KRAM DATED MARCH 13, 1997

ON THE LABOR LAW

We,

His Majesty Norodom Sihanouk,

King of Cambodia,

- having seen the 1993 Constitution of the Kingdom of Cambodia;
- having seen Kret dated September 24, 1993 on the appointment of the First Prime Minister and the Second Prime Minister of the Royal Government of Cambodia;
- having seen Kret dated November 1, 1993 on the appointment of the Royal Government of Cambodia;
- having seen Kram NS-RKM-0794-002 dated July 20, 1994 on the organization and functioning of the Council of Ministers;
- having seen Kret NS-RKT-1094-083 dated October 24, 1994 on the modification of the composition of the Royal Government of Cambodia;
- having seen Kram NS-RKM-0196-017 dated January 24, 1996 on the creation of the Ministry of Social, Labor and Veterans Affairs;
- upon the proposal of the two Prime Ministers and the Minister of Social, Labor and Veterans Affairs;

promulgate;

the Labor Code adopted by the National Assembly on January 10, 1997 during the 7th Session of the First Legislature, the text of which is as follows:

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Section 1

Scope of application

Different Categories of Workers in the Kingdom of Cambodia

Article 1:

This law governs relations between employers and workers resulting from employment contracts to be performed within the territory of the Kingdom of Cambodia, regardless of where the contract was made and what the nationality and residences of the contracted parties are.

This law applies to every enterprise or establishment of industry, mining, commerce, crafts, agriculture, services, land or water transportation, whether public, semi-public or private, non-religious or religious; whether they are of professional education or charitable characteristic as well as the liberal profession of associations or groups of any nature whatsoever.

This law shall also apply to every personnel member who is not governed by the Common Statutes for Civil Servants or by the Diplomatic Statutes as well as officials in the public service who are temporarily appointed.

This law shall not apply to:

a) Judges of the Judiciary.

b) persons appointed to a permanent post in the public service.

c) personnel of the Police, the Army, the Military Police, who are governed by a separate statute.

d) personnel serving in the air and maritime transportation, who are governed by a special legislation. These workers are entitled to apply the provisions on freedom of union under this law.

e) domestics or household servants, unless otherwise expressly specified under this law. These domestics or household servants are entitled to apply the provisions on freedom of union under this law.

Article 2:

All natural persons or legal entities, public or private, are considered to be employers who constitute an enterprise, in the sense of this law, provided that they employ one or more workers, even discontinuously.

Every enterprise may consist of several establishments, each employing a group of people working together in a defined place such as in factory, workshop, work site, etc., under the supervision and direction of the employer.

A given establishment shall be always under the auspices of an enterprise. The establishment may employ just one person. If this establishment is unique and independent, it is both considered as an enterprise and an establishment.

Article 3:

"Workers", in the sense of this law, are every person of all sex and nationality, who has signed an employment contract in return for remuneration, under the direction and management of another person, whether that person is a natural person or legal entity, public or private. To clearly determine the characteristics of a worker, one shall not take into account of neither the jurisdictional status of the employer nor that of the worker, as well as the amount of remuneration.

Article 4:

"Domestics or household servants" are those workers who are engaged to take care of the homeowner or of the owner's property in return for remuneration.

Article 5:

"Employees or helpers" are those who are contracted to assist any person in return for remuneration, but who do not perform manual labor fully or who do so incidentally.

Article 6:

"Laborers" are those workers who are not household servants or employees, namely those who perform mostly manual labor in return for remuneration, under the direction of the employer or his representative.

The status of laborer is independent of the method of remuneration; it is determined exclusively by the nature of the work.

Article 7:

"Artisans" are persons, who practice a manual trade personally on their own account, working at home or outside, whether or not they use the motive force of automatic machines, whether or not they have a shop with a signboard, who primarily sell the products of their own work carried out either alone or with the help of their spouse or family members who work without pay, or with the help of workers or apprentices, but the entire workshop is solely under the direction of their own.

The number of non-family workers, who regularly work for an artisan, cannot exceed seven; if this number is exceeded, the employer loses the status of artisan.

Article 8:

"Apprentices" are those who have entered into an apprenticeship contract with an employer or artisan who has contracted to teach or use someone to teach the apprentice his occupation; and in return, the apprentice has to work for the employer according to the conditions and term of the contract.

Article 9:

In accordance with the stability of employment, it is distinguished:

- regular workers
- casual workers, who are engaged to perform an unstable job.

Regular workers are those who regularly perform a job on a permanent basis.

Casual workers are those who are contracted to:

- perform a specific work that shall normally be completed within a short period of time.
- perform a work temporarily, intermittently and seasonally.

Article 10:

Casual workers are subject to the same rules and obligations and enjoy the same rights as regular workers, except for the clauses stipulated separately.

Article 11:

In accordance with the method of remuneration, workers are classified as follows:

- workers remunerated on a time basis (monthly, daily, and hourly), who are paid daily or at intervals not longer than fifteen days or one month.
- workers remunerated by the amount produced or piecework.
- workers remunerated on commission.

Section 2

Non-discrimination

Article 12:

Except for the provisions fully expressing under this law, or in any other legislative text or regulation protecting women and children, as well as provisions relating to the entry and stay of foreigners, no employer shall consider on account of:

- race,
- color,
- sex,
- creed,
- religion,
- political opinion,
- birth,
- social origin,
- membership of workers' union or the exercise of union activities;

To be the invocation in order to make a decision on:

- hiring,
- defining and assigning of work,

- vocational training,
- advancement,
- promotion,
- remuneration,
- granting of social benefits,
- discipline or termination of employment contract.

Distinctions, rejections, or acceptances based on qualifications required for a specific job shall not be considered as discrimination.

Section 3

Public order

Article 13:

The provisions of this law are of the nature of public order, excepting derogations provided expressly. Consequently, all rules resulted from a unilateral decision, a contract or a convention that do not comply with the provisions of this law or any legal text for its enforcement, are null and void.

Except for the provisions of this law that cannot be derogated in any way, the nature of public order of this law is not obstructive to the granting of benefits or the rights superior to the benefits and the rights defined in this law, granted workers by a unilateral decision of an employer or a group of employers, by an employment contract, by a collective convention or agreement, or by an arbitral decision.

Section 4

Publicity

Article 14:

The employer must keep at least one copy of the labor law at the disposal of his workers and, in particular, of the workers' representatives in every enterprise or establishment set forth in Article 1 of this law.

Section 5

Forced labor

Article 15:

Forced or compulsory labor is absolutely forbidden in conformity with the International Convention No. 29 on the forced or compulsory labor, adopted on June 28, 1930 by the International Labor Organization and ratified by the Kingdom of Cambodia on February 24, 1969.

This article applies to everyone, including domestics or household servants and all workers in agricultural enterprises or businesses.

Article 16:

Hiring of people for work to pay off debts is forbidden.

CHAPTER II

ENTERPRISES - ESTABLISHMENTS

Section 1

Declaration of the opening and closing of the enterprise

Article 17:

All employers to whom this labor law is applied, shall make a declaration to the Ministry in Charge of Labor when opening an enterprise or establishment. This declaration is called a declaration of the opening of the enterprise or establishment, that must be made in writing and be submitted to the Ministry in Charge of Labor before the actual opening of the enterprise or establishment.

Employers who employ fewer than eight workers on a permanent basis and who do not use machinery, shall make and submit this declaration to the Ministry in Charge of Labor within thirty days following the actual opening of the enterprise or establishment.

Article 18:

For the closing of the enterprise, employers shall also make a declaration to the Ministry in Charge of Labor within thirty days following the closing of the enterprise.

Article 19:

A Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor shall define the formality and procedure of the declarations to follow in each case.

Article 20:

Every employer shall establish and neatly keep a register of an establishment that was numbered and initialed by the Labor Inspector. The model of the register shall be set by a Prakas of the Ministry in Charge of Labor.

Section 2

Declaration on movement of personnel

Article 21:

Every employer must make the declaration to the Ministry in Charge of Labor each time when hiring or dismissing a worker.

This declaration must be made in writing within fifteen days at the latest after the date of hiring or dismissal.

This period is extended to thirty days for agricultural enterprises.

The declaration of hiring and dismissal is not applied to:

- Casual employment with a duration of less than thirty continuous days.
- Intermittent employment for which the actual length of employment does not exceed three months within twelve consecutive months.

Section 3

Internal regulations of the enterprise

Article 22:

Every employer of an enterprise or establishment, set out in Article 17 above, who employs at least eight workers shall always establish an internal regulation of the enterprise.

Article 23:

Internal regulations adapt the general provisions of this law in accordance with the type of enterprise or establishment and the collective agreements that are relevant to the sector of activity of the aforementioned enterprise or establishment, such as provisions relating to the condition of hiring, calculation and payment of wages and perquisites, benefits in kind, working hours, breaks and holidays, notice periods, health and safety measures for workers, obligations of workers and sanctions that can be imposed on workers.

Article 24:

The internal regulations must be established by the manager of enterprise after consultation with workers' representatives, within three months following the opening of the enterprise, or within three months after the promulgation of this law if the enterprise already exists.

Before coming into effect, the internal regulations shall be [visaed] by the Labor Inspector. This visa shall be issued within a period of sixty days.

Article 25:

The articles of internal regulations that suppress or limit the rights of workers, set forth in laws and regulations in effect or in conventions or collective agreements applicable to the establishment, are null and void.

The Labor Inspector shall require the inclusion of enforceable provisions in virtue of laws and regulations in effect.

Article 26:

An employer can not impose disciplinary action against a worker for any misconduct of which the employer or one of his representatives has been aware for over fifteen days.

The employer shall be considered to renounce his right to dismiss a worker for serious misconduct if this action is not taken within a period of seven days from the date on which he has learned about the serious misconduct in question.

Article 27:

Any disciplinary sanction must be proportional to the seriousness of the misconduct. The Labor Inspector is empowered to control this proportionality.

Article 28:

The employer shall not impose fines or double sanctions for the same misconduct. These fines mean any measure that leads to a reduction of the remuneration being normally due for the performance of work provided.

Article 29:

The internal regulations must be diffused and affixed to a suitable place that is easily accessible, on the premises where work is carried out and on the door of the premises where workers are hired.

These internal regulations shall constantly be kept in a good state of legibility.

Article 30:

All modifications to the internal regulations must be conformable to the provisions governing the enterprise or establishment.

Article 31:

In enterprises or establishments, employing less than eight workers, where there are no internal regulations, the employer may pronounce, according to the seriousness of the misconduct of the workers concerned, a warning, a reprimand, a suspension of work without pay for not more than six days or a dismissal with or without a prior notice.

Section 4

Employment card

Article 32:

Every person of Cambodian nationality working as a worker for any employer is required to possess an employment card.

No one can keep a worker in his service who does not comply with the provision of the above paragraph.

Article 33:

The possession of an employment card is optional for seasonal farm workers.

Article 34:

The employment card is for the purpose of identifying the holder, the nature of work for which he has contracted, the duration of contract, the agreed wages and the method of payment, as well as the successive contracts.

It is forbidden to use a worker's employment card for purposes other than those for which it is created.

When the worker quits working for the employer, that employer shall not write any appreciation on the employment card.

Article 35:

The employment card is drawn up and issued by the Labor Inspectors at the request of the worker who presents an identity card issued by the competent authorities and a certificate of employment issued by his employer.

Article 36:

The issuance of employment card is incurred in a fee that shall be collected and given to the national budget. The fee rate and the method of collection are to be set by a joint Prakas (ministerial order) of the Ministry of Finance and the Ministry in Charge of Labor.

Article 37:

The hiring and dismissal of a worker, his wage and wage increase shall be recorded in his employment card.

The above record made by the employer must be presented, within seven whole days following the date of entry and departure of the worker, for the visa of the Labor Inspector.

Article 38:

The loss of employment card must be declared to the Labor Inspector's Office. A duplicate shall be issued under the same conditions as those laid for the issuance of employment card.

Section 5

Payroll ledger

Article 39:

Every employer of an enterprise or establishment covered by Article 17 above shall constantly keep a payroll ledger whose format shall be set by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

Before being used, all the pages of the payroll ledger must be numbered and initialed by the Labor Inspector.

The payroll ledger must be kept in the Bureau of Cashier or Head Office of each enterprise so that it is simply available immediately for inspections. The employer shall keep the payroll ledger for three years after it has been closed.

The Labor Inspector may require to see the payroll ledger at any time.

Article 40:

The payroll ledger shall record:

a) information about each worker employed by the enterprise.

b) all indications concerning the work performed, wage and holidays.

Article 41:

Any enterprises that wish to make the payroll ledger in a different way but contains the same type of information and the same method of review, may apply to the Labor Inspector's Office.

Section 6

Company store

Article 42:

The "company store" is defined as any establishment where the employer directly or indirectly sells his workers or their families foodstuffs and merchandise of any kind, for their personal needs.

Company stores are authorized under the four conditions as follows:

1. The workers are not obliged to shop just there.

2. The employer or his attendant is not allowed to make a profit from the sale of the merchandise.

3. The accounting of each company store is to be entirely distinctive of that of the enterprise.

4. The price of items on sale is to be displayed visibly.

Article 43:

The opening of a company store is determined by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

The Labor Inspector monitors the operation of company stores whose management is also shared by the elected representatives of the concerned workers. The Labor Inspector has the authority to order a temporary shutdown of a company store until a final decision is made by the Ministry in Charge of Labor.

Section 7

Guarantee

Article 44:

The employer cannot subject the signing or the maintaining of employment contract to a cash guarantee or bond of any form.

Section 8

Characteristics of labor contractor

Article 45:

The labor contractor is a sub-contractor who contracts with an entrepreneur and who himself recruits the necessary work force or workmen for the execution of certain work or the provision of certain services for an all-inclusive price.

Such a contract must be in writing.

Article 46:

The exploitation or underestimation of workmen by the labor contractor or sub-contractor is forbidden.

Article 47:

The labor contractor is required to observe the provisions of this law in the same manner as an ordinary employer and assumes the same responsibilities as the latter.

Article 48:

In case of insolvency or default by the labor contractor, the entrepreneur or the manager of enterprise shall substitute for the contractor to fulfill his obligations to the workers.

The harmed workers, in such case, may file a case directly against the entrepreneur or manager.

Article 49:

The labor contractor is required to indicate his status, the name and address of the entrepreneur, by affixing them to a place that is simply visible in each workshop, storeroom, or work site where work is performed.

Article 50:

The entrepreneur shall constantly keep available a list of labor contractors with whom he has contracted. This list, indicating the name, address, and status of the labor contractor as well as the situation of each workplace, must be sent to the Labor Inspector's Office within seven whole days following the date of signing the labor contract.

This period is extended to fifteen days for agricultural enterprises or businesses.

CHAPTER III

APPRENTICESHIP

Section 1

Nature and form of the apprenticeship contract

Article 51:

The apprenticeship contract is one in which a manager of an industrial or commercial establishment, an artisan or craftsman agrees to provide or is entrusted with complete, methodical and professional training to another person who contracts, in return, to work for him as an apprentice under the conditions and for a time period that have been agreed upon. This time period cannot exceed two years.

Article 52:

The apprenticeship contract must be in form of writing by notarial deed or by private agreement within a fortnight of its implementation, otherwise it is considered null.

Article 53:

An apprenticeship contract shall be made up according to customary practices of a profession if there are no rules established by the Labor Inspector's Office, with consent of representatives of the profession taught.

The apprenticeship contract must contain:

1. The last name, first name, age, profession and address of the instructor.
2. The last name, first name and address of the apprentice.
3. The last name, first name, profession and address of the apprentice's parents or guardian or a person authorized by his parents.
4. The date and duration of the contract, as well as the trade for which the apprentice is trained.
5. The conditions for the apprentice's remuneration and, if applicable, all benefits in kind: food, accommodation or any other items agreed between both parties.
6. The skill areas that the manager of the enterprise is contracted to teach the apprentice.
7. Indemnity to be paid in case of termination of the contract.
8. The main obligations of the instructor and the apprentice.

The apprenticeship contract must be signed by the instructor and the apprentice. In case the apprentice is a minor, the contract can be signed by his legal representative and the instructor. The Labor Inspector shall review, countersign and register the apprenticeship contract.

Section 2

Terms of apprenticeship contract

Article 54:

No one can be an instructor or undertake an apprenticeship if he is less than twenty-one years of age, and cannot justify having practiced, for at least two years, the profession to be taught as a technician, trainer, craftsman or skilled worker.

The period of practice of his profession can be reduced to one year, if the instructor has a diploma in theoretical and practical training from a recognized school or a specialized training center.

Article 55:

No employer, instructor in charge of an apprenticeship can live in the same house with female minor apprentices.

The capacity as an apprenticeship instructor or a person in charge of apprenticeship is disqualified for:

1. Individuals who have been convicted of a crime.
2. Individuals who have been guilty of behaving against the local traditional customs.
3. Individuals who have been imprisoned for stealing, fraud, misappropriation and corruption.

Article 56:

A Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor shall determine the occupation and types of work for which teenagers aged at least eighteen years are allowed to be an apprentice.

Once his vocational skill training is adequate, the apprentice is no longer as an apprentice but as a worker hereafter.

Article 57:

Any enterprise employing more than sixty workers must have the number of apprentices equal to one-tenth of the number of the workers in service of that enterprise.

The maximum number of apprentices employed in an enterprise, regardless of the total number of workers, shall be determined by a Prakas of the Ministry in Charge of Labor in accordance with the possible availability of personnel and materials.

Derogation of the obligation stated in the first paragraph of this article can be endorsed by a decision of the Labor Inspector for enterprises that have requested to pay an apprenticeship tax whose amount and method of payment shall be set by a Prakas of the Ministry in Charge of Labor.

Section 3

Duties of instructors and apprentices

Article 58:

The instructor shall behave in loco parentis towards the apprentice, that is, watch over his conduct and manners, either at home or outside, and inform his parents or their representative of any serious offenses committed by the apprentice or any incorrect propensity manifested. Moreover, the instructor must also inform the apprentice's parents, without delay, in the case of illness, absence or any other problem, for their intervention.

The instructor shall not employ an apprentice for overwork or for any work or service other than those related to the exercise of the apprentice's profession.

Article 59:

The instructor must progressively and completely teach the apprentice the occupation that is the subject of the contract and, if applicable, provide him with every facility or opportunity in the event of the apprentice wishing to take a course in a vocational training school.

At the end of the apprenticeship, a certificate attesting the execution of the contract by both parties and the professional skill of the apprentice shall be awarded after an official examination conducted by a neutral exam panel.

Article 60:

The apprentice shall obey and respect his instructor within the context of apprenticeship. He must assist the instructor in his work to the best of his ability. He shall keep the professional confidentiality.

Article 61:

Any person who is convinced of having incited an apprentice to break his contract shall be liable to an indemnity in favor of the manager of the establishment or of the workshop that the apprentice has abandoned. The indemnity must, in no case, not exceed the amount of actual damages suffered by the former employer.

Any new apprenticeship contract made before the fulfillment of all the obligations or termination of the preceding contract shall be null and void.

Section 4

Monitoring of apprenticeship

Article 62:

A system for monitoring the apprenticeship, such as determining programs by trade, supervision during the apprenticeship, final examination, methods for setting up examination panel, etc., shall be determined by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

The Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall also clearly determine the regulations regarding the duration of the apprenticeship, including the trial period, according to the level of professional skill and technical and conceptual knowledge, as well as all the apprentice's previous training and experience or professional progress made during the course of the apprenticeship.

Section 5

Termination of apprenticeship contract

Article 63:

The apprenticeship contract is terminated lawfully:

1. By the death of the instructor or the apprentice.
2. If the apprentice or the instructor is obliged to serve in the army.
3. If the instructor or the apprentice is imprisoned for a felony or misdemeanor.
4. By the closure of workshop or enterprise, specified in the above articles.

Article 64:

An apprenticeship contract may be terminated at the request of one or both parties, particularly in the following cases:

1. In case either party does not comply with the stipulations of the contract.
2. In case of serious or usual violation of the provisions in this chapter.
3. In case the apprentice obstinately does not respect internal regulations.

If the instructor moves his residence to Sangkat (section) or Khum (commune) other than the one in which he lived at the signing of the contract. Nevertheless, a request for termination of contract for this reason is acceptable only within three months following the day when the instructor moved.

Either party considers to be damaged by the unjustifiable termination of apprenticeship contract, can demand for compensation from the other party.

CHAPTER IV

THE LABOUR CONTRACT

Section 1

Signing and execution of a labor contract

Article 65:

A labor contract establishes working relations between the worker and the employer. It is subject to common law and can be made in a form that is agreed upon by the contracting parties.

It can be written or verbal. It can be drawn up and signed according to local custom. If it needs registering, this shall be done at no cost.

The verbal contract is considered to be a tacit agreement between the employer and the worker under the conditions laid down by the labor regulations, even if it is not expressly defined.

Article 66:

Everyone can be hired for a specific work on the basis of time, either for a fixed duration or for an undetermined duration.

Article 67:

A labor contract signed with consent for a specific duration must contain a precise finishing date.

The labor contract signed with consent for a specific duration cannot be for a period longer than two years. It can be renewed one or more times, as long as the renewal does not surpass the maximum duration of two years.

Any violation of this rule leads the contract to become a labor contract of undetermined duration.

Sometimes, this contract may have an unspecified date when it is drawn up for:

· replacing a worker who is temporarily absent;

· work carried out during a season;

· occasional periods of extra work or a non-customary activity of the enterprise;

This duration is then finished by:

· the return to work of the worker who was temporarily absent or the termination of his labor contract;

· the end of the season;

· the end of the occasional period of extra work or of the non-customary activity of the enterprise

At the signing of the contract, the employer must inform the worker of the eventually sensitive issues and the approximate duration of the contract.

Contracts without a precise date can be renewed at will as many times as possible without losing their validity.

Contracts of daily or hourly workers who are hired for a short-term job and who are paid at the end of the day, the week or fortnight period, are considered to be contracts of fixed duration with an unspecified date.

A contract of a fixed duration must be in writing. If not, it becomes a labor contract of undetermined duration.

When a contract is signed for a fixed period of or less than two years, but the work tacitly and quietly continues after the end of the fixed period, the contract becomes a labor contract of undetermined duration.

Article 68:

A contract for a probationary period cannot be for longer than the amount of time needed for the employer to judge the professional worth of the worker and for the worker to know concretely the working conditions provided. However, the probationary period cannot last longer than three months for regular employees, two months for specialized workers and one month for non-specialized workers.

The round travel costs incurred by a worker during the probationary period when working far from his habitual residence are to be covered by the employer.

Article 69:

Within the framework of his contract, the worker shall perform all of his professional activities for the enterprise. Primarily, he must do the work for which he is hired, and perform it by himself with due care and attention.

However, outside working hours, the worker can engage in any professional activities that are not in competition with the enterprise for which he works or that are not harmful to the agreed process of performance, unless there is an agreement to the contrary.

Article 70:

Any clause of a contract that prohibits the worker from engaging in any activity after the expiration of the contract is null and void.

Section 2

Suspension of the labor contract

Article 71:

The labor contract shall be suspended under the following reasons:

1. The closing of the establishment following the departure of the employer to serve in the military or for a mandatory period of military training.

2. The absence of the worker during obligatory periods of military service and military training.

3. The absence of the worker for illness certified by a qualified doctor. This absence is limited to six months, but can, however, be extended until there is a replacement.

4. The period of disability resulting from a work-related accident or occupational illness.

5. The leave granted to a female worker during pregnancy and delivery, as well as for any post-natal illness.

6. Absence of the worker authorized by the employer, based on laws, collective agreements, or individual agreements.

7. Temporary layoff of a worker for valid reasons in accordance with internal regulations.

8. The absence of a worker during paid vacations, including an incidental travel period as well.

9. The incarceration of a worker, without a later conviction.

10. An act of God that prevents one of the parties from fulfilling his obligations, up to a maximum of three months.

When the enterprise faces a serious economic or material difficulty or any particularly unusual difficulty, which leads to a suspension of the enterprise operation. This suspension shall not exceed two months and be under the control of the Labor Inspector.

An employer can terminate a suspended contract provided that the reasons for the suspension have been remedied and he has given prior notice in accordance with the law.

Article 72:

The suspension of a labor contract affects only the main obligations of the contract, that are, those under which the worker has to work for the employer, and the employer has to pay the worker, unless there are provisions to the contrary that require the employer to pay the worker.

Other obligations such as furnishing of accommodation by the employer, as well as the worker's loyalty and confidentiality towards the enterprise, continue to be in effect during the period of suspension.

The suspension of a labor contract does not lead to a suspension of the union's mandate or that of workers' representative.

Unless otherwise specified, periods of suspension are taken into account when calculating the employment seniority.

Section 3

Termination of the labor contract

A. Labor Contracts of Specific Duration

Article 73:

A labor contract of specific duration normally terminates at the specified ending date. It can, however, be terminated before the ending date if both parties are in agreement on the condition that this agreement is made in form of writing in the presence of a Labor Inspector and signed by the two parties to the contract.

