយៈពេលព្រមាន ១៩

- ការបញ្ឈប់អ្នកស៊ីឈ្នួលរួមគ្នា ១៩

- ចំពូក ៥ : អំ ពីអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ២៦

- ចំពូក ៦ : ល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ ២៨

- ផ្នែកទី ១ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ២៨

- ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ២៨

- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣០

- ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣២

- ការធានា និងឯកសិទ្ធិ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ ៣២

- ការកាត់ប្រ ាក់ឈ្នួល ៣៣

- ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ
និយោជិក និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ ៣៤

- ប្រាក់ធានាអនុគ្រោះ ការត្រួតពិនិត្យ និងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ ៣៦

- ផ្នែកទី ២ ថិរវេលាធ្វើការ ៣៦

- ផ្នែកទី ៣ ការងារនៅពេលយប់ ៣៨

- ផ្នែកទី ៤ ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ៣៩

- ផ្នែកទី ៥ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវអោយប្រាក់ស្នូល ៤២

- ផ្នែកទី ៦ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ៤៣

- ផ្នែកទី ៧ ការឈប់សំរាកពិសេស ៤៥

- ផ្នែកទី ៨ ការងារសំរាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី ៤៦

- បទបញ្ញត្តិរួម ៤៦

- ការងារសំរាប់ក្មេង ៤៧

- ការងារសំរាប់ស្ត្រី ៤៩

- ផ្នែកទី ៩ អ្នកស៊ីឈ្នួលដែលជ្រើសរើសនៅក្រៅទីកន្លែងធ្វើការ ៥០

- ចំពូក ៧ : អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ៥០

- ផ្នែកទី ១ ចំការ ៥១

- ថិរវេលាធ្វើការ ៥១

- ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ ៥២

- ការផ្ដល់វត្ថុអោយសំរាប់គ្រួសារ ៥២

- គេហដ្ឋាន ៥៤

- ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន ៥៥

- ទឹក ៥៥

- ការផ្ដល់ភស្ដុភារ ៥៥

- បង្គន់ ៥៦

- មរណភាព ការរំលាយសព ៥៦

- កន្លែងផ្ញើក្មេង ៥៦

- សាលារៀន ៥៧

- ផ្នែកទី ២ អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម ៥៧

- ចំពូក ៨ : អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃអ្នកស៊ីឈ្នួល ៥៨

- ផ្នែកទី ១ បទបញ្ញត្តិទូទៅ ៥៨

- ផ្នែកទី ២ ក្រុមពេទ្យការងារ ៥៩

- ចំពូក ៩ : អំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ៦២

- ចំពូក ១០ : ការរកការងារអោយធ្វើ ការជ្រើសរើសអ្នកស៊ីឈ្នួល ៦៥

- ផ្នែកទី ១ ការរកការងារអោយធ្វើ ៦៥

- ផ្នែកទី ២ ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស ៦៦

- ចំពូក ១១ : អំពីតំណាងវិជ្ជាជីវៈ ៦៨

- ផ្នែកទី ១ ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ៦៨

- ផ្នែកទី ២ សមាគមវិជ្ជាជីវៈ ៧០

- ចំពូក ១២ : ការជំរះវិវាទការងារ ៧២

- ផ្នែកទី ១ វិវាទបុគ្គល ៧២

- ផ្នែកទី ២ ការវិវាទការងាររួម ៧៣

- ចំពូក ១៣ : ទោសបញ្ញត្តិ ៧៣

- ចំពូក ១៤ : អន្តរបញ្ញត្តិ ៧៤