If the both parties do not agree, a contract of specified duration can be canceled before its termination date only in the event of the serious misconduct or acts of God.

The premature termination of the contract by the will of the employer alone for reasons other than those mentioned in paragraphs 1 and 2 of this article entitles the worker to damages in an amount at least equal to the remuneration he would have received until the termination of the contract.

The premature termination of the contract by the will of the worker alone for reasons other than those mentioned in paragraphs 1 and 2 of this article entitles the employer to damages in an amount that corresponds to the damage sustained.

If the contract has a duration of more than six months, the worker must be informed of the expiration of the contract or of its non-renewal ten days in advance. This notice period is extended to fifteen days for contracts that have a duration of more than one year. If there is no prior notice, the contract shall be extended for a length of time equal to its initial duration or deemed as a contract of unspecified duration if its total length exceeds the time limit specified in Article 67.

At the expiration of the contract, the employer shall provide the worker with the severance pay proportional to both the wages and the length of the contract. The exact amount of the severance pay is set by a collective agreement. If nothing set in such agreement, the severance pay is at least equal to five percent of the wages paid during the length of the contract.

If a contract of unspecified duration replaces a contract of specified duration upon the latter's expiration, the employment seniority of the worker is calculated by including periods of the both contracts.

In every case of contract termination, the worker can require the employer to provide him with an employment certificate.

B. Labor Contracts of Unspecified Duration

Article 74:

The labor contract of unspecified duration can be terminated at will by one of the contracting parties. This termination shall be subject to the prior notice made in writing by the party who intends to terminate the contract to the other party.

However, no layoff can be taken without a valid reason relating to the worker's aptitude or behavior, based on the requirements of the operation of the enterprise, establishment or group.

Article 75:

The minimum period of a prior notice is set as follows:

- Seven days, if the worker's length of continuous service is less than six months;
- Fifteen days, if the worker's length of continuous service is from six months to two years;
- One month, if the worker's length of continuous service is longer then two years and up to five years.

- Two months, if the worker's length of continuous service is longer than five years and up to ten years.
- Three months, if the worker's length of continuous service is longer than then years.

Method for calculating the length of service of workers, who are not employed on a monthly basis, shall be determined by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

Article 76:

Any article of a labor contract, of an internal regulation, or any other individual agreement that sets the prior notice period to be less than the minimum set forth in this provision shall be null and void.

Article 77:

The termination of a labor contract at will on the part of the employer alone, without prior notice or without compliance with the prior notice periods, entails the obligation of the employer to compensate the worker the amount equal to the wages and all kinds of benefits that the worker would have received during the official notice period.

Article 78:

The prior notice is the obligation to be observed in enterprises or establishments set forth in Article 1 of this law, both by the worker and by the employer when one of them decides unilaterally to terminate the labor contract. However, the worker laid off for reasons other than serious misconduct can leave the enterprise before the end of the notice period if he finds a new job in the meantime. In such case, the worker will not be required to compensate the employer.

Article 79:

During the notice period, the worker of the enterprise is entitled to two days leave per week with full payment to look for a new job.

These leave days are paid to the worker at the normal rate of remuneration, regardless of how it is calculated. This payment shall include other perquisites.

Article 80:

For task-work or piecework, the worker usually cannot abandon the task that he has been assigned before it has been finished.

However, for a long-term employment that cannot be completed in less than one month, one of the contracting parties who wishes to release himself from the obligations of the contract for serious reasons, he can do so as long as he notifies the other party eight days in advance.

Article 81:

Throughout the notice period, the employer and the worker shall be bound to carry

out the obligations incumbent on them.

Article 82:

The contracting parties are released from the obligation of giving prior notice under the following cases:

1. For probation or an internship specified in the contract.
2. For a serious offense on the part of one of the parties.
3. For acts of God that one of the parties is unable to meet his obligations.

Article 83:

The following are considered to be serious offenses:

A. On the part of the employer

1. The use of fraudulent measures to entice a worker into signing a contract under conditions to which he would not otherwise have agreed, if he had realized it;

2. Refusal to pay all or part of the wages;

3. Repeated late payment of wages;

4. Abusive language, threat, violence or assault;

5. Failure to provide sufficient work to a piece-worker;

6. Failure to implement labor health and safety measures in the workplace as required by existing laws.

B. On the part of the worker

1. Stealing, misappropriation, embezzlement;

2. Fraudulent acts committed at the time of signing (presentation of false documentation) or during employment (sabotage, refusal to comply with the terms of the employment contract, divulging professional confidentiality).

3. Serious infractions of disciplinary, safety, and health regulations.

4. Threat, abusive language or assault against the employer or other workers.

5. Inciting other workers to commit serious offenses.

6. Political propaganda, activities or demonstrations in the establishment.

Article 84:

Pending the creation of the Labor Court, the common court has the jurisdiction to determine the magnitude of offences other than those included in the preceding article.

Article 85:

The employer may find himself unable to meet his obligations in the context of Article 82 - paragraph 3, particularly in the following cases:

1. The closing of the establishment by public authorities.

2. Catastrophe (flooding, earthquake, war) that cause material destruction and make it impossible to resume work for a long time. For death of the employer that causes the closure of the establishment, the workers are entitled to an indemnity equal to that of the notice period.

Article 86:

The worker may find himself unable to meet his obligations in the context of Article 82 - paragraph 3, particularly in the following cases.

1. Chronic illness, insanity, permanent disability;

2. Imprisonment.

The cases cited in the first paragraph above, the employer cannot be released from his obligation to give the prior notice.

Article 87:

If a change occurs in the legal status of the employer, particularly by succession or inheritance, sale, merger or transference of fund to form a company, all labor contracts in effect on the day of the change remain binding between the new employer and the workers of the former enterprise.

The contracts cannot be terminated except under the conditions laid down in the present Section.

The closing of an enterprise, except for acts of God, does not release the employer from his obligations as stated in this section III. Bankruptcy and judicial liquidation are not considered as acts of God.

Article 88:

In businesses of a seasonal nature, as per list determined by a Prakas of the Minister in Charge of Labor, the layoff of workers at the end of a work period cannot be considered as dismissal, and does not result in any compensation. However, the lay-off shall be announced at least eight days in advance by a written notice conspicuously posted at the main entry of each work site, and if applicable, on each boat on which there is a work site.

C. Indemnity for Dismissal

Article 89:

If the labor contract is terminated by the employer alone, except in the case of a serious offense by the worker, the employer is required to give the dismissed worker, in addition to the prior notice stipulated in the present Section, the indemnity for dismissal as explained below:

- · Seven days of wage and fringe benefits if the worker's length of continuous service at the enterprise is between six and twelve months.

- · If the worker has more than twelve months of service, an indemnity for dismissal will be equal to fifteen days of wage and fringe benefits for each year of service. The maximum of indemnity cannot exceed six months of wage and fringe benefits. If the worker's length of service is longer than one year, time fractions of service of six months or more shall be counted as an entire year.

The worker is also entitled to this indemnity if he is laid off for reasons of health.

Article 90:

Indemnity for dismissal must be granted to the worker and, if applicable, he can also claim damages even though the contract was not terminated by the employer, but the latter, through his evil actions, pushed the worker into ending the contract himself. If the employer treats the worker unfairly or repeatedly violates the terms of the contract, he also has to pay indemnities and damages to the worker.

D. Damages

Article 91:

The termination of a labor contract without valid reasons, by either party to the contract, entitles the other party to damages.

These damages are not the same as the compensation in lieu of prior notice or the dismissal indemnity.

The worker, however, can request to be given a lump sum equal to the dismissal indemnity. In this case, he is relieved of the obligation to provide proof of damage incurred.

Article 92:

When a worker has unjustly breached a labor contract and takes a new job, the new employer is jointly liable for damages caused to the former employer if it is proven that he has encouraged the worker to leave the former job.

Article 93:

Any worker who was engaged to furnish his services may, upon expiration of the contract, demand from his employer a certificate of employment containing primarily the starting date of employment, the date of departure, and kind of job held, or, if applicable, the jobs held successively as well as the periods during which the jobs were held.

The refusal to supply this certificate obliges the employer to pay damages to the worker.

The certificates supplied to workers are exempt form all stamp and registration tax, even if they contain items other than those mentioned in the preceding paragraph, as long as these items do not include any bond, receipt or any agreement liable to ad valorem duties.

The phrase "free from all engagement" and all other terms indicating the normal expiration of a labor contract, the professional qualifications and the services rendered are included in this exemption.

Any harmful statement that could prejudice the employment of a worker is formally prohibited.

Article 94:

Without prejudice to the provisions of Article 91, the damages owed in the case of a breach of the labor contract without valid reasons, as well as those owed by the employer as per provision of Article 89 above, are determined by the competent court and based on local custom, the type and importance of the services rendered, the worker's seniority and age, the pay deductions or payments for a retirement pension, and, in general, on all circumstances that can justify the existence and the extent of the harm incurred.

E. Mass Layoff

Article 95:

Any layoff resulting from a reduction in an establishment's activity or an internal reorganization that is foreseen by the employer is subject to the following procedures:

The employer establishes the order of the layoffs in light of professional qualifications, seniority within the establishment, and family burdens of the workers.

- · The employer must inform the workers' representatives in writing in order to solicit their suggestions, primarily, on the measures for a prior announcement of the reduction in staff and the measures taken to minimize the effects of the reduction on the affected workers.
- · The first workers to be laid off will be those with the least professional ability, then the workers with the least seniority. The seniority has to be increased by one year for a married worker and by an additional year for each dependent child.

The dismissed workers have, for two years, priority to be re-hired for the same position in the enterprise.

Workers who have priority for re-hire are required to inform their employer of any change in address occurring after the layoff.

If there is a vacancy, the employer must inform the concerned worker by sending a recorded delivery or registered letter to his last address. The worker must appear at the establishment within one week after receiving the letter.

The Labor Inspector is kept informed of the procedure covered in this article. At the request of the workers' representatives, the Labor Inspector can call the concerned parties together one or more times to examine the impact of the proposed layoffs and measures to be taken to minimize their effects.

In exceptional cases, the Minister in Charge of Labor can issue a Prakas (ministerial order) to suspend the layoff for a period not exceeding thirty days in order to help the concerned parties find a solution. This suspension may be repeated only one time by a Prakas of the Ministry.

CHAPTER V

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Article 96:

The purpose of the collective agreement is to determine the working and employment conditions of workers and to regulate relations between employers and workers as well as their respective organizations. The collective agreement can also extend its legally recognized roles to trade union organizations and improve the guarantees protecting workers against social risks.

The collective agreement is a written agreement relating to the provisions provided for in Article 96 - paragraph 1. The collective agreement is signed between:

a) one part: an employer, a group of employers, or one or more organizations representative of employers; and

b) the other part: one or more trade union organizations representative of workers. With derogation of the above principle, during the transitional periods that there is no trade union organization representative of workers in an enterprise or establishment, a collective agreement can be made between the employer and the shop stewards who have been duly elected as per the conditions of Section 3, Chapter XI.

The collective agreement is concluded for a definite term or for an indefinite term. When it is for a definite term, this term may not exceed three years. At its expiration, it shall remain in effect unless it has been cancelled, on the condition of keeping a three months' notice, by either party. When the collective agreement is concluded by shop stewards under the exceptional conditions laid in paragraph 2 of this article, the term of such agreement is not to exceed one year. When the collective agreement is concluded for an indefinite term, it can be cancelled, but it continues to be in effect for a period of one year to the party that forwarded a complaint to cancel it. The notice of cancellation does not prevent the agreement from being implemented by the other signatories.

Collective agreements shall specify their scope of application. This can be an enterprise, a group of enterprises, an industry or branch of industry, or one or several sectors of economic activities.

Article 97. –

The provisions of a collective agreement shall apply to employers concerned and all categories of workers employed in the establishments as specified by the collective agreement.

Article 98:

The provisions of collective agreements can be more favorable toward workers than those of laws and regulations in effect. However, the collective agreements cannot be contrary to the provisions on the public order of these laws and regulations.

Any provisions of labor contracts between employers and workers, already covered by a collective agreement, that are less favorable than the provisions provided for in this collective labor agreement shall be nullified and must be replaced automatically by the relevant provisions of the collective agreement.

A collective agreement of an enterprise or an establishment can adapt to the provisions of a collective agreement covering the wider scope of application that is applicable to the enterprise under the special conditions of the enterprise or the establishment in question. The collective agreement of the enterprise or establishment can include new provisions and clauses that are more favorable to workers.

In the event of agreements covering the wider scope of application applicable to an enterprise or establishment, the provisions of these agreements must be adapted accordingly by the collective agreement of the enterprise or establishment.

Article 99:

At request of a professional organization of workers or employers that is representative in the relevant scope of application, or on its own initiative, the Minister in Charge of Labor, after consultation with the Labor Advisory Committee, may extend all or some of the provisions of a collective agreement to all employers and all workers included in the occupational area and scope of this agreement.

Article 100:

In the absence of a collective agreement, the Ministry in Charge of Labor, after having received the approval from the Labor Advisory Committee, can issue a Prakas (ministerial order) to lay the working conditions for a particular occupation.

Article 101:

The Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall determine:

a) the conditions and methods for implementing the procedure for extending the scope of application as specified in Article 99;

b) the conditions and methods for implementing the regulatory procedure set out in Article 100;

c) the methods for registering, filing, publishing and posting the collective

agreements;

d) the methods for monitoring the enforcement of those agreements, in case of necessity.

CHAPTER VI

GENERAL WORKING CONDITIONS

Section 1

Wage

A. Wage Determination

Article 102:

For the purposes of this law, the term "wage", irrespective of what the determination or the method of calculation is, means the remuneration for the employment or service that is convertible in cash or set by agreement or by the national legislation, and that shall be given to a worker by an employer, by virtue of a written or verbal contract of employment or service, either for work already done or to be done or for services already rendered or to be rendered

Article 103:

Wage includes, in particular:

- actual wage or remuneration;
- overtime payments;
- commissions;
- bonuses and indemnities;
- profit sharing;
- gratuities;
- the value of benefits in kind;
- family allowance in excess of the legally prescribed amount;
- holiday pay or compensatory holiday pay;
- amount of money paid by the employer to the workers during disability and maternity leave.

Wage does not include:

- health cares;
- legal family allowance;
- travel expenses;
- benefits granted exclusively to help the worker do his or her job.

B. Guaranteed Minimum Wage

Article 104:

The wage must be at least equal to the guaranteed minimum wage; that is, it must ensure every worker of a decent standard of living compatible with human dignity.

Article 105:

Any written or verbal agreement that would remunerate the worker at a rate less than the guaranteed minimum wage shall be null and void.

Article 106:

For work of equal conditions, professional skill and output, the wage shall be equal for all workers subject to this law, regardless of their origin, sex or age.

Article 107:

The guaranteed minimum wage is established without distinction among professions or jobs. It may vary according to region based on economic factors that determine the standard of living.

The minimum wage is set by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor, after receiving recommendations from the Labor Advisory Committee. The wage is adjusted from time to time in accordance with the evolution of economic conditions and the cost of living.

Elements to take into consideration for determining the minimum wage shall include, to the extent possible:

a) the needs of workers and their families in relation to the general level of salary in the country, the cost of living, social security allowances, and the comparative standard of living of other social groups;

b) economic factors, including the requirements of economic development, productivity, and the advantages of achieving and maintaining a high level of employment.

Article 108:

For task-work or piecework, whether it is done in the workshop or at home, the wage must be calculated in a manner that permits the worker of mediocre ability working normally to earn, for the same amount of time worked, a wage at least equal to the guaranteed minimum wage as determined for a worker.

Article 109:

Minimum wages established by virtue of this law must be permanently posted in the workplace and in payment and recruitment offices.

Article 110:

The employer shall include the commissions or gratuities, if any, when calculating remuneration for paid holiday, dismissal indemnity in the event of dismissal and for damages in the event of termination of the labor contract without prior notice, or for an abusive breach of the labor contract. The calculation is based on the average monthly commissions or gratuities previously received over a period not to exceed the twelve months of service up to the date of leave or termination of work.

Article 111:

The specifications for a labor contract of government services or of public institutions shall include all necessary stipulations to ensure the enforcement of the provisions of this law pertaining to the guaranteed minimum wage and general work regulations.

Article 112:

The employer must take measures to inform the workers in a precise and easily comprehensible fashion of:

a) The terms regarding wage that apply to the workers before they are assigned to a job or at any time that these terms change.

b) The items that make up their wage for every pay period when there is a change to the items.

C. Payment of Wages

Article 113:

The wage must be paid directly to the worker concerned, unless the worker agrees to get paid through other methods. The wage shall be paid in coin or bank note, which is legally circulating, notwithstanding provisions to the contrary.

Article 114:

The employer, however, is prohibited from restricting the worker's freedom to using his wage at his disposal.

Article 115:

Except for acts of God, wages shall be paid at the workplace or in the employer's office if it is nearby.

The payment of wages in the form of alcohol or harmful drugs shall not be allowed in any circumstances. Furthermore, the payment of wages shall not be made in a drink shop or in a retail business or in places of recreation, except for persons being employed in such establishments.

Payment shall not be made on a day-off. If payday falls on such a day-off, the payment of wages shall made a day earlier.

Article 116:

Laborers' wages shall be paid at least two times per month, at a maximum of sixteen-day intervals.

Employees' wages must be paid at least once per month.

Commissions due to sale agents or commercial representatives must be paid at least every three months.

For all task-work or piecework that is to be executed for longer than fifteen days, the dates of payment can be fixed by agreement, but the laborer must receive partial payments every fifteen days and be paid in full in the week following the delivery of the work.

In the event of termination of a labor contract, wage and indemnity of any kind must be paid within forty-eight hours following the date of termination of work.

Article 117:

In case of an unjustified delay in the payment of wages, the Labor Inspector shall serve notice on the employer to pay the wage of his workers by setting the deadline by which payment must be made.

If payment is not made by the deadline, the Labor Inspector shall write up a report and bring the matter, at no cost, before the competent court that may take any measure to keep the asset in the interest of the workers, including appointing a provisional administrator as well.

The Labor Inspector can then take any actions to force the employer to fulfil his obligations toward his workers and employees.

Article 118:

In the event of disputes over the payment of wages, the employer has the duty to prove that he has made the payment.

This proof can be derived from the signature of the worker concerned or those of two witnesses if he is illiterate, put in the payroll ledger that the employer is required to keep.

Article 119:

It is not contradictory to the worker for the confirmation that "all wages and remuneration are already paid," or for any other similar term of confirmation indicating that the worker has renounced all or part of his rights in the contract, either during the execution or after the termination of the labor contract.

Even though the worker accepts payment without protest, this does not mean that he has renounced the right to payment of all or part of his wages, allowances, or other benefits granted him by legislative, regulatory, or contractual provisions.

D. Lapse of Lawsuits for Payment of Wages

Article 120:

A lapse of a lawsuit for the payment of wages is three years from the date the wage was due.

Claims subject to the lapse of lawsuit include the actual wage, perquisites and all other claims of the worker resulting from the labor contract, as well as the indemnity in the event of dismissal.

E. Guarantees and Priority of Wage Claims

Article 121:

Amounts owed to contractors of any kind cannot be garnished nor can payment be objected with prejudice to workers' wage payments.

Wages owed to workers shall be paid before payment is made to suppliers of supplies used for construction.

Article 122:

Wage claims of the workers, including domestics or household servants, shall take priority over the movable or immovable properties of the debtor within the last six months prior to the declaration of bankruptcy or the court-ordered liquidation of the employer.

Sale agents and commercial representatives have priority for commissions and remittances earned for the last six months prior to the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation.

Priority established by this article also applies to the claims of workers for paid holidays and compensation for notice period and to dismissal indemnity.

Article 123:

Prioritized claims provided for in Article 122 above, are opposable to all other general and special priority, including the priority of the National Treasury.

Amounts deducted by the National Treasury from the money order of the employer after the date when payment of debt was stopped, shall be returned to debtors (sub-creditors).

Article 124:

Workers benefit from outclassing all of creditors for a portion of their claim: the unattachable portion of wages earned by Laborers during the last fifteen days, by employees during the last thirty days, and by commercial representatives during the last ninety days prior to the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation.

This part of their claim is paid to the workers, before other claims, just within ten days following the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation by a simple ruling of a judge, from the funds existing at the time the bankruptcy was declared or the liquidation was ordered, or from the first funds that become available.

Article 125:

In order to determine the amount of wage in view of enforcing the provisions of Article 124 above, not only the actual wages are taken into account but also the other items of remuneration covered in Article 103 of this law, as well as any damages due eventually for the breach of contract.

F. Wage Deductions

Article 126:

Wage deductions for the purpose of job placement that are provided directly or indirectly to an employer, to his representative, or to any intermediary such as a labor recruiter are prohibited.

Article 127:

None of the balance can be made, in favor of the employer, between the worker's wage and the employer's claim for diverse supplies of whatever kind, with the exception of:

1. Tools and equipment required for the work and that are not returned by the worker upon his departure;

2. Items and materials under the control and usage of the worker;

3. Amounts advanced to acquire the said items;

4. Amounts owed to the company store.

However, the total amount deducted from the wage, in any case, cannot surpass the portion deemed necessary to provide the basic living for the worker and his family.

Article 128:

Any employer who makes a cash advance, other than the amount advanced for the purchase of tools, equipment, items and materials that the worker takes charge of and uses, can get reimbursed only by a series of gradual deductions that do not exceed the transferable or attachable portion of the wage.

The deducted amounts are not to be confused with the attachable portion of the wage as determined by laws in effect. The employer has the priority to deduct this attachable portion before a third party to whom the worker owes.

Installments, as stipulated in Article 116 above, and partial wage payments made before the normal deadline but in payment for finished work, can be fully deducted from the following paycheck.

Article 129:

Collective agreements authorizing any wage deductions other than these cases are null and void.

However, the worker can authorize deductions of his wage for dues to the trade union to which he belongs. This authorization must be in writing and can be revoked at any time.

G. Garnishment and Assignment of Wages of Workers and Domestics

Article 130:

Wages can be garnished or assigned only as follows:

1 . The portion of wage that is less than or equal to the guaranteed minimum wage cannot be garnished or assigned.

2. A maximum of twenty percent of the portion of wage greater than the guaranteed minimum wage to three times the minimum wage can be garnished or assigned.

3. A maximum of thirty percent of the portion of wage greater than three times the guaranteed minimum wage to ten times the minimum wage can be garnished or assigned.

4. A maximum of fifty percent of the portion of wage greater than ten times the minimum wage can be garnished or assigned.

The wage taken into account for this calculation is the monthly wage.

Article 131:

The limits, stipulated in Article 130 above, do not apply to food creditors, since the purpose of the unattachable portion of the wages is to feed the worker's family. However, food creditors can only claim the current monthly amount of his ration allowance; for overdue amounts, they must participate with the other creditors for the attachable portion.

Article 132:

Family allowances cannot be garnished or assigned except to pay for debts for food.

Article 133:

The garnishment and assignment of wages are to be carried out in accordance with the procedure of law in effect.

H. Tips

Supervision and Distribution of Tips

Article 134:

Tips are remuneration made by clients to personnel of certain establishments such as hotels, restaurants, cafés, bars, and hair salons, and received by the employer as a mandatory percentage added to the client's bill with a note "service charge. "These tips must be collected by the employer and distributed in full to the personnel in contact with the clientele.

Article 135:

The employer shall clearly justify the receipt and the payment to his staff of the amount of tips covered by the preceding article.

Article 136:

The method of dividing tips and determining the categories of personnel who should receive them are established by the customs of the occupation or, if not applicable, by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

Section 2

Hours of work

Daily and weekly hours

Article 137:

In all establishments of any nature, whether they provide vocational training, or they are of a charitable nature or liberal profession, the number of hours worked by workers of either sex cannot exceed eight hours per day, or 48 hours per week.

Article 138:

The work schedule is set by each enterprise for different jobs based on the nature of their activities and organization of work.

When the work schedule consists of split shifts, the enterprise's management can normally set up only two shifts, one in the morning and the other in the afternoon.

Article 139:

If workers are required to work overtime for exceptional and urgent jobs, the overtime hours shall be paid at a rate of fifty percent higher than normal hours. If the overtime hours are worked at night or during weekly time off, the rate of increase shall be one hundred percent.

Article 140:

The Ministry in Charge of Labor can issue a Prakas (ministerial order) authorizing an extension of the daily hours in order to make up for hours lost following mass interruptions in the work or a general slowdown from either accidental causes or acts of God, notably bad weather or because of holidays, local festivals, or other local events, in the following cases:

a) Making up for lost hours will not be authorized for more than 30 days per year and will be implemented within fifteen days after the return to work. For agricultural enterprises this period is extended to one month.

b) The extension of the daily working hours cannot exceed one hour.

c) Hours of work cannot exceed ten hours per day.

Article 141:

Prakas issued by the Ministry in Charge of Labor shall determine as follows:

1. The allocation of working hours within the forty-eight hour working week in order to allow for a break on Saturday afternoon or any other equivalent approach, on the condition that the extra hours do not exceed one hour per day of the regular schedule.

2. The allocation of working hours within a period of time other than the week, on the condition that the average length of working time calculated by the number of weeks does not surpass forty-eight hours per week, that the daily hours do not surpass ten hours, and that the extra hours do not exceed one hour per day.

3. Permanent dispensations that can be allowed for preparatory or supplementary work that must be performed outside of the limit set for general work of the establishment, or for certain categories of workers whose work is essentially intermittent.

4. Temporary dispensations are allowed in favor of seasonal businesses and industries and certain enterprises in the following cases:

a) For serious or imminent accidents, for acts of God, or for urgent work to be performed on machines or equipment, but only to the extent that this avoids a serious disruption to the normal operations of the enterprise.

b) To prevent the loss of perishable materials or avoid compromising the technical outcome of the work.

c) To allow special work to take place, such as establishing inventory and balance sheet, setting deadlines, liquidating and settling accounts.

To allow the enterprise to handle periods of extra work due to exceptional circumstances when it is unable to wait for other measures to be taken by the employer.

5. The measures for monitoring work hours, rest times and the full working period, as well as the procedures for allowing and implementing dispensations.

6. The region to which the dispensations apply.

Article 142:

The Prakas of the Ministry in Charge of Labor will set equivalent standards for the hours of presence and the actual hours worked suitable to the profession or occupation for which the work is intermittent.

Article 143:

The provisions of the present Section can be suspended for war or other events that threaten national security.

Section 3

Night work

Article 144:

For the purposes of this law, the term "night" represents a period of at least eleven consecutive hours that includes the interval between 2200 and 0500 hour.

Besides continuous work that is performed by rotating teams who sometimes work during the day and sometimes at night, the work at the enterprise can always include a portion of night work. Night work is paid at the rate set in Article 139 of this law.

Section 4

Weekly time off

Article 145:

The provisions of the present Section shall apply to workers employed in enterprises of any kind as specified in Article 1 of this law.

However, these provisions do not apply to rail transport workers, whose time off is covered by special provisions.

Article 146:

It is prohibited from using the same worker for more than six days per week.

Article 147:

Weekly time off shall last for a minimum of twenty-four consecutive hours. All workers shall be given in principle a day off on Sunday.

Article 148:

When it is established that having all staff take Sunday off would be detrimental to the public or jeopardize the normal operation of the enterprise, the rest must be arranged as follows:

a). Give all staff rest on a day other than Sunday.

b). Rest from Sunday noon to Monday noon.

c). Rest by rotating all staff. Necessary authorizations must be requested from the Ministry in Charge of Labor.

Article 149:

It is permitted by law to give the weekly time off, by rotating the day off, to establishments belonging to the following categories:

1. Manufacturers of foodstuffs intended for immediate consumption;

2. Hotels, restaurants, and bars;

3. Natural flower shops;

4. Hospitals, hospices, asylums, homes for retired persons, mental institutions, dispensaries, health clinics, and pharmacies;

5. Bathhouses;

6. Publishers of newspapers, information and show business; museums and exhibitions;

7. Vehicle rental firms;

8. Enterprises supplying electricity, water and power for machinery;

9. Businesses providing land transportation other than railroads;

10. Industries using materials that rapidly deteriorate;

11. Industries where any interruption of operations could cause the product being manufactured to spoil or deteriorate; and

12. Industries performing work for safety, sanitation, or public utility.

A Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor shall list the types of industries containing in categories 10 and 11, as well as other categories of establishments that are entitled to benefit from rotating the weekly time off.

Article 150:

A Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall determine the methods of enforcing weekly time off in factories that operate around the clock and for specialists employed in the round-the-clock manufacturing operations.

Article 151:

In case of urgency that the work is immediately carried out necessarily for salvageable measures or preventing imminent accidents, or to repair damages to materials, facility installations, or buildings of the establishment, the weekly time off can be suspended for staff needed to perform the urgent work.

The right to suspend this rest shall apply not only to workers of the enterprise where the urgent work is necessary, but also to another enterprise making repairs in the interests of the first enterprise. In the second typical enterprise, each worker must be given a compensatory break equal to the missed time off, in the same way as for workers in the first typical enterprise who are normally involved in maintenance and repair .

The provisions of this article can not apply to children less than eighteen years of age and to women.

Article 152:

Guards and caretakers in industrial and commercial establishments who cannot have their time off on Sunday must have a compensatory time off on another day of the week.

Article 153:

In retail food stores, the weekly break can be given from Sunday afternoon to Monday afternoon or by rotating the shift for a one-day break per week.

Article 154:

In retail stores, the weekly break can be cancelled upon authorization from the Labor Inspector if it coincides with a local holiday.

Each worker deprived of the weekly break must be given compensatory time off in the week that follows.

Article 155:

In enterprises where bad weather results in days off, these forced days off can be deducted from weekly breaks to a maximum of two days per month.

Article 156:

In seasonal industries or industries that process perishable goods or foodstuffs that are sensitive to bad weather, the weekly break can be suspended as an exception upon authorization from the Labor Inspector.

Article 157:

A Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall list the particular industries that are included in the general categories laid out in Articles 155 and 156 above, as well as the provisions for providing compensatory time off.

Article 158:

When the weekly break is given to the workers collectively, a legible notice indicating the days and hours of the time off must be posted in a conspicuous place.

Article 159:

When the weekly break is not given to the workers collectively, there must be a special list including the names of the workers subject to a particular rest schedule, and indicating this break scheme.

Newly hired workers must be added to this list after a period of six days.

The list must be constantly updated and must be made available to the agents in charge of labor control for [visaing] it during their visits.

Article 160:

Any business owner, director, or manager who wants to suspend the weekly break must request authorization from the Labor Inspector and, except for acts of God, must do so before the work commences.

He must explain to the Labor Inspector about the circumstances that justify the suspension of the weekly break, indicate the date and duration of the suspension, specify the number of workers to which the suspension applies, and indicate the plan for providing compensatory time off. If the Labor Inspector refuses to authorize the suspension of the weekly break, he must inform the business owner, director, or manager of his refusal in writing within four days upon receipt of the request. Lack of notification is considered valid authorization for suspension of the weekly break.

Section 5

Paid holidays

Article 161:

Each year, the Ministry in Charge of Labor issues a Prakas (ministerial order) determining the paid holidays for workers of all enterprises.

These paid holidays do not break off the length of service required to obtain paid annual leave, nor do they reduce this type of leave.

Article 162:

In case the public holiday coincides with a Sunday, workers will have the following day off. Time off for holidays cannot be the reason for reducing monthly, bi-monthly, or weekly wages.

Article 163:

Workers paid by the hour, the day, or by the amount produced shall be entitled to an indemnity equal to the wage lost as a result of holidays as defined in Article 161. This indemnity shall be paid by the employer.

Article 164:

In establishments or enterprises where work cannot be interrupted because of the nature of their activities requiring the workers to occupy with working during holidays; those workers shall be entitled to an indemnity in addition to wages for the work performed. The amount of this indemnity to be paid by the employer shall be set by a Prakas of the Ministry in Charge of Labor.

Article 165:

Hours lost because of holidays as indicated above can be made up according to the conditions laid down in laws in effect. The made-up hours shall be considered as normal work hours.

Section 6

Paid annual leave

Article 166:

Unless there are more favorable provisions in collective agreements or individual labor contracts, all workers are entitled to paid annual leave to be given by the employer at the rate of one and a half work days of paid leave per month of continuous service.

Any worker who has not worked for two continuous months is entitled, at the termination of his labor contract, to compensation for paid leave calculated in proportion to the amount of time he worked in the enterprise.

For jobs that are not performed regularly throughout the year, a worker is considered to have met the condition of continuous service if he works an average of 21 days per month.

The length of paid leave as stated above is increased according to the seniority of workers at the rate of one day per three years of service.

Official paid holidays and sick leave are not counted as paid annual leave.

Article 167:

The right to use paid leave is acquired after one year of service.

If the contract is terminated or expires before the worker has acquired the right to use his paid-leave, an indemnity calculated on the basis of Article 166 above is granted to the worker.

Apart from this, any collective agreement providing compensation in place of paid leave, as well as any agreement renouncing or waiving the right to paid annual leave, shall be null and void.

Acceptance by the worker to defer all or part of his rights to paid leave until the termination of the contract is not considered as renunciation. Deferment of this leave cannot exceed three consecutive years and can only apply to leave exceeding twelve working days per year.

Article 168:

Before the worker departs on leave, the employer must pay him an allowance that is at least equal to the average wage, bonuses, benefits, and indemnities, including the value of benefits in kind, but excluding reimbursement for expenses, that the worker earned during the twelve months preceding the date of departure on leave. This allowance shall in no case be less than the allowance that the worker would have received had he actually worked.

Article 169:

The length of continuous service set out in Article 166 must cover the entire period during which the worker has a labor contract with the employer, even if the work was suspended without a termination of the contract.

Included in the period for which the worker is entitled to paid leave each year is as follows:

- weekly time off;
- paid holidays;
- sick leave;
- maternity leave;
- annual leave and notice period;
- special leave granted up to a maximum of seven days during any event directly affecting the worker's immediate family.

On the contrary, special leave for personal reasons is not included when calculating the eligibility period for paid annual leave if the time off was not made up.

Article 170:

In principle, annual leave is normally given for the Khmer New Year unless there is a different agreement between the employer and the worker. In this case, the employer must inform the Labor Inspector of this arrangement.

In every case of the paid annual leave exceeding fifteen days, employers have the right to grant the remaining days off at another time of the year, except for the leave for children and apprentices less than eighteen years of age.

Section 7

Special leave

Article 171:

The employer has the right to grant his worker special leave during the event directly affecting the worker's immediate family.

If the worker has not yet taken his annual leave, the employer can deduct the special leave from the worker's annual leave.

If the worker has taken all his annual leave, the employer cannot deduct the special leave from the worker's annual leave for the next year.

Hours lost during the special leave can be made up under the conditions set by a Prakas of the Ministry in Charge of Labor.

Section 8

Child labor - women labor

A. Joint Provisions

Article 172:

All employers and managers of establishments in which child laborers or apprentices less than eighteen years of age or women work, must watch over their good behavior and maintain their decency before the public. All form of sexual violation (harassment) is strictly forbidden.

Article 173:

A Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall determine the different types of work that are hazardous or too strenuous and that shall be prohibited to children aged less than eighteen years.

The Prakas shall also establish the special conditions under which minors can be employed in insalubrious or hazardous establishments where the staff is exposed to arrangements harmful to their health.

Article 174:

Minors less than eighteen years old cannot be employed in underground mines or quarries.

The Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall determine the special conditions of work and apprenticeship for minors aged from sixteen to less than eighteen years for underground work.

Article 175:

Children, employees, laborers, or apprentices aged less than eighteen years cannot be employed to perform night work in any enterprise covered in Article 1 of this law.

The Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall determine the conditions under which special dispensations can be allowed for teenagers over sixteen years of age:

a) for work performed in the industries listed below, which, because of their nature, must operate continuously day and night:

- iron and steel factories;
- glass factories;
- paper factories;
- sugar factories;
- gold ore refineries.

b) For an inevitable case that obstruct the normal operations of the establishment.

Article 176:

The nighttime break for children of either sex must be a minimum of eleven consecutive hours.

B. Child Labor

Article 177:

1. The allowable minimum age for wage employment is set at fifteen years.

2. The minimum allowable age for any kind of employment or work, which, by its nature, could be hazardous to the health, the safety, or the morality of an adolescent, is eighteen years. The types of employment or work covered by this paragraph are determined by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor, in consultation with the Labor Advisory Committee.

3. Regardless of the provisions of paragraph 2 above, the Ministry in Charge of Labor can, after having consulted with the Labor Advisory Committee, authorize the generation of occupation or employment for adolescents aged fifteen years and over on the condition that their health, safety, or morality is fully guaranteed and that they can receive, in the corresponding area of activity, specific and adequate instruction or vocational training.

4. Regardless of the provisions of paragraph 1 above, children from twelve to fifteen years of age can be hired to do light work provided that:

a) The work is not hazardous to their health or mental and physical development.

b) The work will not affect their regular school attendance, their participation in guidance programs or vocational training approved by a competent authority.

5. Prakas issued by the Ministry in Charge of Labor in consultation with the Labor Advisory Committee will determine the types of employment and establish the working conditions, particularly the maximum number of hours of work authorized as per paragraph 4 above.

6. After having consulted with the Labor Advisory Committee, the Ministry in Charge of Labor can wholly or partially exclude certain categories of occupation or employment from having to implement this article if the implementation of this article for these types of occupation or employment create considerable difficulties.

Article 178:

The Labor Inspector can request a physician, who is in public service, to examine children less than eighteen years of age employed in an enterprise in order to establish that their jobs are not beyond their physical capabilities. If this is the case, the Labor Inspector is empowered to demand that their job be changed or that they be let out of the establishment upon the advice or examination of the physician, if their parents so protest.

Article 179:

All employers must keep a register of children aged less than eighteen years old, whom they employ, indicating their date of birth. This register must be submitted to the Labor Inspector for visa, observation and warning.

Article 180:

In orphanages and charitable institutions in which primary education is given, occupational or vocational training for children less than fourteen years old must not exceed three hours per day. A record must be kept indicating the date of birth, manual labor conditions for children, and the daily schedule i.e. the assignment of hours of study, manual labor, rest, and meals.

The record must be submitted to the Labor Inspector for visa, observation and warning at the end of each year.

Article 181:

No unemancipated child of either sex less than eighteen years old can contract to work without the consent of his guardian.

C. Women Work

Article 182:

In all enterprises covered by Article 1 of this law, women shall be entitled to a maternity leave of ninety days.

After the maternity leave and during the first two months after returning to work, they are only expected to perform light work.

The employer is prohibited from laying off women in labor during their maternity leave or at a date when the end of the notice period would fall during the maternity leave.

Article 183:

During the maternity leave as stipulated in the preceding article, women are entitled to half of their wage, including their perquisites, paid by the employer.

Women fully reserve their rights to other benefits in kind, if any.

Any collective agreement to the contrary shall be null and void.

However, the wage benefits specified in the first paragraph of this article shall be granted only to women having a minimum of one year of uninterrupted service in the enterprise.

Article 184:

For one year from the date of child delivery, mothers who breast-feed their children are entitled to one hour per day during working hours to breast-feed their children. This hour may be divided into two periods of thirty minutes each, one during the morning shift and the other during the afternoon shift. The exact time of breast-feeding is to be agreed between the mother and the employer. If there is no agreement, the periods shall be at the midpoint of each work shift.

Article 185:

Breaks for breastfeeding are separate from and shall not be deducted from normal breaks provided for in the labor law, in internal regulations of the establishment, in collective labor agreements, or in local custom for which other workers in the same category enjoy them.

Article 186:

Managers of enterprises employing a minimum of one hundred women or girls shall set up, within their establishments or nearby, a nursing room and a crèche (day-care center).

If the company is not able to set up a crèche on its premises for children over eighteen months of age, female workers can place their children in any crèche and the charges shall be paid by the employer.

Article 187:

A Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor shall determine the conditions for setting up hygienic environment and supervising these nursing rooms and crèches.

Section 9

Workers recruited outside the work place

Article 188:

All workers who were recruited far from the work place and whose trip to the work place was paid for by the employer are, at the expiration of the contract or during leave period, entitled to a return trip to the place of recruitment at the expense of the employer under the same conditions as the original trip.

The same obligation applies to the employer if there is a lay-off as a result of a work stoppage, the closing of the enterprise or an individual dismissal. If the reason for the dismissal is a serious misconduct on the part of the worker, the employer must reimburse travelling expenses only in proportion to the period the worker has worked in the enterprise.

Article 189:

The worker whose services were terminated under the conditions specified above can demand a return expense from his former employer only within a maximum of one year from the day he stopped working for the employer.

Article 190:

A Prakas of the Ministry in Charge of Labor shall determine the procedure for implementation of this Section.

CHAPTER VII

SPECIFIC WORKING CONDITIONS FOR AGRICULTURAL WORKS

Article 191:

Besides the general provisions set out in this law, the following provisions apply to agricultural workers.

Article 192:

An agricultural worker is a worker employed on:

- plantations;
- farms (the growing of crops and the raising of animals);
- forestry exploitation;
- fisheries.

Section1

Plantations

Article 193:

For the purposes of this law, the term "plantation" means all agricultural business that regularly employs paid workers and that primarily cultivates or produces the following for commercial purposes: coffee, tea, sugar cane, rubber, bananas, coconuts, peanuts, tobacco, citrus fruits, oil palm, cinchona, pineapple, pepper, cotton, jute, and other commercial crops.

The provisions in the present Section do not apply to family enterprises or small- sized plantations whose produce is only for the local market and that do not regularly employ paid workers.

A. Hours of Work

Article 194:

The normal number of working hours for plantation workers is eight hours per day, or forty-eight hours per week. For certain categories of workers, the daily number of hours can be increased to nine as long as the weekly total does not exceed forty-eight.

Article 195:

For regular resident workers, i.e. those accommodated by the enterprise, any time over one hour required for travelling between workplace and home is considered to be part of the workday.

For regular non-resident workers as well as casual workers, the daily working hours is determined according to the hours worked.

Article 196:

For certain jobs, a maximum of two hours may be added to the actual eight hours of work in order for workers to be present at the work site. These jobs shall be listed in a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor. During the two hours for which workers are required to be present at the work site, workers cannot be forced to perform any work and can use the time freely.

Article 197:

If hours worked are more than eight hours of work per day, the extra hours are paid at the overtime rate. Overtime hours cannot be added to the actual workday to exceed ten hours in the same day, except for a case of preventing a disaster or repairing damage caused by a disaster.

B. Partial Payment in Kind

Article 198:

Partial payment of wages in kind is allowed but cannot be imposed.

In case that the employer makes such payment in kind, each regular worker shall be allocated, in addition to the portion of the payment he receives in cash, an allotment of 900 grams of uncooked rice per paid workday.

Article 199:

The payment in rice covered in the preceding article can be replaced by a payment in cash if the parties so agree.

The cash value of the portion of the wage paid in kind, in any case, must be calculated exactly and recorded in a ledger kept for this purpose.

C. Family Benefits

Article 200:

All regular plantation workers are entitled to a daily allocation of rice as indicated below for their wife and dependent minor children, legitimate or illegitimate, less than sixteen years old:

- 800 grams for the wife;
- 200 grams for a child under two years;
- 400 grams for a child two to six years;
- 600 grams for a child six to ten years;
- 750 grams for a child ten to sixteen years.

These benefits are due to the worker as head of the household for each day worked entitling him to wage or to any interruption of work for hospitalization or for a justified illness.

Children more than sixteen years of age and less than twenty-one years of age, who are studying in a public secondary or tertiary education institution or in an authorized private secondary or tertiary education institution, or who are working as apprentices, receive the same family benefits as minor children less than sixteen years old.

To be entitled to family benefits, the wife must meet the following requirements:

a) She must not be gainfully employed.

b) She must live with her husband, either on the plantation if he is a regular resident worker or at home or in the husband's normal place of residence outside the plantation if he is a non-resident.

To be entitled to family benefits, minor children must live with the head of the household, either at the plantation if he is a resident worker, or at his home or normal place of residence outside the plantation if he is a non-resident. However, children who study at a distant school or who attend apprenticeship and therefore cannot live with their parents are entitled to benefits if a statement attesting to this situation is issued by the public or authorized private school. If the school is a private institution, the signature of the head of the institution must be notarized by the competent ministry.

Article 201:

Family benefits are due to the worker as of the date of hiring on the condition that the employer was given all required supporting documents.

Article 202:

The worker who wants to benefit from the provisions of the present Section must present the following supporting documents:

a) an excerpt of marriage certificate;

b) an excerpt of birth certificate for each child;

c) a declaration by the head of the household claiming responsibility for his own that his wife is not gainfully employed;

d) eventually, proof of schooling or apprenticeship attendance as provided for in Article 200.

Article 203:

If the worker finds himself unable to procure the certificates enumerated in paragraphs a) and b) of Article 202 above, they can be replaced by either a court decision or by an attested affidavit as prescribed by the laws or regulations in effect regarding civil status.

D. Housing

Article 204:

Regular full-time workers shall be entitled to free housing (main house and outbuildings) provided by the employer under the conditions set by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

Article 205:

Housing (main house) provided to a married worker living with his family should have a minimum inhabitable area of twenty-four square meters. A house of this size can be provided to single workers at the rate of one house per a maximum of four single persons of the same sex.

Article 206:

The housing must be constructed in conformance with sanitation and public health regulations issued by the competent authorities. To this end, enterprises shall submit the plans and specifications for one or more types of housing to the Bureau of Labor Inspection who will directly advise and then send them to the competent provincial or municipal authorities. If the authorities voice no reservation within thirty days from the submission, the enterprise can undertake any construction conforming to the submitted project. Special authorization can be requested for the construction of temporary housing during the installation period or the clearing of new lots as long as the temporary housing is not occupied longer than three years and that it conforms to general standards of sanitation, hygiene and health as established by the competent authorities.

Article 207:

Workers are prohibited from housing anyone other than their wife and legitimate or illegitimate children registered with the employer in the houses putting at their disposal, unless otherwise authorized by the employer.

Article 208:

Workers must always keep their house, as well as their outbuildings, courtyard, and garden, clean. They are liable for damage to the housing they are provided.

E. Housing Allowance

Article 209:

When the plantation cannot furnish housing to regular full-time workers, the employer is required to pay them a monthly housing allowance under the conditions determined by a Prakas from the Ministry in Charge of Labor in accordance with the recommendation of the Labor Advisory Committee.

F. Water

Article 210:

Workers must be supplied with water for all their needs, in every season, and under the best conditions possible.

Article 211:

The source of water shall be found, protected and the water shall be distributed first for consumption.

Article 212:

In case that the water are suspected to be tainted, the employer shall take all necessary measures (sterilization by boiling or chlorinating, etc.) recommended by the public health service.

G . Provision of Supplies

Article 213:

Plantations or work sites that are located far from regular markets and that do not have adequate supplies of their own, the employer can set up a store that provides staples such as rice, dry salted fish, smoked fish, salt, tea, etc. The store must operate according to the conditions defined in Articles 42 and 43 of this law.

H. Latrines

Article 214:

In each community of workers, the number of latrines must equal at least one-quarter of the number of houses. These latrines shall be in covered buildings placed at a sufficient distance from the living areas. They shall be enclosed and maintained permanently in a sanitary state.

Article 215:

Household refuse and garbage of all kinds shall be placed in a pit away from water sources and buried daily or burned.

Article 216:

Dead animals must be buried far from water sources, wells, cisterns, and inhabited areas.

I. Death - Interment or Cremation

Article 217:

Deaths shall be certified by the competent authorities and interment or cremation shall be organized as prescribed by the regulations in effect.

Article 218:

Upon the death of each regular worker, the employer shall furnish:

- a coffin;
- white cloth;
- transportation of the coffin to the cemetery or the crematorium;
- and shall be responsible for funeral costs up to at least one-month wage of the deceased worker.

J. Day Nursery

Article 219:

When a plantation employs one hundred or more regular working resident women, the Labor Inspector can, on the advice of the health service and the provincial or municipal governors, require the employer to construct, organize, and maintain a day nursery near the workers' housing.

This day nursery will be placed under the supervision of a female caretaker, who will be eventually assisted as needed by one or more helpers, depending on the number of children, and will be provided with necessary supplies such as milk and rice.

For infants more than two years old, the owner of the plantation shall distribute, in addition to rice, a variety of food. The rations shall be monitored by the health service of the enterprise.

Article 220:

The maximum age of admittance for children to the day nursery is six years.

Article 221:

A day nursery shall be opened and operated according to the conditions specified above, provided that there are at least ten children enrolled.

K. School

Article 222:

When there are at least twenty children aged at least six years of regular resident workers at the plantation, the employer must construct and maintain, at his own expense, a sufficient number of primary schools located close to the workers' housing.

Article 223:

The employer must equip these schools with furniture and teaching materials, at his own expense, in conformance with the directives of the competent administrative services.

Article 224:

Teacher salaries are to be paid by the plantation.

Article 225:

If the school is located more than 1500 meters from the village, the employer is required to provide transportation for the school children at his expense in vehicles that provide protection from sun and rain.

Article 226:

The children of regular non-resident workers can be admitted to the schools on the plantation, but the employer is not responsible for their transportation.

Section 2

Other agricultural works

Article 227:

The particular working conditions in agricultural enterprises other than plantations shall be established specifically by proposal of the Minister in Charge of Labor after having consulted with the Labor Advisory Committee.

CHAPTER VIII

HEALTH AND SAFETY OF WORKERS

SCOPE OF APPLICATION

Article 228:

The provisions of the present Chapter shall apply to all enterprises of any kind, as stated in Article 1 of this law.

However, excluded from them are workshops where only family members are employed under the direction of the father, the mother, or guardian as long as the work is not performed using a boiler or mechanical or electric motors or the industry is not classified as dangerous or unsanitary.

Section 1

General provisions

Article 229:

All establishments and work places must always be kept clean and must maintain standards of hygiene and sanitation or generally must maintain the working conditions necessary for the health of the workers.

The Ministry in Charge of Labor and other relevant ministries shall prepare a Prakas (ministerial order) to monitor the measures for enforcing this article in all establishments subject to the provisions of this Chapter, particularly regarding:

- the quality of the premises;
- cleaning;
- hygienic arrangements for the needs of personnel;
- beverages and meals;
- lodging of the personnel, if applicable;
- work stations and the seating arrangements;
- ventilation and sanitation;
- individual protective instruments and work clothes;
- lighting and noise levels in the workplace.

Article 230:

All establishments and work places must be set up to guarantee the safety of workers. Machinery, mechanisms, transmission apparatus, tools, equipment and machines must be installed and maintained in the best possible safety conditions. Management of technical work utilizing tools, equipment, machines, or products used must be organized properly for guaranteeing the safety of workers.

The Prakas covered in Article 229, shall also determine the measures for enforcing this article, particularly regarding:

- risks of falling;
- moving heavy objects;
- protection from dangerous machines and apparatus;
- preventive measures to be taken for work in confined areas or for work done in an isolated environment;
- risks of liquids spilling;
- fire prevention.

Article 231:

Without prejudice to the provisions in Articles 229 and 230 and the regulation for their enforcement, and if necessary, the Ministry in Charge of Labor can issue other Prakas in order to enforce the same legislative measures regarding the special regulations for certain professions or certain types of work.

Article 232:

The Prakas described in Articles 229 to 231 shall be issued after having consulted with the Labor Advisory Committee.

Section 2

Inspections

Article 233:

Visits to establishments and inspections of the enforcement of the legislative provisions and regulations regarding health, working conditions and safety shall be made by Labor Inspectors and Labor Controllers. Labor Medical Inspectors and experts in work safety shall collaborate to achieve these inspection missions.

After inspection, if infractions are found, the Labor Inspector shall serve notice on the manager of the establishment by indicating all points that do not conform to the provisions of Chapter VIII of this labor law and the Prakas for its implementation.

Article 234:

Before drawing up an official report, the Labor Inspectors and Controllers must serve notice on the managers of the establishments to conform to the provisions of Prakas for implementing Articles 229 to 231, when this procedure is required.

By derogation of this rule, the Labor Inspectors and Controllers can, without serving prior notice, write up an official report when they have identified a serious or imminent danger to the health or safety of the workers.

Article 235:

The procedure of serving notice must also be used when a dangerous situation is identified and resulted from an infraction of the general provisions even if they have not yet been the subjects of specific provisions for implementation.

Article 236:

Serving notice must be done in writing, either in the register of the establishment or by recorded delivery or registered letter with acknowledgement of receipt. Serving notice shall be dated and signed, with specification of the infractions or identified dangers, and set a deadline for remedying them.

If the infraction has not been remedied by the deadline, the Labor Inspector or Controller can write up an official report.

Article 237:

Before the expiration of the deadline, the employer can lodge a complaint to the Ministry in Charge of Labor. This complaint does not conflict with serving notice. The Minister can give a ruling on this within 30 days, with the clear justification. If there is no written notification of this ruling within the time allowed, the complaint is deemed accepted.

Section 3

Labor health service

Article 238:

Enterprises and establishments covered by Article 1 of this law must provide the primary health care to their workers.

Article 239:

The Labor Health Service shall be led by one or more physicians who are called Labor Physicians and whose curative and preventive role consists in avoiding a deterioration of workers' health that is adversely affected by their work. In particular, they monitor the hygienic standards of the work, the risks of contagion and the workers' state of health.

Health records of the workers collected by medical personnel are confidential, and the information contained in the records cannot be given to the employer, to a union, or to any third party in a manner that could identify the employee. However, data extracted from the files that do not identify the individuals can be used for the purposes of research on labor health or public health.

The provisions of the preceding paragraph do not prevent the files from being given to the Labor Health Inspector or to the Labor Inspector, who can have access to these files at any time upon request.

Article 240:

Depending on the necessity of the enterprise, the labor health service can serve a single enterprise or jointly serve several enterprises.

The cost of organizing and operating the labor health service is borne by the employer. For inter-enterprise services, the costs are distributed proportionally based on the number of employees at each enterprise.

Article 241:

As of the date set by a joint Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor and the Ministry of Health, there shall be physicians specialized in labor health necessarily taking up the positions of Labor Physicians.

Article 242:

All enterprises and establishments covered by Article 238 of this law and employing at least fifty workers shall have a permanent infirmary on the premises of the establishment, workshop, or work site.

This infirmary shall be run by a physician assisted by one or more male or female nurses, based on the number of workers.

During working hours, both day and night, there shall always be at least one male or female nurse present.

The infirmary shall be supplied with adequate materials, bandages and medicines to provide emergency care to workers in the event of accidents or occupational illness or sickness during work.

Expenses incurred in organizing and operating this infirmary are the responsibility of the employer.

Article 243:

When an enterprise covered by Article 228 has one or more branches or work sites that employ a total of at least fifty workers and are located more than five kilometers from the main work site, the employer is required to provide the branches or work sites with the same means as the main work site to assist and to treat workers. This includes medical personnel, buildings, materials, bandages and medicines.

Article 244:

When there are more than 200 workers, the infirmary must include, in addition to medicines and bandages, areas for hospitalizing the injured and sick before they are transferred to a hospital or isolated if necessary. These areas must be able to handle two per cent of the personnel employed at the site.

Care, treatment, and food for the injured and sick persons hospitalized in the infirmary are the responsibility of the employer.

Article 245:

Apart from the measures in the preceding articles, the employer is required to cover these expenses:

1) the service of chemical prophylaxis on their sites;

2) vaccination against epidemics.

In the case of an epidemic, the Minister of Health can order extraordinary preventive measures at work sites.

Article 246:

The Ministry in Charge of Labor and the Ministry of Health shall issue a joint Prakas to determine:

a) the organization and operation of the labor health services;

the maximum time that the labor physician must devote to personnel at the establishments in question based on the size of their work force and the nature of their activities, as well as the physician's mandatory tasks;

c) the frequency and the content of the reports to be filed by the manager of the enterprise or by the representatives of the inter-enterprise services with regard to the organization, operation and financial management of the health service.

Article 247:

The Ministry in Charge of Labor shall issue a Prakas to determine:

a) the conditions under which pre-employment, re-employment, periodical, and special physical exams are given;

b) the number, qualifications, and the duties of the medical personnel to be employed;

c) the conditions under which employers are required to establish and provide at their expense:

1) the infirmary specified in Article 242;

2) a bandaging room for a work force of 20 to 50 workers;

3) a first aid kit for a work force of fewer than 20 workers, and with particular regard to the infirmary, the number of rooms, the area space, the equipment and their purpose based on the number of workers employed when medical exams are conducted at the enterprise, whether or not the enterprise has an autonomous medical service;

4) the medical exams of workers as stipulated in point a) of this article.

CHAPTER IX

WORK-RELATED ACCIDENTS

Article 248:

An accident is considered to be work related, regardless of the cause, if it happens to a worker working or during the working hours, whether or not the worker was at fault; it is the accident inflicted on the body of the worker or on an apprentice with or without wage, who is working in whatever capacity or whatever place for an employer or a manager of an enterprise.

Equally, accidents happening to the worker during the direct commute from his residence to the work place and home are also considered to be work-related accidents as long as the trip was not interrupted nor a detour made for a personal or non-work-related reason.

All occupational illness, as defined by law, shall be considered a work-related accident and shall be remedied in the same manner.

Article 249:

Managers of enterprise are liable for all work-related accidents stipulated in the Article above regardless of the personal status of each worker.

The same liability applies to:

- directors of private hospitals, but solely for the personnel they employ
- professionals, solely for their employees
- craft shops, only for workers other than the wife and the children of the craftsman
- property owners, only for their domestic workers
- agricultural enterprises, for their workers

Apart from the categories expressly mentioned in the preceding paragraph, any person who engages the services of a worker for a specific, occasional work is required to make reparation for accidents that victimized the worker during the work.

Article 250:

Every manager of enterprise shall manage or have someone take all appropriate measures to prevent work-related accidents.

Article 251:

Laborers who normally work alone are not subject to the provisions of the present Chapter or to applicable regulations if they just take one or more fellow laborers to occasionally work with them.

Article 252:

The victim or his beneficiaries are entitled to compensation from the manager of enterprise or the employer in the event of work-related accidents inflicting on him and resulting in temporary incapacitation. However, this compensation can be paid on the condition that the accidents cause incapacitation for longer than four days. If the work-related accidents lead to a temporary incapacitation of four days or less, the victim is entitled to his regular wage.

The victim who intentionally causes an accident shall receive no compensation.

The competent tribunal can:

- reduce the compensation if it is proved that the accident was the result of an inexcusable mistake of the victim;
- increase the compensation if it is proved that the accident was the result of an inexcusable mistake of the employer or persons acting for him in management of work.

Article 253:

Compensation for fatal accidents or for accidents causing permanent disability is paid to the victim or his beneficiaries as an annuity.

Supplementary compensation is granted to a victim who requires constant care from another person.

In the event of incapacitation, compensation shall be paid no later than the fifth day after the accident.

Article 254:

Victims of work-related accidents shall be entitled to medical assistance (benefits in kind, medical treatment and medicament as well as hospitalization) and to all surgical assistance and prostheses deemed necessary after the accident.

Article 255:

Notwithstanding the preceding provisions, victims of work-related accidents can benefit from more favorable conditions if there is such an agreement between the parties.

Article 256:

A general insurance system obligatory for work-related accidents shall be set up. This system shall be managed under the insurance of the National Social Security Fund (Caisse Nationale de la Sécurité Sociale, CNSS).

Article 257:

Current regulations continue to be in effect until the promulgation of regulatory text or regulations on social insurance for occupational risks.

Nevertheless, during the transitional period, the Ministry in Charge of Labor can issue a Prakas (ministerial order) to determine how to enforce the present Chapter, notably:

1. The method for declaring and investigating accidents.
2. Guarantees and other necessary provisions.

The level of disability and the amount of compensation.

CHAPTER X

PLACEMENT AND RECRUITMENT OF WORKERS

Section 1

Placement

Article 258:

Any person looking for employment can request to be registered with the Placement Office of the Ministry in Charge of Labor or with the Employment Office of his province or municipality.

All employers are required to notify the Placement Office of the Ministry in Charge of Labor or the provincial or municipal Employment Office of any vacancies in his enterprise or any new need for personnel.

An employer can directly recruit workers for his enterprise, but he must meet the requirement mentioned in Article 21 of this law.

Article 259:

No employer is required to accept a worker who has been referred to him by the Placement Office. The priority for accepting certain categories of workers will be determined by special provisions and regulations.

Article 260:

Personnel of a Placement Office are prohibited from demanding or accepting any payment whatsoever for the placement of a worker.

Section 2

Employment of foreign labor

Article 261:

No foreigner can work unless he possesses a work permit and an employment card issued by the Ministry in Charge of Labor. These foreigners must also meet the following conditions :

Employers must beforehand have a legal work permit to work in the Kingdom of Cambodia;

These foreigners must have legally entered the Kingdom of Cambodia;

These foreigners must possess a valid passport;

These foreigners must possess a valid residency permit;

These foreigners must be fit for their job and have no contagious diseases. These conditions must be determined by a Prakas (ministerial order) from the Ministry of Health with the approval of the Ministry in Charge of Labor.

The work permit is valid for one year and may be extended as long as the validity of extension does not exceed the fixed period in the residency permit of the person in question.

Article 262:

The Ministry in Charge of Labor can revoke a work permit in the following cases :

When the holder does not fulfil one of the conditions laid in paragraph 2 – point a), b), c), d), and e) of Article 161 above.

When the job to be extended by the holder in the Kingdom of Cambodia is competing with Cambodian job seekers in the country. This revocation is carried out upon the expiration of the work permit that may be re-issued or extended in favor

When the holder is unemployed for more than one month or is hired by another employer.

The Ministry in Charge of Labor shall issue a Prakas for the issuance of work permits and employment cards to foreign workers.

A joint Prakas of the Ministry in Charge of Labor and the Ministry of Economic and Finance shall set the rate of fee for issuing such work permits and employment cards.

Article 263:

Enterprises of any kind and professionals such as lawyers, bailiffs, and notaries who need to recruit staff to work in their profession must appeal to Cambodian as a first priority.

Article 264:

Notwithstanding the provisions of Article 261 above, the maximum percentage of foreigners who can be allowed to employ in each of the enterprises covered by Article 263 above shall be determined by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor based on each of the categories of personnel as follows :

Office personnel.

Specialized personnel.

Non-specialized personnel.

Each enterprise is required to justify, during the entirety of its existence, that each of the three categories of personnel specified above include at least the minimum percentage of workers of Cambodian nationals as already provided.

Article 265:

In exceptional cases, in order to allow the employment of specialist indispensable to the operation of the enterprise, the percentage of foreigners can be exceeded the above limit with the authorization of the Minister in Charge of Labor at the suggestion or proposal of the Labor Inspector.

CHAPTER XI

TRADE UNION FREEDOM AND WORKER REPRESENTATION IN THE ENTERPRISE

Section 1

The right to form a trade union

Article 266:

Workers and employers have, without distinction whatsoever and prior authorization, the right to form professional organizations of their own choice for the exclusive purpose of studying, promoting the interests, and protecting the rights, as well as the moral and material interests, both collectively and individually, of the persons covered by the organization's statutes.

Professional organizations of workers are called "workers' unions".

Professional organizations of employers are called "employers' associations".

For the purposes of this law, trade unions or associations that include both employers and workers are forbidden.

Article 267:

Workers' unions and employers' associations have the right:

- to draw up their own statutes and administrative regulations, as long as they are not contrary to laws in effect and public order;
- to freely elect their representatives;
- to formulate their work program.

Article 268:

In order for their professional organization to enjoy the rights and benefits recognized by this law, the founders of those professional organizations must file their statutes and list of names of those responsible for management and administration, with the Ministry in Charge of Labor for registration. All requests for registration shall be appended with the statement of constitution of the organization.

If the Ministry in Charge of Labor does not reply within two months after receipt of the registration form, the professional organization is considered to be all ready registered.

A copy of the statutes and the list of names of those responsible for management and administration shall be sent to the Labor Inspector's Office where the organization was established, as well as to the Office of the Council of Ministers, to the Ministry of Justice and to the Ministry of Interior.

The filing will be renewed when there are changes in the statutes or management.

Article 269:

The members responsible for the administration and management of a professional organization shall meet the following requirements:

1) be at least 25 years of age;

2) be able to read and write Khmer;

3) not have been convicted of any crime;

4) have engaged in the profession or the job for at least one year.

Article 270:

Foreigners who are eligible to be candidates for the election of the management of a professional organization of employers must meet the following requirements:

1) be at least 25 years of age;

2) have the right to permanent residence in accordance with the Immigration Law of the Kingdom of Cambodia;

3) have worked for at least two consecutive years in the Kingdom of Cambodia.

Foreigners who are eligible to be candidates for the election of the management of a professional organization of workers must meet the following requirements:

1) be at least 25 years of age;

2) be able to read and write Khmer;

3) have the right to permanent residence in accordance with the Immigration Law of the Kingdom of Cambodia;

4) have worked for at least two consecutive years in the Kingdom of Cambodia

Article 271:

All workers, regardless of sex, age, nationality are free to be a member of the trade union of their choice.

Article 272:

All members of a trade union can participate in the management and administration of the union if they meet the requirements laid in Articles 269 and 270 above. The union's statutes, however, can possibly limit the conditions for participation of retirees in these functions.

Article 273:

The trade union freedom of individuals also implies freedom of not joining a workers' union or employers' association and freedom of withdrawing at any time from the organizations in which they join.

Article 274:

The professional organizations covered by Article 266 have the civil status (civil rights). They have the right to sue in court and to acquire personal property or real estate without authorization, for free or for payment. More generally, they have the right to enter into contract.

Article 275:

The professional organizations of workers and of employers set out in Article 266 can freely consult each other about the study, research, promotion and protection of their moral and material interests. The provisions of Articles 266, 267, 268, 269, and 270 are also applicable to Unions of professional organizations on the condition that the Unions must acknowledge the names and headquarters of all their constituent unions or associations, as provided for in Article 268.

Article 276:

In case of dissolving a professional organization of workers and of employers, the assets of the organization are allotted as prescribed in the statutes or, if there are no such statutory provisions, are allotted according to the rules determined by the General Assembly. If there are no such statutory provisions and no decision from the General Assembly, the organization's assets can only be transferred in form of donation to another similar, legally constituted organization or to relief associations or to social providence.

Article 277:

The representativeness of a professional organization or a union of professional organizations is recognized in the framework of geography or profession or, if necessary, by the type for which the union was registered to operate. The representativeness is determined by the following criteria:

a) be legally registered as provided for in Article 268 above;

b) have more members holding valid membership cards than the others. Any trade unions having the largest number of members in the order of the first and the second majority will be considered to be the representative unions within the enterprise. However any trade union whose number of members is over 51 percent of the total number of workers in the enterprise shall be considered as the most representative union;

c) receive dues from at least 33 percent of its members;

d) have programs and activities indicating that the union is capable of providing professional, cultural and educational services to its members, as provided for in Article 266 of this law.

Within sixty days at the latest after receipt of the form requesting recognition of the representativeness of the professional organization, the Ministry in Charge of Labor shall give an official decision on the recognition of the representativeness of the professional organization that has met the criteria mentioned in paragraph 1 above.

Provisions of the labor law can attach the representativeness of professional organization recognized by the Ministry in Charge of Labor, in conformance with the criteria established in paragraph 1 of the present article, to the benefit of certain advantages relating to:

- allocation of seats in certain organizations provided for in the labor law,
- competence in matters of collective bargaining (negotiation),
- nomination of candidates in the first round of elections for shop stewards.

If it is necessary to determine the representative nature of a professional organization or to verify its sustainability, the Minister in Charge of Labor can conduct an investigation.

The professional organization in question is required to provide any proof documents at request of the competent official.

When the proof documents are not available or these documents are not sufficient, the recognition of representativeness can be rejected or suspended until the necessary information is obtained. The advantages pertaining to the representativeness which every professional organization deserves are consequently cancelled or suspended.

Article 278:

In all enterprises or establishments employing eight or more workers, the representative union can appoint a shop steward from among the official shop stewards or alternate to represent it as the union representative to the manager of enterprise or establishment. He has sufficient authority to conclude and sign a collective agreement with the enterprise or establishment on behalf of the organization who appointed him. This appointment is valid for the entire term of office of the shop steward.

Section 2

Protection of trade union freedom

Article 279:

Employers are forbidden to take into consideration union affiliation or participation in union activities when making decisions concerning recruitment, management and assignment of work, promotion, remuneration and granting of benefits, disciplinary measures and dismissal.

Article 280:

Acts of interference are forbidden. In the senses of the present article, acts of interference are primarily measures tending to provoke the creation of worker organizations dominated by an employer or an employers' organization, or the support of worker organizations by financial or other means, on purpose to place these organizations under the control of an employer or an employers' organization.

Article 281:

All employers are forbidden to deduct union dues from the wage of their workers and to pay the dues for them.

Article 282:

Union stewards or former union stewards who relinquished their position for less than six months are entitled to benefits provided for in the provisions of Articles 292, 293 and 294 regarding the dismissal, re-assignment or transfer of shop stewards. In the recommendation on request for an authorization to dismiss or appeal, the Labor Inspector or the Minister in Charge of Labor shall examine whether the measure is involved with the mandate of the incumbent union steward or the former one.

Section 3

Representation of workers in the enterprise

Article 283:

In every enterprise or establishment where at least eight workers are normally employed, the workers shall elect a shop steward to be the sole representative of all workers who are eligible to vote in the enterprise or establishment.

The scope of present Section is the same as the scope of application defined in Article 1 of this Labor Law, except:

- Workers covered by Article 1 - paragraph 3 of this law have the right to elect shop stewards, but the provisions for implementation shall be determined by a separate Anukret (sub-decree).
- Personnel serving in the air or sea transportation industries also abide by the provisions of the present Section. However, for elections of shop stewards, they must be grouped into one or more specific electoral colleges with their own shop stewards within their enterprises.
- This Section 3 does not apply to domestic or household servants.

Acknowledgement that there are several distinct establishments within any enterprise, having the above-required number of workers, does not have effect on excluding a number of workers from abiding by this provision.

If there is no agreement between the employer and the representative union organizations in the enterprise on the number of distinct establishments required for the election for shop stewards, such a dispute shall be submitted to the Labor Court, which has jurisdiction to acknowledge the nature of a distinct establishment.

Article 284:

The missions of the shop steward are as follows:

- to present to the employer any individual or collective grievances relating to wages and to the enforcement of labor legislation and general labor regulations as well as collective agreements applicable to the establishment;
- to refer to the Labor Inspector all complaints and criticism relating to the enforcement of the labor legislation and labor regulations that the Labor Inspector is responsible for monitoring;
- to make sure the provisions relating to the health and safety of work are enforced;
- to suggest measures that would be beneficial to contribution towards protecting and improving the health, safety and working conditions of the workers in the establishment, particularly in case of work-related accidents or illnesses

The shop steward must be consulted and put forward a written opinion on the draft of internal regulations provided for in Article 24 of this labor law, or on draft of modification to these regulations.

The shop steward must also be consulted and put forward a written opinion on the measure for redundancy due to a reduction in activity or an internal reorganization of the enterprise or establishment.

Article 285:

The number of shop stewards is set in proportion to the number of workers in the establishment as follows:

- from 8 to 50 workers: one official shop steward and one assistant shop steward;
- from 51 to 100 workers: two official shop stewards and two assistant shop stewards;
- more than 100 workers: one extra shop official steward and one extra assistant shop steward for each group of one hundred workers.

Article 286:

Workers of either sex who are at least 18 years old and who have worked for the enterprise for at least three months and have not incurred in forfeiture of their right to vote, as set forth in Electoral Law, are eligible to vote.

Voters who are at least 25 years old and who have seniority of at least six months in the enterprise shall be eligible to be candidates. In addition to these conditions, a foreigner who is eligible to be a candidate must have the right to reside in the Kingdom of Cambodia in conformance with the provisions of Immigration Law until the end of the term solicited.

Article 287:

The election shall take place during working hours. The ballot is secret. The election of official shop stewards and assistant shop stewards shall be organized with separate ballots, but at the same time. If there is a pre-electoral agreement or a collective agreement or a regulatory provision applicable to the discrete professional categories that entail distinct electoral polls, then the election shall be organized separately in different places.

Article 288:

The shop stewards are elected from the candidates nominated by the representative union organizations within each establishment.

A union organization cannot nominate more candidates than the seats available for the prospective shop stewards to fill, and if necessary, this must apply to each electoral body.

Article 289:

Any candidates who obtain the larger number of votes are declared elected up to the number of seats to fill. In case only one seat remains to be filled and several candidates received the same number of votes, this seat is allocated to the older of the candidates. The ballot is valid only if the number of voters is at least equal to half of the number of those registered.

Article 290:

In case of contradiction to Article 289 above or if the representative union organizations did not nominate any candidates within the allotted time, a new ballot shall be organized within fifteen days later in which the voters can vote for any candidate whether or not nominated by the union organization. No quorum is required for this second ballot to be valid.

Article 291:

The official shop stewards and assistant shop stewards are elected for two years term and can be re-elected. Their functions are terminated by death, resignation and termination of the labor contract. When an official shop steward leaves office or is temporarily absent, he is replaced by an assistant shop steward from the same electoral body, and the priority for replace is given to the assistant shop steward who has been nominated by the same union organization and who received the largest number of votes.

Article 292:

It is the duty of the employer to organize elections. In case that there are no shop stewards, the employer shall set a date for the elections and publicize it within fifteen days upon receipt of the request of a worker, a union, or the Labor Inspector. The elections shall be organized within 45 days upon receipt of the request.

If there is an election to elect all new shop stewards, the balloting must take place in the fifteen days period preceding the expiration of the current term.

Article 293:

The dismissal of a shop steward or a candidate for shop steward can take place only after authorization from the Labor Inspector. The same protective measures apply to former shop stewards three months following the end of their terms and to unelected candidates during three months following the proclamation of the results of the ballot. Any reassignment or transfer that would end the shop steward's term is subject to the same procedure.

The Labor Inspector, who has been referred a request to authorize the dismissal of a worker covered by the present article, shall give his decision to the employer and to the worker in question as well as to the union organization to which the worker belongs, within one month at the latest upon receipt of the case.

On receipt of the decision, the employer, the worker in question, or the union organization to which the worker belongs has a period of two months to appeal to the Minister in Charge of Labor. The Minister in Charge of Labor can cancel or reverse the decision of the Labor Inspector.

If there is no notification of the Labor Inspector's decision within the allotted time, or if there is no notification of the decision of Minister in Charge of Labor within two months upon receipt of the appeal, the case and the appeal are considered to be rejected.

Article 294:

When the Minister in Charge of Labor or the Administrative Chamber of the Court of Appeal revokes an administrative decision authorizing the dismissal of a shop steward, the latter is entitled to resume his previous position or an equivalent position, if he has made an appeal within two months after receipt of notification of the administrative decision. The shop steward shall be reinstated in his term if it does not expire. In the contrary case, the shop steward enjoys the rights by the procedures laid in Article 293 until the next elections for shop stewards.

Article 295:

In the case of serious misconduct, the manager of enterprise can render the decision to instantly suspend the party in question pending the Labor Inspector's decision. If the Labor Inspector turns down the dismissal, the suspension is annulled and its effects are cancelled lawfully.

Article 296:

The employer must, within eight days following the elections, make an official report on the results of the elections of shop stewards to the Labor Inspector's Office. Furthermore, the employer must post another copy of the official report in the establishment for information.

Article 297:

The presence of the shop steward in the enterprise or establishment is not an obstacle to the workers' right to present their own grievances directly to the employer or his representatives.

Article 298:

Disputes relating to the election, eligibility and the fairness of the elections of shop stewards shall be referred to the Labor Court, or to the common court that has jurisdiction to rule promptly without the possibility of appeal recourse if the Labor Court does not exist.

Article 299:

The Ministry in Charge of Labor shall issue a Prakas (ministerial order) to determine the mode of enforcement of the present section, particularly regarding:

a) The development of voting procedure and the division of the workers into electoral colleges.

b) The conditions under which the shop stewards are recognized by the employer or his representative.

c) The means for the shop stewards, including the number of working hours, to carry out their duties.

d) The conditions under which an electoral body can remove a shop steward from office.

CHAPTER XII

SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

Section 1

Individual disputes,

Preliminary conciliation of individual disputes

Article 300:

An individual dispute is one that arises between the employer and one or more workers or apprentices individually, and relates to the interpretation or enforcement of the terms of a labor contract or apprenticeship contract, or the provisions of a collective agreement as well as regulations or laws in effect.

Prior to any judicial action, an individual dispute can be referred for a preliminary conciliation, at the initiative of one of the parties, to the Labor Inspector of his province or municipality.

Article 301:

On receipt of the complaint, the Labor Inspector shall inquire of both parties to elicit the subject of the dispute and then shall attempt to conciliate the parties on the basis of relevant laws, regulations, or collective agreements, or the individual labor contract.

To this effect, the Labor Inspector shall set a hearing that is to take place within three weeks at the latest upon receipt of the complaint.

The parties can be assisted or represented at the hearing.

The results of the conciliation shall be contained in an official report written by the Labor Inspector, stating whether there was agreement or non-conciliation. The report shall be signed by the Labor Inspector and by the parties, who receive a certified copy.

An agreement made before the Labor Inspector is enforceable by law.

In case of non-conciliation, the interested party can file a complaint in a court of competent jurisdiction within two months, otherwise the litigation will be lapsed.

Section 2

Collective labor dispute

Conciliation

Article 302:

A collective labor dispute is any dispute that arises between one or more employers and a certain number of their staff over working conditions, the exercise of the recognized rights of professional organizations, the recognition of professional organizations within the enterprise, and issues regarding relations between employers and workers, and this dispute could jeopardize the effective operation of the enterprise or social peacefulness.

Article 303:

If there is no planned settlement procedure in a collective agreement, the parties shall communicate the collective labor dispute to the Labor Inspector of their province or municipality. However, the Labor Inspector can take legal conciliation proceedings upon learning of the collective labor dispute even though he has not been officially notified.

Article 304:

The Minister in Charge of Labor shall designate a conciliator within forty-eight hours from the moment he is apprised or himself learns of the dispute.

Article 305:

Conciliation shall be carried out within fifteen days from the designation by the Minister in Charge of Labor. It can be renewed only by joint request of the parties to the dispute.

Article 306:

During the period of conciliation, the parties to the dispute must abstain from taking any measure of conflict. They must attend all meetings to which the conciliator calls them. Unjustified absence from any such meeting is punishable by a fine set in the rules of Chapter XVI.

Article 307:

A conciliatory agreement, signed by the parties and [visaed] by the conciliator, has the same force and effect of a collective agreement between the parties and the persons they represent. However, when the party representing workers is not a trade union, the agreement is neither binding on such union nor on the workers it represents.

Article 308:

In the absence of an agreement, the conciliator shall record and indicate the key points where the conciliation failed and shall prepare a report on the dispute. The conciliator shall send such record and report to the Minister in Charge of Labor within forty-eight hours at the latest after the conclusion of conciliation.

B. Arbitration

Article 309:

If conciliation fails, the labor dispute shall be referred to settle:

a) by any arbitration procedure set out in the collective agreement, if there is such a procedure; or

b) by any other procedure agreed on by all the parties to the dispute; or

c) by the arbitration procedure provided for in this Section.

Article 310:

In a case covered by paragraph c) of Article 309 above, the Minister in Charge of Labor shall refer the case to the Council of Arbitration within three days following the receipt of the report from the conciliator as specified in Article 308 above.

The Council of Arbitration must inevitably meet within three days following the receipt of the case.

Article 311:

Members of the Council of Arbitration shall be chosen from among magistrates, members of the Labor Advisory Committee, and generally from among prominent figures known for their moral qualities and their competence in economic and social matters. These persons shall be included on a list prepared each year by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor.

Article 312:

The Council of Arbitration has no duty to examine issues other than those specified in the non-conciliation report or matters, which arise from events subsequent to the report, are the direct consequence of the current dispute.

The Council of Arbitration legally decides on disputes concerning the interpretation and enforcement of laws or regulations or of a collective agreement. The Council's decisions are in equity for all other disputes.

The Council of Arbitration has the considerable power to investigate the economic situation of the enterprises and the social situation of the workers involved in the dispute.

The Council has the power to make all inquiries into the enterprises or the professional organizations, as well as the power to require the parties to present any document or economic, accounting, statistical, financial, or administrative information that would be useful in accomplishing its mission. The Council may also solicit the assistance of experts.

Members of the Council of Arbitration must keep the professional confidentiality regarding the information and documents provided to them for examination, and of any facts that come to their attention while carrying out their mission.

All sessions of the Council of Arbitration shall be held behind closed doors.

Article 313:

Within fifteen days starting from the date of its receipt of the case, the Council of Arbitration shall communicate its decision to the Minister in Charge of Labor. The Minister shall immediately manage to notify the parties. The latter have the right to appeal this arbitral decision by informing the Minister by registered mail or by any other reliable method within eight calendar days from the date of receiving the notification.

Article 314:

The final arbitral decision which was not appealed by either party shall be implemented immediately.

The arbitral decision which was already implemented shall be filed and registered the same way that a collective agreement is.

Article 315:

The reports on conciliation agreements and arbitral decisions, which have not been appealed, shall be posted in the workplace of the enterprise involved in the dispute and in the office of the relevant provincial and municipal Labor Inspector's Office.

Article 316:

The procedure for conciliation and arbitration shall be carried out free of charge.

Article 317:

The Ministry in Charge of Labor shall issue a Prakas (ministerial order) to determine the mode of enforcement of the present section.

CHAPTER XIII

STRIKES - LOCKOUTS

Section 1

General provisions

Article 318:

A strike is a concerted work stoppage by a group of workers that takes place within an enterprise or establishment for the purpose of obtaining the satisfaction for their demand from the employer as a condition of their return to work.

A lockout is a total or partial closing of an enterprise or establishment by the employer during a labor dispute.

Article 319:

The right to strike and to a lockout are guaranteed. It can be exercised by one of the parties to a dispute in the event of rejecting the arbitral decision.

Article 320:

The right to strike can also be exercised when the Council of Arbitration has not rendered or informed of its arbitration decision within the time periods prescribed in Chapter XII.

It can also be exercised when the union representing the workers deems that it has to exert this right to enforce compliance with a collective agreement or with the law.

It can also be exercised, in a general manner, to defend the economic and socio-occupational interests of workers.

The right to strike can be exercised only when all peaceful methods for settling the dispute with the employer have already been tried out.

Article 321:

The right to strike cannot be exercised when the collective dispute results from the interpretation of a juridical rule originating from the existing law, or the collective agreement, or the rule relating to an arbitral decision accepted by the concerned parties.

It also cannot be exercised for the purpose of revising a collective agreement or reversing an arbitral decision accepted by the parties, when the agreement or the decision has not yet expired.

Article 322:

The right to a lockout shall be exercised under the same provisions as the right to strike.

Section 2

Procedures prior to the strike

Article 323:

A strike shall be declared according to the procedures set out in the union's statutes, which must state that the decision to strike is adopted by secret ballot.

A. Prior Notice

Article 324:

A strike must be preceded by prior notice of at least seven working days and be filed with the enterprise or establishment. If the strike affects an industry or a sector of activity, the prior notice must be filed with the corresponding employer's association, if any. The prior notice must precisely specify the demands which constitute the reasons for the strike.

The prior notice must also be sent to the Ministry in Charge of Labor.

Article 325:

During the period of prior notice, the Minister in Charge of Labor shall actively seek all means to conciliate between the parties to dispute, including soliciting the collaboration of other relevant ministries. The parties are required to be present at the summons of the Minister in Charge of Labor.

B. Minimum Service

Article 326:

During the period of prior notice, the parties to the dispute are required to attend the meeting in order to arrange the minimum service in the enterprise where the strike is taking place so that protection of the facility installations and equipment of the enterprise will be assured. If there is no agreement between the parties, the Ministry in Charge of Labor shall determine the minimum services in question.

A worker who is required to provide minimum service covered by this Article and who does not appear for such work is considered guilty of serious misconduct.

C. Essential Services

Article 327:

If the strike affects an essential service, namely an interruption of such a service would endanger or be harmful to the life, safety, or health of all or part of the population, the prior notice mentioned in Article 324 shall be extended to a minimum of fifteen working days.

Article 328:

During the period of such prior notice, the Minister in Charge of Labor shall determine the minimum essential service to be maintained so as not to endanger the life, health or safety of persons affected by the strike. The workers' union that has declared the strike shall be asked to give its views as to which services to be maintained.

A worker who is required to provide the minimum essential service covered by this Article and who does not appear for such work is considered guilty of serious misconduct.

Article 329:

The list of enterprises that provide essential services in the sense of Article 328 shall be established by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor. All disputes concerning the qualification for an essential service shall be settled by the Labor Court, or in the absence of a Labor Court, by a common court.

Section 3

Effects of a strike

Article 330:

A strike must be peaceful. Committing violent acts during a strike is considered to be serious misconduct that could be punished, including work suspension or disciplinary layoff.

Article 331:

Freedom of work for non-strikers shall be protected against all form of coercion or threat.

Article 332:

A strike suspends the labor contract. During a strike, the allowance for work is not provided and the salary is not paid.

The worker shall be reinstated in his job at the end of the strike.

The mandate of workers' representatives shall not be suspended during the strike so that they can maintain contact with representatives of the employer.

Article 333:

The employer is prohibited from imposing any sanction on a worker because of his participation in a strike. Such sanction shall be nullified and the employer shall be punishable by a fine in the amount set in Article 369 of Chapter XVI.

Article 334:

During a strike, the employer is prohibited from recruiting new workers for a replacement for the strikers except to maintain minimum service provided for in Articles 326 and 328 if the workers who are required to provide

such service do not appear for work. Any violation of this rule obligates the employer to pay the salaries of the striking workers for the duration of the strike.

Article 335:

A lockout undertaken in violation of these provisions obligates the employer to pay the workers for each day of work lost thereby.

Section 4

Illegal strikes

Article 336:

Illegal strikes are those that do not comply with the procedures set out in this Chapter.

Non-peaceful strikes are also illegal.

Article 337:

The Labor Courts or, in the absence of the Labor Courts, the common courts, have sole jurisdiction to determine the legality or illegality of a strike.

If the strike is declared illegal, the strikers must return to work within forty-eight hours from the time when this declaration is given out. A worker who, without valid reason, fails to return to work by the end of this period is considered guilty of serious misconduct.

CHAPTER XIV

LABOUR ADMINISTRATION

Section 1

General provisions

Article 338:

The Labor Administration is primarily responsible for preparing, implementing, coordinating, supervising, and evaluating national labor policy. Particularly within the realms of public administration, it is the tool for formulating and enforcing legislation in order for this policy to materialize.

The Labor Administration consistently studies the situation of employed, unemployed or under-employed persons in light of the national laws and practices regarding working conditions, employment and professional life. It pays attention to inadequacies and abuses in this area and puts forward a proposal and request a decision on method for remedy.

The Labor Administration offers its advisory service to employers and to workers, as well as to their respective organizations, in order to promote consultation and real cooperation between the authorities or public institutions and employers or workers, as well as between employers' and workers' organizations.

The Labor Administration responds to requests for technical assistance from employers and workers, as well as from their respective organizations.

The Labor Administration offers conciliatory services to employers and workers, as well as to their organizations, in order to help settle individual or collective disputes.

Article 339:

The Labor Administration must permanently maintain enough personnel, material, means of transportation, offices and premises to meet the needs of the service that is conveniently accessible to all interested persons.

Agents of the Labor Administration must be acquired with adequate training for carrying out their respective functions. Relevant measures are taken by Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor to ensure that permanent training is provided to these agents during their employment.

Article 340:

The agents of the Labor Administration must have the sufficient qualifications to perform their assigned functions, have access to the necessary training in carrying out their functions and be free from all undue external influence.

All this personnel shall be granted with material means and financial resources required to effectively perform their statutory duties.

Article 341:

The Ministry in Charge of Labor shall issue a Prakas to determine the structure of the Labor Administration and, for each service, specify:

- the roles and tasks incumbent on the responsible agents;
- the organization, relationship and coordination with the other services within the Labor Administration;
- layout of the service in order to best serve in provinces and municipalities in the country;
- work methods of the responsible agents.

Article 342:

The special statutes and conditions of service for the various categories of personnel in the Labor Administration shall be determined by an Anukret (sub-decree).

Section 2

Labor inspection

Article 343:

The tasks of the Labor Inspection are assumed by Labor Inspectors and by Labor Controllers.

Before their appointment, Labor Inspectors and Controllers must solemnly swear allegiance to fulfilling their duties and to not revealing, even after having left their post, any manufacturing or trade secrets or operating methods that they learned of during the course of their work.

Article 344:

The Labor Inspection shall have the following missions:

a) to ensure enforcement of the present Labor Law and regulatory text that is provided for, as well as other laws and regulations that are not yet codified and that relate to the labor system;

b) to provide information and technical advice to employers and to workers on the effective ways of observing the legal provisions;

c) to bring to the attention of the competent authority any improprieties or abuses that are not specifically covered by the existing legal provisions;

d) to give advice on issues relating to the arrangement or restructuring of enterprises and organisms that have been authorized by the administrative authorities and covered by Article 1 of this law;

e) to monitor the enforcement of the legal provisions regarding the living conditions of workers and their families.

Article 345:

Labor Inspectors and Controllers can ask for assistance from duly qualified experts and technicians from relevant ministries or outside, who are specialized in medicine, mechanics, electricity, chemistry and environment, in order to ensure enforcement of the legal provisions regarding the health and safety of workers in carrying out their duties, and to inquire about the effectiveness of the methods applied, the materials used, and the regulations on the health and safety of workers. This technical assistance shall be exerted under the monitoring of the Labor Inspector or the Labor Controller in cooperation with relevant ministries.

The experts and technicians, who cooperate with the Labor Inspector or the Labor Controller in enforcing the legal provisions on the labor health and safety, must take an oath. They have the same powers granted the Labor Inspectors as per Articles 346 and 347 below.

The expenses incurred from this assistance shall be paid by the Ministry in Charge of Labor.

Article 346:

Labor Inspectors and Controllers possessing the proper identification are authorized:

a) to freely enter any enterprise within the jurisdiction of their inspection, without prior notification of the time, whether day or night;

b) to enter in the daytime workplaces that they could rationally assume to be subject to inspection of their Inspector's Office;

c) to conduct any examinations, inspections and investigations considered to be necessary to ensure that the provisions are effectively observed, and, in particular,

· to question, either alone or in the presence of witnesses, the employer or the staff about any matter relating to the enforcement of the law;

· to demand access to all books, ledgers, and documents that must be kept by the employer as prescribed by the legislation relating to working conditions so as to verify whether they (the papers) conform to the legislation; as well as to have the right to copy or take extracts from the books or ledgers;

· to demand the posting of notices or papers that are required to be affixed by law;

· to take, for the purposes of analysis, samples of materials or substances used or mixtures provided that the employer or his representative is aware that the materials or substances were taken for this purpose.

During each inspection, the Labor Inspector or Controller must inform the employer or his representative of his presence, unless he thinks that doing so will prejudice the effectiveness of the inspection.

The Labor Inspector and Controller may need to be accompanied by one or more shop stewards during inspection.

Article 347:

In performing their duties, Labor Inspectors and Controllers have the power:

1) to make observations to the employer or his representative and to the workers;

2) to serve notice on the employer or his representative to observe the legislation within a certain time period;

3) to note with an official report the non-observance of certain legal provisions that must, until proved otherwise, be credited;

4) to order that immediate measures be taken when they have every reason to believe or conclude that there is an imminent and serious danger to the health or safety of the workers.

5. to inflict the fine on those guilty of violating the provisions of this law and any enforcement-related text of these provisions.

Article 348:

Labor Inspectors, Labor Medical Inspectors and Labor Controllers cannot have any interest whatsoever in the enterprises within the jurisdiction of their inspection.

They must keep the source of any complaint, referred to them, about any default in the facility or a violation of the law strictly confidential and must not reveal to the employer or his representative that the inspection was the result of a complaint.

Section 3

Labor medical inspection

Article 349:

The Labor Medical Inspection permanently operates for the purpose of protecting the health of workers at the workplace. The tasks of this inspection are assigned to Labor Medical Inspectors who place great emphasis on the organization and operation of labor medical services.

The Labor Medical Inspectors work in conjunction with the Labor Inspectors and cooperate with them in enforcing regulations regarding the health of workers.

Article 350:

Within the framework of their mission, the provisions relating to the powers and obligations of Labor Inspectors provided for in Articles 343 - paragraph 2, 346 and 347 - points 1, 2, 3, 4 of this law, are also extended to the Labor Medical Inspectors.

CHAPTER XV

THE LABOUR ADVISORY COMMITTEE

Article 351:

A Labor Advisory Committee shall be formed under the Ministry in Charge of Labor.

It consists of:

- the Minister in Charge of Labor, or his representative, who is the Chairperson;
- a number of representatives of relevant ministries;
- the equal number of representatives from the workers' unions that are the most representative at the national level, and of representatives from the employers' organizations that are the most representative at the national level.

It elects two vice-chairpersons, one from among the workers' representatives and the other from among the employers' representatives.

Article 352:

The composition and functions of the Labor Advisory Committee shall be determined by an Anukret (sub-decree).

Article 353:

The Labor Advisory Committee must meet at least twice per year. However, it can be convoked at any time by the Minister in Charge of Labor at his own initiative or at the request of one of the vice-chairpersons.

The chairperson sets the agenda of each session of the Labor Advisory Committee in consultation with the vice-chairpersons.

Article 354:

The Labor Advisory Committee shall have a permanent secretariat, which is under charge of the Ministry in Charge of Labor.

Article 355:

At the request of the Chairperson or of one of the vice-chairpersons, duly qualified officers or prominent figures who are competent primarily in the areas of economics, medicine, social or cultural matters can be invited to attend the meetings of the Labor Advisory Committee for consultations.

Article 356:

The post of member of the Labor Advisory Committee is unpaid.

The employer whose worker is a member of the Labor Advisory Committee is required to give the worker the necessary time to attend the meetings.

This meeting period is paid as normal work time and considered as such for the calculation of seniority and the right to take leave.

The workers who are members of the Labor Advisory Committee are subject to the same protection granted by this law to union stewards and union leaders.

Article 357:

The Labor Advisory Committee has the mission primarily to study problems related to labor, the employment of workers, wages, vocational training, the mobility of labor force in the country, migrations, the improvement of the material and moral conditions of workers and the matter of labor health and safety.

The Labor Advisory Committee has the following duties:

- formulate recommendations on the guaranteed minimum wage;
- render advice beforehand in order to extend the scope of a collective agreement or, if there is no collective agreement, give advice eventually on any regulation concerning the conditions of employment in a given profession or in a certain sector of activity.

Article 358:

Participation of the Kingdom of Cambodia in activities of the International Labor Organization shall be in consultations with representatives of employers and workers who are members of the Labor Advisory Committee.

CHAPTER XVI

PENALTIES

Article 359:

Those guilty of violating the provisions of the articles in Chapter XVI of this law shall be fined or imprisoned or both.

Fines are imposed by the Labor Inspector and the Labor Controller.

Article 360:

Fines are set in multiples of the base daily wage. The base daily wage is the minimum wage set by a joint Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor and the Ministry of Justice.

Article 361:

Those guilty of violating the provisions of Articles 14, 20, 22, 24, 29, 30, 34, 37, 42, 43, 72, 112, 134, 187, 214, 222, 253, and 255 are liable to a fine of ten to thirty days of the base daily wage.

Article 362:

Employers who eliminate or suspend the weekly time off of their workers or who provide this time off under conditions contrary to the provisions of Section 4 of Chapter VI of the present Labor Law or Prakas instructing enforcement of this law are liable to a fine of ten to thirty days of base daily wage.

These penalties also apply to employers who suspend this time off without the necessary authorization, or who do not provide their workers with compensatory time off under the conditions laid in the aforesaid provisions.

Article 363:

Those guilty of violating the provisions of Articles 21, 28, 44, 45, 49, 50, 57, 59, 106, 139, 144, 162, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 170, 179, 180 - paragraphs 1 and 2, 182 - paragraphs 2 and 3, 184, 194, 198, 200, 204, 205, 206, 210, 249, 296, and 306 are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 364:

The employer who neglects or refuses to grant an employment certificate under the conditions laid in Article 93 is liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 365:

Without prejudice to any civil liability, those guilty of violating the provisions of Articles 113, 114, 115 and 116 are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 366:

Offsetting, installments, deductions from wages by the employer in violation of the rules imposed by Articles 127, 128 and 129 are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 367:

Employers who employ staff under conditions contrary to the provisions of Articles 137, 138 - paragraph 2, 140 and 141 regarding hours of work or the Prakas instructing enforcement of these articles are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 368:

Employers who employ children less than eighteen years of age under conditions contrary to the provisions of Articles 173, 174, 175, 176, 177 and 178 of this law are liable to a fine of thirty-one to sixty days of the base daily wage.

Article 369:

Those guilty of violating the provisions of Articles 12, 15, 17, 18, 39, 46, 104, 126, 260, 264, 281, 292, 331, 333, 334 and 335 are liable to a fine of sixty-one to ninety days of base daily wage or to imprisonment of six days to one month.

Article 370:

The employer who violates the provisions of Article 16 of this law is liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage.

Article 371:

The employer who dismisses staff from work for one of the reasons laid in Article 95 - paragraphs 1 and 2, without informing the Labor Inspector, or who carries out this dismissal during the suspension period of dismissal imposed by the Minister in Charge of Labor in compliance with Article 95 - last paragraph, is liable to a fine of sixty-one to ninety days of base daily wage or to imprisonment of six days to one month.

Article 372:

Any person who hires or keeps in his service a foreigner, who does not possess the employment card authorizing him to carry out a paid job in the Kingdom of Cambodia, is liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage or to imprisonment of six days to one month. In the event of a subsequent offence, such person is liable on conviction to imprisonment of one month to three months.

Article 373:

Those guilty of violating Articles 278, 279, and 280 are liable to a fine of sixty one to ninety days of the base daily wage and to imprisonment of six days to one month, or to one of the both penalties.

Anyone guilty of violating or attempting to breach the provisions of Section 1, Chapter XI, regarding the formation of trade unions and the freedom to join or to not join a union organization, in particular, Articles 266, 267 and 273 through pressure, threat or coercion, shall be subject to the same penalties.

Article 374:

Those guilty of violating the rules concerning the minimum age are liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 375:

Company heads, directors, managers, or officers-in-charge who personally violated the provisions of Articles 229, 230 and 231 or the Prakas for enforcing these articles are liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 376:

Any person who commits the offences defined in the preceding article that are harmful to the health or safety of others, is liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

The penalties laid in Articles 375 and 376 are independent of the provisions related to the compensation for work-related accidents and occupational illnesses that are the subject of Chapter IX of this law.

Article 377:

Those guilty of violating the provisions of articles 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246 and 247 or violating the Prakas instructing application of labor health are liable to a fine of one hundred twenty days to three hundred sixty days of the base daily wage and to imprisonment of one to five years, or to only one of the both penalties.

Article 378:

The leaders or administrators of a professional organization or a union of professional organizations who induce these organizations to engage in activities extraneous to its exclusive objective, as defined in Article 266 of this law, are liable to a fine of sixty-one to ninety days of the base daily wage.

The dissolution of the professional organization or the union of professional organizations must be pronounced by the Labor Court in the event of those organizations committing the wrongdoing as stated in the preceding paragraph or in case of serious, repeated violation of the laws and regulations, particularly in the area of industrial relations.

Article 379:

Those guilty of violating Articles 268, 269 and 270 are liable to a fine of sixty-one to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 380:

Anyone who undermines or attempts to undermine the free designation of a union steward or the independent or regular performance in his mandate, or who violates the provisions of Article 282 regarding the dismissal from work, reassignment, transfer of union stewards or former union stewards, shall be liable to a fine of sixty one to ninety days of the base daily wage and to imprisonment of six days to one month, or to only one of the both penalties.

Article 381:

Anyone who does not observe the provisions of Articles 283, 286, 287 and 291 and who undermines or attempts to undermine the free election of a shop steward or the regular performance of his functions, shall be liable to a fine of sixty one to ninety days of the base daily wage and to imprisonment of six days to one month, or to only one of the both penalties.

Article 382:

Anyone who prevents or attempts to prevent the Labor Inspectors or Controller as well as the Labor Medical Inspectors from carrying out their functions or from exercising their powers, is liable to a fine of one hundred twenty to three hundred sixty days of base daily wage or to imprisonment of one month to one year.

Article 383:

When there are several infractions, which are liable to the same penalty by virtue of this law, fines must be proportional to the number of infractions. However, the total amount fined cannot exceed five times the maximum rate of fines.

This rule applies particularly when several workers are employed under conditions contrary to this law.

Fines imposed in the event of subsequent offences are tripled.

Article 384:

Managers of enterprises shall be civilly liable for sentences rendered against their authorized representatives or officers-in-charge.

Article 385:

Any labor dispute covered by Chapter XII of this law that could not be settled through conciliation can be brought before the Labor Court.

Within its mission to settlement of this dispute, the Labor Court can take a number of the necessary measures as follows:

1 . Order the reinstatement of a dismissed worker, by retaining his former position and paying him a retroactive wage.

2. Nullify the results of a union election or the election of a shop steward.

3. Order an employer to negotiate with a union or to cooperate with a union steward or a shop steward.

4. Decide the payment for damages in favor of the party who won the case in the labor conflict.

Article 386:

Without prejudice to the disciplinary penalties laid in the Statute of Administrative Agents, Labor Inspectors and Controllers as well as Labor Medical Inspectors who reveal the secrets and production processes shall be punished by imprisonment for six days to one month, even though the revelation of the secrets took place after they have left their job.

CHAPTER XVII

LABOUR COURTS

Article 387:

Labor courts shall be created that have jurisdiction over the individual disputes occurring between workers and employers regarding the execution of the labor contract or the apprenticeship contract.

Article 388:

The organization and functioning of the Labor Courts shall be determined by law.

Article 389:

Pending the creation of the Labor Courts, disputes regarding the application of this law shall be referred to common courts.

CHAPTER XVIII

TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 390:

The provisions of this law are lawfully applicable to current individual labor contracts. However, workers are entitled to continue enjoying benefits granted them by their present contract when these benefits are more favorable than those they would have under this law.

The provisions of this law cannot be a reason for terminating a contract.

Article 391:

Any clause in a current contract that does not conform to the provisions of this law must be modified within six months from the promulgation of this law.

Article 392:

In a transitional period and until a date that shall be set by a Prakas (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labor, all workers' unions can nominate candidates to the first round of shop steward elections without needing to prove their representativeness.

During the above period, the professional organizations of workers and employers claiming to be representative in their professional and geographic area can sign collective agreements covering the same jurisdiction. However, the validity of these agreements will end, at the latest, within one year after the date that the Prakas referred to in the first paragraph is published. Any renewal of the agreement or any new agreement can be made only within the framework of Article 96.

While waiting for professional organizations to be recognized as representative at the national level, the Minister in Charge of Labor shall select prominent figures (officials) credited with special merits in the domain of social affairs or in the area of occupation and employment to occupy the seats reserved for representatives of workers and employers.

Article 393:

In the absence of the post for Labor Inspectors, Labor Medical Inspectors and Labor Controllers, officials who are appointed to conduct inspections by the Minister in Charge of Labor shall carry out the functions and the duties of the Labor Inspectors, Labor Medical Inspectors and Labor Controllers as stipulated in this law.

Article 394:

Workers' unions and employers' associations that have already been created before this law coming into effect, must again complete the formalities in conformance with the provisions of this law.

CHAPTER XIX

FINAL PROVISIONS

Article 395:

All provisions contrary to this law shall be abrogated.

Article 396:

This law shall be declared as a matter of great urgency.

This law was adopted on January 10, 1997 by the National Assembly of

the Kingdom of Cambodia during the 7th session of its first legislature,

and promulgated on March 13, 1997.

Phnom Penh, March 13, 1997

in the King's name and by the royal order

Chea Sim

Acting Head of State

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋសភា

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម

ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

****

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការកែសំរួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ
ផ្នែកទី ១
ដែនអនុវត្តន៍

ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្ដាលសាធារណៈឬឯកជន ក្រៅសាសនាឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការឬលក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈដែលតែងតាំងដោយបណ្ដោះអាសន្នដែរ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ :

ក- ចៅក្រមខាងតុលាការ ។

ខ- ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

ឃ- បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និង នាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពី សេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

ង- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។ អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ២.-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជនទាំងអស់ នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច ។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេនោះ គេទុកថាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង ។

មាត្រា ៣.-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤.-

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាត្រា ៥.-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦.-

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះនិងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៧.-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯងទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តីឬប្រពន្ធនិងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨.-

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន

ហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក តែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ៩.-

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន :

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា ១០.-

កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាននិងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា ១១.-

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ :

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬម៉ៅការ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកំរៃជើងសា ។

ផ្នែកទី ២
ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២.-

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា :

- ពូជសាសន៍
- ពណ៌សម្បុរ
- ភេទ
- ជំនឿ
- សាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ជាតិកំណើត
- ដើមកំណើតសង្គម
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី :

- ការជួល
- ការកំណត់ និង ការ បែងចែកការងារ
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការតម្លើងថ្នាក់
- ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ
- ការផ្តល់កំរៃ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម
- វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។

ការបែងចែក ការបដិសេធន៍ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សំរាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣
សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី ។

ផ្នែកទី ៤
ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤.-

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សំរាប់សេចក្តីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនហើយជាពិសេសសំរាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៥
ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥ :

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាម អនុសញ្ញា លេខ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំឬកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៨ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩ ។

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះហើយនិងកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា ១៦.-

ការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ ត្រូវហាមឃាត់ ។

ជំពូកទី ២
សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១
សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកឬបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ១៧.-

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ។ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅថា សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនិងដាក់ជូន ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅមុនពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

និយោជក ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិកធ្វើការជាប់លាប់ តិចជាងប្រាំបីនាក់ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ ។

មាត្រា ១៨.-

ចំពោះការបិទសហគ្រាស និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសនោះ ។

មាត្រា ១៩.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់អំពីបែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកនិងបិទសហគ្រាស តាមករណីនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០.-

និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាននិងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយ

ដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀងនិងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះ នឹងមានចែងក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២
សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា ២១.-

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម ។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិន អនុវត្តចំពោះ :

- ការងារម្តងម្កាល ដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាមសិបថ្ងៃ ។
- ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសំរាប់ការងារនេះមិនលើស ពី បីខែ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ផ្នែកទី ៣
បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ២២.-

និយោជកនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១៧* ខាងលើនេះហើយដែល មានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស មួយជាដរាប ។

មាត្រា ២៣.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះតាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននិង អនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្តីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ពោលមកនេះជាអាទិ៍ គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងកំរៃបន្ទាប់បន្សំ តាវកាលិកជាវត្ត ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាក និងការឈប់សំរាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិតនិងទណ្ឌកម្មដែលនឹង អាចត្រូវលើកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៤.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះ នឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាស ឬរយៈពេលបីខែ ក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសកើតរួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារ ជាមុន ។ ទិដ្ឋាការនេះ ត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។

មាត្រា ២៥.-

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណី ដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកំរិតសិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុង អនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

អធិការការងារ ត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ។

មាត្រា ២៦.-

និយោជក មិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះ ក្នុងរយៈពេលលើស ពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។

មាត្រា ២៧.-

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមានទីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។

មាត្រា ២៨.-

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថា វិធានការទាំងឡាយដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ ។

មាត្រា ២៩.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយនិងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើលបានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប ។

មាត្រា ៣០.-

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ ។

មាត្រា ៣១.-

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្តីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមានឬគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន ដោយផ្អែកតាមទំងន់នៃកំហុស

របស់សាមីខ្លួន ។

ផ្នែកទី ៤

សៀវភៅការងារ

មាត្រា ៣២.-

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ ។

ជនណាក៏ដោយ មិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិតដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះបានទេ ។

មាត្រា ៣៣.-

ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចំការ អាចមានសៀវភៅការងារ ឬគ្មានក៏បាន ។

មាត្រា ៣៤.-

សៀវភៅការងារសំរាប់សំគាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន ។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត ។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅប្រើប្រាស់ខុសពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅនេះទេ ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វីលើសៀវភៅការងារនេះទេ ។

មាត្រា ៣៥.-

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារ និងចេញឱ្យតាមសេចក្តីសុំរបស់

កម្មករនិយោជិត ដែលបង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញឱ្យ ហើយនិងវិញ្ញាបនប័ត្រមុខរបរ ដែលនិយោជកខ្លួនចេញឱ្យ ។

មាត្រា ៣៦.-

ការចេញសៀវភៅការងារត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិ នូវអាករដែលមានអត្រានិងរបៀបទទួលប្រាក់ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមនៃក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៧.-

ការទទួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន ។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការ អំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ៣៨.-

ការបាត់សៀវភៅការងារ ត្រូវតែប្ដឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញឱ្យបាន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ ។

ផ្នែកទី ៥

សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣៩.-

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុង *មាត្រា១៧* ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាបនូវសៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូនិងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះ ត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាស

ដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជក ត្រូវទុកថែរក្សាឱ្យគង់ ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ។

អធិការការងារ អាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ៤០.-

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា :

ក- ពតិមានស្តីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាស ។

ខ- លក្ខណៈសំគាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងការឈប់សំរាក ។

មាត្រា ៤១.-

សហគ្រាសណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះពតិមាននិងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន ។

ផ្នែកទី ៦

អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៤២.-

អាគារូបដ្ឋាន គឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួស នូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះដើម្បីសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ។

អាគារូបដ្ឋាន នឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ :

១- មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យទិញតែនៅទីនោះឡើយ ។

២- មិនត្រូវឱ្យនិយោជកឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ ។

៣- គណនេយ្យសំរាប់អាគារបដ្ឋានទីមួយៗ ត្រូវឱ្យធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាស ។

៤- ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគបរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយឱ្យគេឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ៤៣.-

ការបើកអាគារបដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

អធិការការងារត្រួតពិនិត្យ ការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារបដ្ឋានដែលកម្មករនិយោជិតមានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង ។ អធិការការងារអាចបង្ខំឱ្យបិទអាគារបដ្ឋានជាបណ្ដោះអាសន្ន រហូតដល់មានសេចក្ដីសំរេចជាស្ថាពរពី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៧
កិច្ចធានា

មាត្រា ៤៤.-

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតំរូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ ។

ផ្នែកទី ៨
លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី

មាត្រា ៤៥.-

ការិយភារី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិន ជ្រើសរើសកម្មករហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាមត្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬផ្ដល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។

កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវតែធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។

មាត្រា ៤៦.-

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីហត្ថពលិកឬការវាយបន្ថោកថ្លៃដោយកាពិយការីត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ៤៧.-

កាពិយការី ត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតាហើយក្នុងករណីនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។

មាត្រា ៤៨.-

ក្នុងករណីដែលកាពិយការីគ្មានប្រាក់ចេញឱ្យ ឬក្នុងករណីដែលកាពិយការីមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្តង ។

មាត្រា ៤៩.-

កាពិយការីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណាដែលគេងាយអាចអានបាន ក្នុងរោងជាងភណ្ឌាគារ ឬការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗ នូវឋានៈរបស់ខ្លួននិងនាម អាស័យដ្ឋាននៃសហគ្រិន ។

មាត្រា ៥០.-

សហគ្រិន ត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមកាពិយការីដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ ។ បញ្ជីនេះដែលមានបញ្ជាក់នាម អាស័យដ្ឋាន និងឋានៈនៃកាពិយការី ព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗ ត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលកាពិយការីនេះ ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម ។

ជំពូកទី ៣
ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១
ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្ដីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញនិងតាមរបៀបបច្ចេកទេស ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងថិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។ ថិរវេលានេះមិនលើសពី ពីរឆ្នាំទេ ។

មាត្រា ៥២.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយលិខិតយថាភូតឬដោយលិខិតជាឯកជន ក្នុងអឡុមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ ។

មាត្រា ៥៣.-

កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ :

១- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ ។

២- គោត្តនាម បកតិនាម និងអាស័យដ្ឋានកូនជាង ។

៣- គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬ

អាណាព្យាបាលឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា ។

៤- កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យាព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន ។

៥- ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមាន អាហារ លំនៅ ហើយនិងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។

៦- មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង ។

៧- ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា ។

៨- កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង ។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះ អាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ ។ អធិការការងារ ត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានោះផង ។

ផ្នែកទី ២
ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤.-

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬ ទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំយ៉ាងតិច ក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំបើគ្រូនោះមានសញ្ញាប័ត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តន៍នៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ ។

មាត្រា ៥៥.-

និយោជក គ្រូ ដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង :

១- ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ ។
២- ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទំលាប់ស្រុក ។
៣- ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោកនៃបំបាត់អំពើពុករលួយ ។

មាត្រា ៥៦.-

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់មុខរបរនិងប្រភេទការងារ ទាំងឡាយដែលឱ្យក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិច ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចូលធ្វើជាកូនជាង ។

កាលណាកូនជាង បានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ ។

មាត្រា ៥៧.-

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនិងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ និងត្រូវមានកំណត់ក្នុង ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិកនិងខាងសំភារៈ ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃ កថាខ័ណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះ អាចនិងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្តីសំរេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសំរាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករនិងមានចែងដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៣
ករណីយកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង

មាត្រា ៥៨.-

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួន ដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារតើ : ឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទ ទោះក្នុងផ្ទះក្តី ក្រៅផ្ទះក្តី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តល់អៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងឱ្យបានដឹង ។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជម្ងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឱ្យឪពុកម្តាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឱ្យយឺតយូរឡើយ ។

គ្រូ ត្រូវប្រើកូនជាងមិនឱ្យហួសកំលាំង ហើយចំពោះតែការងារនិងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៥៩.-

គ្រូ ត្រូវបង្រៀនកូនជាងឱ្យបានរីកចំរើនហើយឱ្យបានសព្វគ្រប់ នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាងក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគី សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការ ដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៦០.-

កូនជាង ត្រូវស្តាប់បង្គាប់និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន ។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាពនិងកម្លាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៦១.-

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល ។ ប្រាក់បំណាច់នោះ មិនត្រូវឱ្យលើសពីតម្លៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

ផ្នែកទី ៤
ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២.-

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន ដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រឡង ។ល។ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺន ដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនិងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្តី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺនឬការពិសោធន៍ដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន ។

ផ្នែកទី ៥
ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣.-

កិច្ចសន្យា នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ :

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបំរើក្នុងកងទ័ព

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម

៤- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៦៤.-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យា .

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតា នៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ .

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាង ចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង .

៤- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅ ក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យា ដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះអាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ ។

កាលបើភាគីណាមួយ យល់ឃើញថាមានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត ។

ជំពូកទី ៤

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១

ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥.-

កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។

មាត្រា ៦៦.-

ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

មាត្រា ៦៧.-

១- នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ, ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ។

២- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តងឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៣- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី :

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមាន ជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ :

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន នោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ.
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ត្រូវបញ្ចប់ ។

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ។

៥- កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ ។

៦- ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទ

មិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោង សំរាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លីដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស ។

៧- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

៨- នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។

មាត្រា ៦៨.-

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។

សោហ៊ុយទៅមកសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតា ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ៦៩.-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯងនិងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបំរើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាលើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ ។

មាត្រា ៧០.-

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ នូវខណៈណាមួយនៃកិច្ចសន្យាដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់ ។

ផ្នែកទី ២
ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

១- ការបិទគ្រឹះស្ថាន ដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា ។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជម្ងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ។

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌និងសំរាលកូន ព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន ។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន ។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិត បន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង ។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ ។

១០- ប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេល មិនលើសពីបីខែ ។

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

និយោជក នឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ហើយ លុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

មាត្រា ៧២.-

១ - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀតជាអាទិ៍ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។

២ - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីពឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

៣ - លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសំរាប់គណនាអតីតភាពការងារ ។

ផ្នែកទី ៣

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក-កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

មាត្រា ៧៣.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង *មាត្រា៦៧* ។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរ មកបូកបញ្ចូលគ្នា ។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតំរូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន ។

ខ-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស

របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។

មាត្រា ៧៥.-

ថិរវេលា ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកំរិតដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៧៦.-

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុន តិចជាងថិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

មាត្រា ៧៧.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល . ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

មាត្រា ៧៨.-

ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ ។

មាត្រា ៧៩.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការ ពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។

ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំផង ។

មាត្រា ៨០.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួន មុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ ។

ប៉ុន្តែ ចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបានលុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀត ចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន ។

មាត្រា ៨១.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន ។

មាត្រា ៨២.-

ភាគីទាំងឡាយ មិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដូចតទៅ :

១-ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។

២-ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ ។

៣-ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន ។

មាត្រា ៨៣.-

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :

ក- កំហុសរបស់និយោជក :

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោត ដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញ កម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត ។

២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ ។

៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ។

៥- ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល ។

៦- ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខពលកម្មដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត :

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់ ។

២- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថិកំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤- ការគំរាមកំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ៨៤.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាធគតិត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ។

មាត្រា ៨៥.-

តាមន័យនៃ *មាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣* និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ ។

២- មហន្តរាយ "ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម" ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ ។ មរណៈភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថាន បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនិងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ។

មាត្រា ៨៦.-

តាមន័យ *មាត្រា៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣* កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

១- ជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច ។

២- ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុង *វាក្យខ័ណ្ឌទី១* ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ ។

មាត្រា ៨៧.-

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មីនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា អាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់និងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ ។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុង *ផ្នែកទី៣* នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។ ធនក្ស័យ និងការជំរះបញ្ជីជាផ្លូវតុលាការមិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានស័ក្តិទេ ។

មាត្រា ៨៨.-

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេនិងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវឱ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួន ប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសំរាប់ចូលការដ្ឋានហើយនឹងនៅលើទាវ៉ានីមួយៗ ប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ ។

គ-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩.-

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំហើយមានប្រភាគថិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

មាត្រា ៩០.-

ប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្ដេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្ដី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឱ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" ខួរនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ឃ-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនិងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩២.-

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ច សន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភស្តុតាងថា និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ។

មាត្រា ៩៣.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនឹងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ តម្រូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ។

វិញ្ញាបនប័ត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៊ិនិងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះ គ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម៉្យាងដែលតម្រូវឱ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញ ហើយត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៩៤.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ *មាត្រា៩១* ខាងលើ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា៨៩* ខាងលើនេះ ត្រូវសំរេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យា តាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសំរាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅ តាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ ។

ង-ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥.-

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ :

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បបរមា ទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។ អតីតភាពនេះត្រូវតម្លើងមួយឆ្នាំ សំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗ នៅក្នុងបន្ទុក ។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវ

អាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជក អំពីការផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង ។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារ នូវពត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាស ឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមី រកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ដោយ ប្រកាស របស់ក្រសួង ។

ជំពូកទី ៥
អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩៦.-

១- អនុញ្ញារួម មានគោលបំណងកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងមុខរបរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។ អនុសញ្ញារួម ក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ទៅដល់អង្គការសហជីព ហើយនឹងធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិត ទល់នឹងហានិភ័យសង្គម ។

២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១* អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង :

ក - មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើន តំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ - មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ខាងលើ ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលដែលគ្មានអង្គការសហជីព ដំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជកនិងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខ័ណ្ឌដែលចែងក្នុង ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី ១១ ។

៣- អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ ធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមាន ។

កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះ អនុសញ្ញារួមបែបនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ ។ ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបស័គ្គដល់ការតំកល់អនុសញ្ញារួមនោះ សំរាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ ។

៤- អនុសញ្ញារួម ត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន ។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុម រោងឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬកំសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែក ឬច្រើនផ្នែក ។

មាត្រា ៩៧.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ ។

មាត្រា ៩៨.-

១- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមមិនអាចផ្ទុយនិងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ ។

២ - បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ដែលមានជាប់ទាក់ទងនិងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយឱ្យផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

៣ - អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចសំរបសំរួលទៅនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិនិងប្រការថ្មីៗ ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះត្រូវសំរបសំរួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ ។

មាត្រា ៩៩.-

តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្តពាក់ព័ន្ធ ឬតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសំរុះសំរួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួម ចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ ។

មាត្រា ១០០.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាស ដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាពអំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

មាត្រា ១០១.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់ :

ក- បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងទំរង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្តដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៩៩ ។

ខ- បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងទំរង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធី នៃបទបញ្ជាដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១០០ ។

គ- បណ្តាទំរង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតំកល់ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម ។

ឃ- បណ្តាទំរង់បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញាទាំងនោះក្នុងករណីចាំបាច់ ។

ជំពូកទី ៦
លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ
ផ្នែកទី ១
ប្រាក់ឈ្នួល
ក-ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១០២.-

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នាឬដោយច្បាប់ជាតិហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញឬត្រូវបំពេញក្តី ។

មាត្រា ១០៣.-

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬ បំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម

និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល :

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។

ខ-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

មាត្រា ១០៤.-

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

មាត្រា ១០៥.-

អនុសញ្ញាជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណាដែលតម្រូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ ។

មាត្រា ១០៦.-

ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈនិងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នា ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមនិវាទច្បាប់នេះទោះមាន ដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

មាត្រា ១០៧.-

១- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគតាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ច ដែលសំរាប់កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះត្រូវកែសំរួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តន៍ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតម្លៃជីវភាពរស់នៅ ។

៣- ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនា សំរាប់កំណត់កំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ :

ក . សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារដោយផ្អែកលើកំរិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេស តម្លៃជីវភាពរស់នៅ តាវកាលិកផ្នែកសន្តិសុខសង្គមនិងកំរិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ ។

ខ កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរួមទាំងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចផលិតភាពនិងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសំរេចឱ្យបាននិងរក្សាឱ្យបាននូវកំរិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ ។

មាត្រា ១០៨.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ១០៩.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ ។

មាត្រា ១១០.-

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រសិនជាមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញក្នុង

ករណីដែលត្រូវដេញចោល ហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពីដប់ពីរខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សំរាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១១.-

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណសញ្ញាការងារ គឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះក្នុងនាមរាជការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវឱ្យមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែលមានប្រយោជន៍ដើម្បីរ៉ាប់រងការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ។

មាត្រា ១១២.-

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដនិងងាយស្រួលយល់ :

ក- អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់ដំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសំរាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗកាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

គ-ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១៣.-

ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ ។

មាត្រា ១១៤.-

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយត្រូវហាមឃាត់ មិនឱ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិត ក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ ។

មាត្រា ១១៥.-

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលឱ្យទោស មិនត្រូវឱ្យមានជាដាច់ខាតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ។ ម្យ៉ាងទៀត ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយនិងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១១៦.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ មួយដងក្នុងមួយខែ ។

ប្រាក់កំរៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្តង ។

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកំរិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុង ដប់ប្រាំថ្ងៃម្តង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួន ក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច ។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។

មាត្រា ១១៧.-

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះ មិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកំរិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយ ទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិ ទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន ។

បន្ទាប់មក អធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន ។

មាត្រា ១១៨.-

ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច ។

ភស្តុតាងនេះ អាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរ បានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក ។

មាត្រា ១១៩.-

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា "*ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ*" ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យដូចគ្នាហើយដែលមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្តី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្តី ហើយតាមការបញ្ជាក់នេះកម្មករនិយោជិត

សុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា មិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបានតាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យានោះឡើយ ។

ឃ-ការផុតរលត់សិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២០.-

សិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។

តណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងតណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង ។

ង-ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា ១២១.-

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការមិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដែលនាំឱ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឱ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់ ។

មាត្រា ១២២.-

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមាន

ឯកសិទ្ធិលើសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹមនៃកូនបំណុល ក្នុងរយៈប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក ។

អ្នកដើរទាក់ទង ហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម មានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្អស់នូវប្រាក់កំរៃជើងសានិងកំរៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរ ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសំរាប់ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

មាត្រា ១២៣.-

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១២២* ខាងលើត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅនិងឯកសិទ្ធិពិសេស ដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង ។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជកនៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុល ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅពួកកូនបំណុលវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១២៤.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទាយកនានា នូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលសាមសិបថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះ ត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតមុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យឬជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការហើយដែលមានដីការបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់ ។

មាត្រា ១២៥.-

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា១២៤* ខាងលើនេះ ត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១០៣* នៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ឱ្យជាយថាហេតុ អំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង ។

ច-ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២៦.-

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តី ឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើម ត្រូវហាមឃាត់ ។

មាត្រា ១២៧.-

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវសងទៅនិយោជកចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗ ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ :

១- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សំរាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិត មិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ ។

២- វត្ថុធាតុ និងសំភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់ ។

៣- ចំនួនប្រាក់ ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ ។

៤- ចំនួនប្រាក់ ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន ។

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សំរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារបានឡើយ ។

មាត្រា ១២៨.-

និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសំរាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និងសំភារៈសំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់នោះ អាចឱ្យសងវិញបាន តែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន ។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះ មិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូស ដូចមានកំណត់ក្នុង ច្បាប់ជាធរមានឡើយ ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនតតិយជន ឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់ ។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១១៦* និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាល កំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជា បន្ទាប់បាន ។

មាត្រា ១២៩.-

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកជា មោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនិងអាចបដិសេធវិញបាន គ្រប់ពេលវេលា ។

ឆ-ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិត និងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ១៣០.-

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែក្នុងករណីដូចតទៅ :

១-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាងឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា នោះមិនអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានឡើយ ។

២- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដងដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែម្ដៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៣- ភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលលើសពីបីដងដល់ដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

៤- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

មាត្រា ១៣១.-

កំរិតដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១៣០* ខាងលើនេះមិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះសំរាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែធម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន ។

មាត្រា ១៣២.-

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ មិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសំរាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ ។

មាត្រា ១៣៣.-

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន ។

ជ-ប្រាក់ធនានុគ្រោះ
ការត្រួតពិនិត្យ និងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា ១៣៤.-

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកំរៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជក បានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសំគាល់ថា "សំរាប់សេវា" ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះ ត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទង នឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៣៥.-

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ អំពីការទទួលនិងការប្រគល់ឱ្យបុគ្គលិក នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៣៦.-

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះ ត្រូវកំរិតតាមទំលាប់នៃវិជ្ជាជីវៈឬបើគ្មានទេត្រូវកំរិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ២
ថិរវេលាធ្វើការ
ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និង ប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៣៧.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពី ប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុង មួយអាទិត្យឡើយ ។

មាត្រា ១៣៨.-

របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំណត់ដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ តាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ។

កាលណាការចែកពេលធ្វើការនោះដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ បានតែពីរវគ្គប៉ុណ្ណោះ គឺព្រឹកមួយវគ្គ ល្ងាចមួយវគ្គ ។

មាត្រា ១៣៩.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើងហាសិបភាគរយ ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើងមួយរយភាគរយ ។

មាត្រា ១៤០.-

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិ ជាអាទិ៍ : អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាស អនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យាថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :

ក - ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ ។

ខ - ការពន្យាថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ - ថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេ ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

មាត្រា ១៤១.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ :

១- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្ដាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ៤៨ម៉ោង ដើម្បីឱ្យបានសំរាក នៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតា មិនត្រូវឱ្យលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

២- ការចែងម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្ដាហ៍ កុំឱ្យតែថិរវេលាធ្វើការជាមធ្យម គិតតាមចំនួនសប្ដាហ៍លើសពី៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ កុំឱ្យថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោង ហើយកុំឱ្យពេលពន្យានោះលើសពីមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

៣- បដិប្បញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបានចំពោះការងាររៀបចំផ្ដើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកំរិតសំរាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថាន ឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់ ។

៤- បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ :

ក - ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ ឬជាបន្ទាន់ ប្រធានស័ក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស ។

ខ - ដើម្បីបង្ការកុំឱ្យខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬចៀសវាងកុំឱ្យខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ ។

គ - ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជា ការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការ ការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ ។

ឃ - ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតា បណ្ដាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត។

៥- វិធានការត្រួតពិនិត្យ ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសំរាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញ ព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ ។

៦- ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ ។

មាត្រា ១៤២.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំរិតថិរវេលានៃវត្តមាននិងពេលដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដឱ្យបានសមស្របគ្នាសំរាប់វិជ្ជាជីវៈ ដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ ។

មាត្រា ១៤៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះ អាចត្រូវផ្អាកការអនុវត្តន៍បានក្នុងករណីមានសង្គ្រាម ឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ ។

ផ្នែកទី ៣
ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា ១៤៤.-

ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា រយៈពេលដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេល ពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺផង ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដែលកំរិតក្នុង *មាត្រា១៣៩* នៃច្បាប់នេះ ។

ផ្នែកទី ៤
ការសំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍

មាត្រា ១៤៥.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះស្រាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេស ចាត់ចែងការឈប់សំរាករបស់គេដោយឡែក ។

មាត្រា ១៤៦.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិតកម្មករតែម្នាក់ដដែលៗ លើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ទេ ។

មាត្រា ១៤៧.-

ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមា ម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យ សំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៤៨.-

កាលណាឃើញថា ការឈប់សំរាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្ដងនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណៈជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសំរាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ :

ក- ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ សំរាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ ។
ខ- សំរាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ ។
គ- សំរាកផ្លាស់វេនគ្នា គ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់ ។

សេចក្ដីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៤៩.-

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់ នូវការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នា ចំពោះសហគ្រាសដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ :

១ - គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសំរាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ ។

២ - សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជៈដ្ឋាន ។

៣ - ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ ។

៤ - មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសំរាប់និវត្តជននិងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឱសថស្ថាន ។

៥ - គ្រឹះស្ថានងូតទឹក ។

៦ - សហគ្រាសសារពត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរ និងពិពិរណ៌ ។

៧ - សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល ។

៨ - សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និង ថាមពលសំរាប់គ្រឿងចក្រ ។

៩ - សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន ។

១០ - រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច ។

១១ - រោងឧស្សាហកម្មដែលផ្អាកការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ ។

១២ - រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសំរាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អ ឬសាធារណៈប្រយោជន៍ ។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្ម ដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀតដែលមានសិទ្ធិឱ្យសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកំរិតដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥០.-

បែបបទអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ក្នុងរោងចក្រដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរ ឬដើរជាប់រហូត ហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិត ឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥១.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារៈ ឋបនភ័ណ្ឌ ឬអាគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការឱ្យសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សំរាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ ។

សិទ្ធិព្យួរការសំរាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀតដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង ។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី២នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវបានឈប់សំរាក ដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានឹងពេលសំរាកដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាសប្រភេទទី១ ដែលគេឱ្យថែទាំនិងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះ មិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ ។

មាត្រា ១៥២.-

ឆ្មាំ និងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឱ្យឈប់សំរាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា ។

មាត្រា ១៥៣.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងឱ្យមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យ ទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃច័ន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សំរាកមួយថ្ងៃពេញ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៥៤.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចលុបបានដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សំរាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក ។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលខានបានឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សំរាក

ដោយការទូទាត់ក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នា ក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ ។

មាត្រា ១៥៥.-

ប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចឱ្យបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ ។

មាត្រា ១៥៦.-

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគដែលអាចនឹងខូចបានឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរការអនុវត្តន៍ជាពិសេសបាន ដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ ។

មាត្រា ១៥៧.-

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា១៥៥ និងមាត្រា១៥៦* ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិឱ្យមានការឈប់សំរាកដោយទូទាត់ផងនោះនឹងត្រូវធ្វើដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៥៨.-

កាលណាមានការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់ថ្ងៃនិងម៉ោងឈប់សំរាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចឱ្យគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់ ។

មាត្រា ១៥៩.-

កាលណាមានការឈប់សំរាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់នាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែកហើយនឹងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ផង អំពីរបៀបឈប់នេះ ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀងទាត់ជានិច្ច ទុកសំរាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យ

ការងារចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ ។

មាត្រា ១៦០.-

ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទនិងថិរវេលានៃការព្យួរនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សំរាកដោយការទូទាត់ផង ។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះ ត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះ ក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ ។ ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។

ផ្នែកទី ៥
ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦១.-

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ ប្រកាស កំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ ។

មាត្រា ១៦២.-

ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវបានឈប់សំរាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិត

នឹងត្រូវបានឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្ថែមទៀត ។

ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាហេតុនាំឱ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្ដាហ៍ឡើយ ។

មាត្រា ១៦៣.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១៦១* ខាងលើ ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក ។

មាត្រា ១៦៤.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ១៦៥.-

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឱ្យធ្វើការសងវិញបាន តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។ ម៉ោងដែលត្រូវឱ្យធ្វើការសងនោះ ត្រូវទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។

ផ្នែកទី ៦

ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦៦.-

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា

មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការ ចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនិងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ ។

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ " ថ្ងៃធ្វើការ " ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។

ថ្ងៃបុណ្យ តាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។

មាត្រា ១៦៧.-

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុង *មាត្រា១៦៦* ខាងលើ ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីអំពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សំរាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេល

ចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ ។ ការពន្យាការឈប់សំរាកនេះមិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សំរាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា ១៦៨.-

និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្ដល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។

មាត្រា ១៦៩.-

ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១៦៦* ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវព្យួរដោយគ្មានការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗ ដូចតទៅនេះ :

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ
- ការឈប់សំរាលកូន
- រយៈពេលឈប់ "ប្រចាំឆ្នាំ និង រយៈពេលមុនបញ្ឈប់"
- ការឈប់ពិសេស ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់ របស់កម្មករនិយោជិត ។

ផ្ទុយទៅវិញ ការឈប់សំរាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការ

បំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ ។

មាត្រា ១៧០.-

តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាស បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀត រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ។

ផ្នែកទី ៧
ការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា ១៧១.-

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សំរាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សំរាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមលក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំរិតក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ផ្នែកទី ៨
ការងារសំរាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី

ក-បទប្បញ្ញត្តិរួម

មាត្រា ១៧២.-

និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អ ហើយនឹងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណៈជនផង ។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់ ។

មាត្រា ១៧៣.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកម្លាំង ហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកំរិតផងដែរនូវលក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីឱ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្ដាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឱ្យខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ ។

មាត្រា ១៧៤.-

អនីតិជន អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការនៅ អណ្ដូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬយកថ្មក្នុងដីឡើយ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារនិងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់អនីតិជនអាយុពី ១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម១៨ឆ្នាំ សំរាប់ធ្វើការក្រោមដី ។

មាត្រា ១៧៥.-

ក្មេង និយោជិត កម្មករ ឬកូនជាង មានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះទេ ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេសបានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ :

ក - ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរឥតឈប់ ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃ តាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតម្រូវ :

- រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប
- រោងចក្រធ្វើកែវ
- រោងចក្រធ្វើក្រដាស
- រោងចក្រធ្វើស្ករ
- រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ - កាលណាមានករណីចៀសមិនរួច ជាឧបសគ្គរាំងមិនឱ្យគ្រឹះស្ថានមានដំណើរជាធម្មតា ។

មាត្រា ១៧៦.-

ការសំរាកពេលយប់សំរាប់ក្មេង ភេទណាក៏ដោយ ត្រូវឱ្យមានថិរវេលាជាអប្បបរមាដប់មួយម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា ។

ខ-ការងារសំរាប់ក្មេង

មាត្រា ១៧៧.-

១- អាយុអប្បបរមា អាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ដប់ប្រាំឆ្នាំ ។

២- អាយុអប្បបរមា របស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ

ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែលក្ខខ័ណ្ឌ ឬប្រភេទរបស់មុខរបរ និងការងារទាំងនោះបង្កឡើង ។ បែបផែននៃមុខរបរ ឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌនេះត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

៣- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ កថាខ័ណ្ឌទី២ ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរ ឬការងារសំរាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខ, និងសីលធម៌ របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការអប់រំពិសេសនិងត្រឹមត្រូវ ឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ ។

៤- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ កថាខ័ណ្ឌទី ១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពី ដប់ពីរ ដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗ ក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍន៍នៃចិត្តនិងកាយរបស់កុមារ ។

ខ- ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតំរង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ។

៥- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ ប្រកាស កំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបានដោយផ្អែកតាម កថាខ័ណ្ឌទី៤ ខាងលើ ។

៦- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកចេញមិនឱ្យអនុវត្តមាត្រានេះ មួយផ្នែកឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរឬការងារជាកំណត់ ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តន៍មាត្រានេះ

ចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឱ្យមានការលំបាកខ្លាំង ។

មាត្រា ១៧៨.-

អធិការការងារ អាចសុំឱ្យគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយមកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបញ្ជាក់ថាការងារដែលគេដាក់ឱ្យធ្វើនោះ មិនលើសកម្លាំងទេ ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្គំឱ្យប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថានដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ ។

មាត្រា ១៧៩.-

និយោជកទាំងឡាយត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ដែលខ្លួនយកមកប្រើដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង ។ សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការ ធ្វើសេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីព្រមាន ។

មាត្រា ១៨០.-

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សាការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅឱ្យហួសពី បីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយ សំរាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើតនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេង ព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សំរាក និងពេលបាយ ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតផង ។

មាត្រា ១៨១.-

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយ ដែលមិនទាន់ផុតពីការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយឬអ្នកអាណាព្យាបាល អាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ ។

គ-ការងារសំរាប់ស្ត្រី

មាត្រា ១៨២.-

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាក កៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន ។

ក្រោយពីឈប់សំរាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះ ធ្វើតែការណាស្រាលៗ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូន នៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅ ថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ ។

មាត្រា ១៨៣.-

ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបាន ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។

ស្ត្រី រក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុងក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀត ប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបាន តែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។

មាត្រា ១៨៤.-

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបាន ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការ រសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ

ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្ដាលពេល នៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការទីមួយៗ ។

មាត្រា ១៨៥.-

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតា ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទម្លាប់ស្រុក ដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់ ។

មាត្រា ១៨៦.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្ដីក្មេងក្ដី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាព រៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

មាត្រា ១៨៧.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌសំរាប់រៀបចំឱ្យមាន អនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ ។

ផ្នែកទី ៩
កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ១៨៨.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជកទទួលបន្ទុកដឹកនាំឱ្យមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សំរាក ត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះត្រូវនិយោជកចេញឱ្យ តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាស ឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង ។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើនៅក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ១៨៩.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះ អាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួន នូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញតែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជកនេះ ។

មាត្រា ១៩០.-

ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ៧

លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារ ក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា ១៩១.-

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ។

មាត្រា ១៩២.-

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការខាង :

- ចំការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម "ដាំដំណាំ និង ចិញ្ចឹមសត្វ"
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ
- អាជីវកម្មនេសាទ ។

ផ្នែកទី១

ចំការ

មាត្រា ១៩៣.-

ពាក្យថាចំការក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា អាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សំរាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្តែកដី ថ្នាំជក់ ក្រូច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និងដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះ មិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចំការដែលមានទំហំតូច

យកផលសំរាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ ។

ក-ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៩៤.-

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចំការត្រូវបានកំរិត ត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចឱ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឱ្យលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។

មាត្រា ១៩៥.-

សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសំម្បែងទៅទីធ្វើការហើយត្រឡប់មកវិញ ត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង ។ សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្តងម្កាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ។

មាត្រា ១៩៦.-

ចំពោះមុខរបរខ្លះ អាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះ ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោង ដែលសំរាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី ។

មាត្រា ១៩៧.-

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលតាមអាត្រាម៉ោងបន្ថែម ។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ ។

ខ-ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា ១៩៨.-

ការឱ្យភាគឈ្នួលជាវត្ថុ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានឱ្យឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ម្នាក់ៗ នូវអង្ករចំនួន ៩០០ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។

មាត្រា ១៩៩.-

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ អាចឱ្យជាប្រាក់វិញបាន ។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយ តម្លៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគួរឱ្យបានត្រឹមត្រូវហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសំរាប់ការនេះ ។

គ-ការផ្ដល់វត្ថុឱ្យសំរាប់គ្រួសារ

មាត្រា ២០០.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងចំការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ត្រូវបានសំរាប់ប្រពន្ធខ្លួន និងសំរាប់កូនខ្លួន ដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា អាយុតិចជាង ១៦ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃតាមចំនួនកំរិតដូចតទៅនេះ :

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

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ រាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិ ឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួល ឬក្នុងករណីព្យួរការងារបណ្ដាលមកពីការដេកពេទ្យ ឬការមានជំងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្ដមសិក្សា ដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ឬកូនដែលគេដាក់ឱ្យរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្ដល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ឆ្នាំ ដែរ ។

ដើម្បីឱ្យបានវត្ថុផ្ដល់សំរាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

ក- មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ ។

ខ- ត្រូវនៅជាមួយប្ដីខ្លួនក្នុងចំការប្រសិនបើប្ដីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចំការ ឬនៅក្នុងផ្ទះ ឬលំនៅធម្មតារបស់ប្ដីនៅក្រៅចំការ ប្រសិនបើប្ដីមិននៅក្នុងចំការទេ ។

ដើម្បីឱ្យមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ឱ្យគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារក្នុងចំការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតដេកនៅចំការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬផ្ទះសម្បែងធម្មតាក្រៅចំការ កាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចំការ ។ ក៏ប៉ុន្តែ កូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតា ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ កាលបើបានបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលមានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះជាសាលាឯកជន ត្រូវឱ្យមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច លើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង ។

មាត្រា ២០១.-

ការផ្ដល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការ ក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភស្ដុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន ។

មាត្រា ២០២.-

លិខិតភស្តុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះ មានដូចតទៅ :

ក- សម្រង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍
ខ- សម្រង់លិខិតកំណើតនៃកូននីមួយៗ
គ- សេចក្តីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថា ប្រពន្ធខ្លួន មិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ
ឃ- លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈជាយថាហេតុដែលចែងក្នុង *មាត្រា២០០* ។

មាត្រា ២០៣.-

កាលបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋាន ដូចបានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌ ក និង ខ នៃ*មាត្រា២០២*ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រម ឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើត ដែលមានទម្រង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ញាជាធរមាន ក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន ។

ឃ-គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៤.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាន នៅដោយឥតចេញថ្លៃ "គេហដ្ឋានធំ និងសាខា" ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូច មានកំណត់ក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ២០៥.-

គេហដ្ឋាន "តួផ្ទះធំ" ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត មានប្តី ប្រពន្ធ រស់នៅជួបជុំគ្រួសារ ត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមា មានទំហំម្ភៃបួនម៉ែត្រទ្វេគុណ ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះ នឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវភេទដូចគ្នា ចំនួនបួននាក់យ៉ាងច្រើន រស់នៅក្នុងផ្ទះនីមួយៗ ។

មាត្រា ២០៦.-

គេហដ្ឋានទាំងនេះ ត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរាជការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញឱ្យ ។ ដើម្បីឱ្យបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូនប្លង់និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយ ឬច្រើន ទៅអធិការដ្ឋានការងារដែលក្រសួងនេះត្រូវឱ្យយោបល់ផ្ទាល់ រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាច ខេត្ត ក្រុងមានសមត្ថកិច្ច ។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគំរោងដែលបានជូនមក ។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្ដោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មី សហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេស សង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្ដោះអាសន្ននេះ មិនត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យលើសពីបីឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវឱ្យបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យ និងសុខភាព ដែលកំរិតដោយរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២០៧.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលគេហដ្ឋាន មកនៅរួចហើយ មិនឱ្យទទួលមនុស្សឯទៀត ក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជកមកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក ។

មាត្រា ២០៨.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួន ព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាននេះឱ្យស្អាតជានិច្ច ។

អ្នកទាំងនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួនទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់ឱ្យខ្លួនស្នាក់នៅ ។

ង-ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៩.-

កាលណាចំការ មិនអាចផ្ដល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ

ដូចមានក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយយោលទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ច-ទឹក

មាត្រា ២១០.-

ការផ្តល់ទឹក ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងឱ្យមានគ្រប់រដូវតាមលក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត ។

មាត្រា ២១១.-

ដើមកំណើតទឹក ត្រូវរកឱ្យឃើញហើយការពារឱ្យគង់ ព្រមទាំងចែកចាយឱ្យប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់ ។

មាត្រា ២១២.-

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរឱ្យសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់. និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសំអាតដោយដាំទឹកឱ្យឆ្អិនឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បីសំអាតទឹកនោះជាដើម) ។

ឆ-ការផ្ដល់ភស្តុភារ

មាត្រា ២១៣.-

ចំពោះចំការ ឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចបង្កើតនៅក្នុងចំការ ឬការដ្ឋានខ្លួន នូវអាគារបដ្ឋានមួយដែលមានភស្តុភារចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើ អំបិល តែ ។ ល ។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានកំណត់ក្នុង មាត្រា៤២ និង ៤៣ នៃច្បាប់នេះ ។

ជ-បង្គន់

មាត្រា ២១៤.-

នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យ ដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន ។ បង្គន់អនាម័យនោះ ត្រូវសង់ឱ្យបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋានហើយឱ្យមានដំបូលព្រមទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំឱ្យធុំក្លិនមកក្រៅ ហើយថែទាំឱ្យមានអនាម័យជានិច្ច ។

មាត្រា ២១៥.-

សំរាមផ្ទះបាយ និងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្ដៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុបជិតរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល ។

មាត្រា ២១៦.-

ខ្មោចសត្វ ត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្ដូង ពីអាង និងផ្ទះសម្បែង ។

ឈ-មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា ២១៧.-

កាលបើមានមរណភាព ត្រូវឱ្យមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ច ហើយការរំលាយសព ក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ។

មាត្រា ២១៨.-

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជកត្រូវផ្ដល់នូវ :

- ក្ដារម្ឈូស
- សំពត់ស
- មធ្យោបាយដឹកនាំក្ដារម្ឈូសទៅដល់ទីសមសាន្ដ ឬបាឆា
- ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀត នូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យ ដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពកម្មករនិយោជិតនេះទេ ។

៣-កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា ២១៩.-

កាលបើចំការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ភេទស្រី មានលំនៅក្នុងចំការ ចំនួនពីមួយរយនាក់ឡើងទៅ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់ឱ្យនិយោជក សង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋាន តាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យ និងអភិបាលខេត្ត ក្រុង ។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះ ត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មបស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្តល់ភស្តុភារចាំបាច់ ជាទឹកដោះ និងអង្ករ ។

ចំពោះក្មេង អាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចំការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករ នូវអាហារមួយចំនួនផង ។ ចំនួនអាហារសំរាប់ម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស ។

មាត្រា ២២០.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះ ទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើន ប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ។

មាត្រា ២២១.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌកំរិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ដប់នាក់យ៉ាងតិច ។

ង-សាលារៀន

មាត្រា ២២២.-

កាលណាក្នុងចំការ មានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញ ចំនួនយ៉ាងតិច២០នាក់ ជាកូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចំការ និយោជកត្រូវសង់ហើយថែទាំឱ្យមានសាលាបឋមសិក្សានៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ ។

មាត្រា ២២៣.-

និយោជក ត្រូវផ្តល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះ នូវសម្ភារៈ និងសំភារៈ សំរាប់បង្រៀន ដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច ។

មាត្រា ២២៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ ។

មាត្រា ២២៥.-

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជក ត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ ការពារកំដៅថ្ងៃ និង ទឹកភ្លៀងផង ។

មាត្រា ២២៦.-

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ ដែលមានលំនៅក្រៅពីចំការ អាចចូលរៀនក្នុងសាលារៀននៃចំការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ ។

ផ្នែកទី ២
វិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា ២២៧.-

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការ ត្រូវកំរិតដោយឡែកតាមការស្នើរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ៨
អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត
ដែនអនុវត្ត

មាត្រា ២២៨.-

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដូចបានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

ក៏ប៉ុន្តែ មិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ ចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្ដាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយ ឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនី ឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះ ជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព ។

ផ្នែកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ២២៩.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាសដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៏*មាត្រានេះ* សំរាប់ឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសំអាត
- ឋបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសំរាប់សេចក្ដីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក

- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសម្លេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

មាត្រា ២៣០.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសំរាប់ការបញ្ជូន ឧបករណ៍តូចធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២២៩* ក៏កំណត់ផងដែរ នូវវិធានការសំរាប់អនុវត្ត *មាត្រានេះ* ពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ :

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
- ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
- ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមានក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គីភ័យ ។

មាត្រា ២៣១.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២២៩* និង *មាត្រា២៣០* និងបទបញ្ជាសំរាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តន៍បណ្តើរៗទៅឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀតដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ ដូចគ្នាចំពោះអាជ្ញាយុកាលដោយឡែកសំរាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួន ឬសំរាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន ។

មាត្រា ២៣២.-

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២២៩* ដល់ *មាត្រា២៣១* ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ផ្នែកទី ២

ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា ២៣៣.-

ការចុះទៅធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាន និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាក់ទងនិងអនាម័យ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារ និងអភិបាលការងារ ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារត្រូវសហការគ្នាបំពេញបេសកកម្មនេះ ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យ បើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុចដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ជំពូកទី ៨* របស់ច្បាប់ការងារ និងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ ។

មាត្រា ២៣៤.-

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មុននិងធ្វើកំណត់ហេតុ ត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានឱ្យគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ*ប្រកាសអនុវត្ត មាត្រា២២៩ ដល់ មាត្រា២៣១* កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែបនេះ ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុពេលណាដែលសម្គាល់ឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន ។

មាត្រា ២៣៥.-

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិតក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ត្រូវ

បានកត់សំគាល់ ហើយដែលបណ្តាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់ ។

មាត្រា ២៣៦.-

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្តី ដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្តីបញ្ជាក់ទទួលក្តី ឬដោយលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយក្តី ។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទហើយចុះហត្ថលេខាដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើស ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញ និងកំរិតរយៈពេលដែលបទល្មើសនិងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះដែលត្រូវតែលុបបំបាត់ ។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់ អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុ ។

មាត្រា ២៣៧.-

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់និងការដាក់កំហិតទេ ។ រដ្ឋមន្ត្រី ចេញសេចក្តីសំរេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ ដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរពីសេចក្តីសំរេចនេះ ក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម ។

ផ្នែកទី ៣
សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា ២៣៨

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថាន ដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៣៩.-

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាល កុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់គេ ពិសេសឃ្លាំមើលលក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជម្ងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបាន គឺជាឯកសារសម្ងាត់ ហើយពត៌មានក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនអាចផ្តល់ឱ្យនិយោជក សហជីព ឬតតិយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សំគាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារ ឬអំពីសុខភាពសាធារណៈ បំរាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះសាមីជន ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្តល់ពត៌មានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារ ដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ ។

មាត្រា ២៤០.-

ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេស សំរាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយសំរាប់សហគ្រាសច្រើន ប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស ។

សោហ៊ុយចំណាយក្នុងការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃក្រុមពេទ្យការងារ ត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមពេទ្យមួយបំរើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រ នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ ។

មាត្រា ២៤១.-

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុង ប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសុខាភិបាលទៅ ត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យការងារមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់។

មាត្រា ២៤២.-

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា២៣៨* នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ។

គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់ នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជម្ងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជម្ងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៤៣

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា២២៨* មានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើន ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រ ពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ ឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះនិងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ដូចជា បុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល ។

មាត្រា ២៤៤.-

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាង ពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសំរាប់ឱ្យអ្នករបួសនិងអ្នកជម្ងឺសំរាក មុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬសំរាប់ដាក់អ្នកជម្ងឺឱ្យសំរាកនៅឆ្ងាយពីគេ កាលបើត្រូវការ ។ ទីកន្លែងទាំងនេះ ត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជម្ងឺសំរាកឱ្យបាន ពីរភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន ។

ការព្យាបាល ថែទាំ និងអាហារនៃអ្នករបួស និងអ្នកជម្ងឺ សំរាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។

មាត្រា ២៨៥.-

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ :

១- ក្រុមគីមីបង្ការរោគ នៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២- ការចាក់ថ្នាំការពារជម្ងឺឆ្លងទាំងឡាយ ។

ក្នុងពេលមានជម្ងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាល អាចតំរូវឱ្យមានចាត់វិធានការ ការពារជាពិសេស នៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់ ។

មាត្រា ២៨៦

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង ក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញ ប្រកាសរួមកំណត់ :

ក - ល័ក្ខខ័ណ្ឌរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ ។

ខ - រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបំរើបុគ្គលិក នៃគ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់បានចង្អុល ស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិកនិងប្រភេទនៃសកម្មភាព ព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់ ។

គ - ពេលវេលា និងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាស ឬ តំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើ អំពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅ នឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ ។

មាត្រា ២៤៧

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញ ប្រកាសកំណត់ :

ក - ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។

ខ - ចំនួន គុណសម្បត្តិ និងមុខងារ នៃបុគ្គលិកពេទ្យសំរាប់ប្រើការ ។

គ - ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ :

១ - គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា២៤២* ។

២ - បន្ទប់រុំរបួសសំរាប់កម្មករនិយោជិតពី ម្ភៃទៅហាសិបនាក់ ។

៣ - ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនតិចជាង ម្ភៃនាក់ ហើយជាអាទិ៍ត្រូវកំរិតចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃ វត្ថុដែលត្រូវការ និងការប្រើវត្ថុទាំងនោះដោយយោលទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស កាលណាការពិនិត្យសុខភាព ត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយ ឬគ្មានក៏ដោយ ។

៤ - ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។

ជំពូកទី ៩
គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា ២៤៨.-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយក សហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ។

ម្យ៉ាងទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើ កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួន ធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពី ការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ ។

ជម្ងឺ បណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៤៩.-

នាយកសហគ្រាស ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុង មាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះ មានលក្ខណៈ យ៉ាងណាក៏ដោយ ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តលើ :

- អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជនចំពោះតែបុគ្គលិក ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ
- ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរី ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើកម្មករនិយោជិតរបស់ជននោះ
- សហគ្រាសសិប្បកម្ម ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនរបស់សិប្បករ
- ម្ចាស់ផ្ទះ ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន

- សហគ្រាសកសិកម្ម ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះ ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រកបការណាមួយជាប្រាកដ និងម្តងម្កាលឱ្យខ្លួន ត្រូវតែជូសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវរងគ្រោះ ក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ ។

មាត្រា ២៥០.-

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ ។

មាត្រា ២៥១.-

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតម្រូវឱ្យនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សំរាប់ការអនុវត្តន៍ទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភ័ក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់ មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ ។

មាត្រា ២៥២.-

អ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្ត មានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាស ឬនិយោជក ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួន បណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យខានធ្វើការ លើសពីបួនថ្ងៃទៅ ។ បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេល បួនថ្ងៃឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា ។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯងមិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច :

- បន្ថយប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់ នៃអ្នករងគ្រោះ
- បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ ។

មាត្រា ២៥៣.-

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្ដាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ ។

ត្រូវឱ្យប្រាក់បំណាច់បន្ថែម ដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណាដែលតម្រូវឱ្យមានមនុស្សដទៃម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច ។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកឱ្យយ៉ាងយូរណាស់ នៅថ្ងៃទីប្រាំក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់ ។

មាត្រា ២៥៤.-

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិ ទទួលការពិនិត្យ ព្យាបាលជម្ងឺ (ការផ្ដល់ជាវត្ថុការព្យាបាលជម្ងឺ និងការផ្ដល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់ និងផ្ដល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៥៥.-

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ។

មាត្រា ២៥៦.-

ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅ ក្រោមការរ៉ាប់រងរបស់ *បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម* ។

មាត្រា ២៥៧.-

បទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាសឱ្យប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ ស្ដីពីបទបញ្ជាទាំងឡាយនៃការរ៉ាប់រងខាងសង្គមកិច្ច សំរាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញ

ប្រកាស កំណត់បែបបទខ្លះ សំរាប់អនុវត្តជំពូកនេះដូចខាងក្រោម ជាអាទិ៍ :

១ - បែបបទស្តីពីការប្រកាសគ្រោះថ្នាក់និងការអង្កេត ។

២ - ការធានា និងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត ។

៣ - អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សំរាប់ជួសជុល ។

ជំពូកទី ១០
ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១
ការរកការឱ្យធ្វើ

មាត្រា ២៥៨.-

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។

និយោជកទាំងអស់ ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មី ដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

និយោជក អាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសំរាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២១* នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ២៥៩.-

និយោជកទាំងឡាយ មិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិតដែលការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ និងត្រូវកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដោយឡែក ។

មាត្រា ២៦០.-

ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូប តម្រូវឱ្យអ្នកសុំការងារធ្វើផ្តល់កំរៃ ឬព្រមទទួលកំរៃអ្វី ដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ២
ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

មាត្រា ២៦១.-

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ ដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ជនបរទេសនោះ ត្រូវបំពេញបណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដូចតទៅ :

ក - និយោជក ត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួននៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ - ជនបរទេសនោះ ត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ - ជនបរទេសនោះ ត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ - ជនបរទេសនោះ ត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង - ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជម្ងឺឆ្លងណាមួយទេ ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងសុខាភិបាល ដោយមានការឯកភាពពី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ប័ណ្ណការងារមានតម្លៃត្រឹមរយះពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យាពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យាពេលនេះ មិនលើសរយះពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ ។

មាត្រា ២៦២.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ :

ក - កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះ មិនបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី ២ ចំណុច ក. ខ. គ. ឃ. ង នៃ*មាត្រា២៦១* ខាងលើ ។

ខ - កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យារបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរដែល

កំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក ។ ការដកហូតនេះ អនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឱ្យ ឬបានពន្យាដល់ជនបរទេសនោះ ។

គ - កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើ លើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញ ប្រកាស កំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស ។

ប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និង ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារនេះ ។

មាត្រា ២៦៣.-

សហគ្រាស ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាជ្ញាសាលា សារការីជាអាទិ៍ ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែហៅរកខេមរៈជនជាអាទិភាព ។

មាត្រា ២៦៤.-

ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៦១* ខាងលើ ការកំរិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេស ដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ក្នុង *មាត្រា២៦៣* ខាងលើនេះត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដូចតទៅនេះ :

១- បុគ្គលិកការិយាល័យ

២- បុគ្គលិកឯកទេស

៣- បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស ។

សហគ្រាសនីមួយៗ ក្នុងចិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាព ត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យឃើញថាប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតជាសញ្ជាតិខ្មែរតាម

ក៏រិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក ។

មាត្រា ២៦៥.-

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេសដែលចាំបាច់ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសក៏រិតដែលមានចែងខាងលើបានតាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង ។

ជំពូកទី ១១
សេរីភាពសហជីព
និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១
សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា ២៦៦.-

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិជាមុន កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែ ការសិក្សា លើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់ ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា " សហជីពកម្មករនិយោជិត" ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា "សមាគមនិយោជក" ។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមយជាមួយគ្នា ។

មាត្រា ២៦៧.-

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ :

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជាផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជានោះ ផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ។
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន ដោយសេរី ។
- រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ២៦៨.-

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង ។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

លក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង ។

ការតំកល់ទុកនេះ ត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ ។

មាត្រា ២៦៩.-

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ
២-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
៣-មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទ័ណ្ឌណាមួយ
៤-បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរគន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ ។

មាត្រា ២៧០.-

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ ឆ្នាំ

២- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ :

១- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ២៧១.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

មាត្រា ២៧២.-

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលអង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានកំណត់ក្នុង *មាត្រា២៦៩* និង *មាត្រា២៧០* ខាងលើ ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព មានលទ្ធភាពបន្ថយល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ ។

មាត្រា ២៧៣.-

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា ។

មាត្រា ២៧៤.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុង *មាត្រា២៦៦* មានសមត្ថភាពស៊ីវិល ។ អង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារឹម ឬអសង្ហារឹម ដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតិទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្ដី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្ដី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន ។

មាត្រា ២៧៥.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតនិងរបស់និយោជកដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៦* អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតំកើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសំភារៈ ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ មាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩* និង*មាត្រា២៧០* ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះត្រូវផ្ដល់ឱ្យបានដឹង នូវឈ្មោះនិងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនដូចបានកំណត់ក្នុង *មាត្រា២៦៨* ។

មាត្រា ២៧៦.-

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្ដីសំរេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយ ទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិយសង្គម ។

មាត្រា ២៧៧.-

១- *ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ* ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ឬក្នុងករណីចាំបាច់ ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព ។ *ភាពជាតំណាង*នេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ :

ក - បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៨* ខាងលើ ។

ខ - មានចំនួនសមាជិក ដែលមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវ ច្រើនជាងគេ ។ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ "៥១%" ឡើងទៅ នៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

គ - បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយ នៃចំនួនសមាជិក ។

ឃ - មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌និងអប់រំ ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៦* នៃច្បាប់នេះ ។

២- ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសំរេចជាផ្លូវការ អំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាង របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ ខាងលើ ។

៣-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែល ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានទទួលស្គាល់ទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង :

- ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ
- សមត្ថកិច្ចនៃការចរចារជាសមូហភាព
- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយ នៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤- ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេតក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច ។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាង ត្រូវតែបដិសេធឬព្យួរទុករហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាង ដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលប់ចោល ឬត្រូវព្យួរទុកដែរ ។

មាត្រា ២៧៨.-

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេ អាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួនទៅអមនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសំរេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម ជាមួយសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ ។ ការចាត់តាំងខាងលើ មានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក ។

ផ្នែកទី ២
ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា ២៧៩.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្ត ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។

មាត្រា ២៨០.-

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់ ។ តាមន័យនៃមាត្រានេះត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែកជាអាទិ៍ គឺវិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោម

ឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិតតាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ។

មាត្រា ២៨១.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះ ជំនួសកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ២៨២.-

ប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែងក្នុងរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ បានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៩២ មាត្រា២៩៣* និង *មាត្រា២៩៤* ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែងឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះ ឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម អធិការការងារ ឬ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវពិនិត្យថាតើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែង ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក ។

ផ្នែកទី ៣
តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ២៨៣.-

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតាមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ។

ដែនអនុវត្តផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តដែលបានកំណត់ក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់ការងារ លើកលែងតែ :

- កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា១* កថាខ័ណ្ឌ៣ នៃច្បាប់នេះមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយ អនុក្រិត្យដោយឡែក ។
- បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរណ៍ផ្លូវសមុទ្រក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំតាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ ឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែកៗ ដែលឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស ។
- ផ្នែកទី ៣ នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទេ ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួន ពីការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនេះទេ ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស អំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ដែលតំរូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ ។

មាត្រា ២៨៤.-

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ :

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តន៍ប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តន៍នីតិក្រម និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ ហើយនឹងអនុសញ្ញារួមសំរាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

- ជំរាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ

- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលំអសន្តិសុខនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២៤* នៃច្បាប់ការងារនេះ ឬលើគំរោងនៃការកែសំរួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ។

ប្រតិភូបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសំរាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។

មាត្រា ២៨៥.-

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ :

* កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់

* កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញ សិទ្ធិពីរនាក់ និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់

* កម្មករនិយោជិតលើសពីមួយរយនាក់ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមមួយនាក់ រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត ។

មាត្រា ២៨៦.-

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ

ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត ។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ និងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ ។ បន្ថែមលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក ។

មាត្រា ២៨៧.-

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសំងាត់ ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្តហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា ។

មាត្រា ២៨៨.-

ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង បានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ ។

អង្គការសហជីពមួយ មិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ ។

មាត្រា ២៨៩.-

បេក្ខជនណាបានទទួលសំលេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោត រហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់ ។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំលេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុ

ច្រើនជាងគេ ។ ការបោះឆ្នោតនេះ អាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ។

មាត្រា ២៩០.-

ក្នុងករណីផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃ *មាត្រា២៨៩* ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង មិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមក គេត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀតដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះ មិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ ។

មាត្រា ២៩១.-

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសំរាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន ។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះ ត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំលេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ ។

មាត្រា ២៩២.-

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក ។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក ។

មាត្រា ២៩៣.-

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិក ក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ និងក្នុងរយៈពេលបីខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោត ក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ។ រាល់គំរោងផ្លាស់ប្ដូរឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូ ដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ ។

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្ដល់សេចក្ដីសំរេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្ដឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្ដីសំរេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬ អង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចបដិសេធចោល ឬកែសំរួលសេចក្ដីសំរេចរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសំរេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹង អំពីសេចក្ដីសំរេចរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្ដឹងនិងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។

មាត្រា ២៩៤.-

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬផ្នែកជំរះក្ដីខាងរដ្ឋបាលរបស់សាលាឧទ្ធរណ៍ បានបដិសេធសេចក្ដីសំរេចរដ្ឋបាល ស្ដីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតំលៃស្មើគ្នា ប្រសិនជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលការជូន ដំណឹងនៃសេចក្ដីសំរេចរដ្ឋបាលស្ដីពីការអនុញ្ញាតិឱ្យលុបឈ្មោះនោះ ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនេះត្រូវបានដាក់

ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត ។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបានសិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា២៩៣* រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសារជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ ។

មាត្រា ២៩៥.-

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសំរេច បញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបានក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ២៩៦.-

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ។ ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ។

មាត្រា ២៩៧.-

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមាន ក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ ។

មាត្រា ២៩៨.-

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាកតិ ដែលមានសមត្ថកិច្ចសំរេចសេចក្តីជាបន្ទាន់ និងជាចុងក្រោយ ។

មាត្រា ២៩៩.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញ ប្រកាស កំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះពិសេសចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ :

ក - ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ - លក្ខខ័ណ្ឌដែលតំរូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ -, មធ្យោបាយសំរាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ - លក្ខខ័ណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោត អាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង ។

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០.-

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើង រវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង ។

មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

មាត្រា ៣០១ .-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗ ជាមូលដ្ឋាន ។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ក្នុងរយះពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង ។

ភាគីទាំងឡាយអាច ឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន ។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុ ធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី ។ កំណត់ហេតុ ត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង ។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់ ។

ក្នុងករណី ដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ច នៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់ ។

ផ្នែកទី ២
ការវិវាទការងាររួម
ក - ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២.-

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើង រវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

មាត្រា ៣០៣.-

បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការ ផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម ។

មាត្រា ៣០៤.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯង ពីវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣០៥.-

ការផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ការផ្សះផ្សានេះ អាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

មាត្រា ៣០៦.-

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃ *ជំពូកទី ១៦* ។

មាត្រា ៣០៧.-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន ។

មាត្រា ៣០៨.-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។

ខ - ការសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្ដាល

មាត្រា ៣០៩.-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើមាន
ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ
គ- ឬមួយក៏នីតិវិធី អំពីអាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ។

មាត្រា ៣១០.-

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុង *កថាខ័ណ្ឌ "គ"* នៃ *មាត្រា៣០៩* ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវប្ដឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុង *មាត្រា៣០៨* ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្ដឹង ។

មាត្រា ៣១១.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅ បណ្ដាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនិងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធមិ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ច នៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ អាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះពត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន ។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ ។

មាត្រា ៣១៣.-

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម ។ ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹង ជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេល ប្រាំបីថ្ងៃពេញ ចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង ។

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម ។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតំកល់ទុក និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានិងអនុសញ្ញារួមដែរ ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មាននរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាស ដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្ត ក្រុង ។

មាត្រា ៣១៦.-

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តន៍ផ្នែកនេះ ។

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម ~ ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨.-

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣១៩.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ ត្រូវបានធានា ។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។

មាត្រា ៣២០.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុង *ជំពូកទី ១២* ។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិត យល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់ ។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។

មាត្រា ៣២១.-

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៣២២.-

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ផ្នែកទី ២
នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣.-

កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពី ការអនុម័តិដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសំរេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។

ក - ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤.-

ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវដាក់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវតែដាក់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀងៗខ្លួន ប្រសិនបើមាន ។ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម ។

ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែផ្ញើទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ផងដែរ ។

មាត្រា ៣២៥.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃ ការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ខ - សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមា ក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារឋបនភ័ណ្ឌ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់សេវាអប្បបរមានេះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

គ - សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧.-

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះ អាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមាន គ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុន ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា៣២៤* ត្រូវកំណត់ដល់ ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិច ដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។

មាត្រា ៣២៨.-

នៅក្នុងអំឡុងពេល នៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្ស ដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្ម ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួន អំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា ៣២៩.-

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃ *មាត្រា៣២៨* ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ សេចក្តីសំរេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ដែលទាក់ទងនឹង គុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាកតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

ផ្នែកទី ៣
អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣០.-

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធី ។ ការបង្កអំពើហឹង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ ។

មាត្រា ៣៣១.-

សេរីភាព នៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ។

មាត្រា ៣៣២.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម គាវកាលិកការងារ មិនត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេ ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៣៣.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃ*ជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩* ។

មាត្រា ៣៣៤.-

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា៣២៦* និង *មាត្រា៣២៨* ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់គេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះតម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់ នៅក្នុង រយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា ៣៣៥.-

ចំពោះឡុកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ ។

ផ្នែកទី ៤

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦.-

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ៣៣៧.-

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិ នៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាគតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញ នៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

ជំពូកទី ១៤

រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣៣៨.-

រដ្ឋបាលការងារ មានភារកិច្ចជាអាទិ៍ គឺរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ សំរបសំរួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃនយោបាយជាតិអំពីការងារ ។ ជាពិសេស នៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋបាលការងារ គឺជាឧបករណ៍ដែលរៀបចំនិងអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យនយោបាយនេះទៅជាជាក់ស្ដែង ។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ច អំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងរបស់អ្នកដែលគ្មានមុខរបរ ឬអ្នកមានមុខរបរស្ដួចស្ដើង ទៅតាមច្បាប់និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិ ដែលទាក់ទងទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ មុខរបរ និងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ ។ រដ្ឋបាលនេះ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាត និងការរំលោភដែលកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើ និងសុំសេចក្ដីសំរេច អំពីមធ្យោបាយសំរាប់កែលំអ ។

រដ្ឋបាលការងារ ផ្ដល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជកនិងដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន ដើម្បីលើកតំកើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរ ឬស្ថាប័នសាធារណៈ និងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។

រដ្ឋបាលនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំយោបល់របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងរបស់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន អំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស ។

រដ្ឋបាលនេះ ផ្ដល់ជូនចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងអង្គការរបស់ អ្នកទាំងនោះនូវសេវាដើម្បីសំរុះសំរួលផ្សះផ្សាជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ។

មាត្រា ៣៣៩.-

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវមានជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ខាង បុគ្គលិក សំភារៈ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ការិយាល័យ និងទីស្ថានរៀបចំឱ្យសមនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូប អាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន ។ វិធានការផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដល់ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ ។

មាត្រា ៣៤០.-

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវមានសមាសភាពជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យ និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួន ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ ។

បុគ្គលិកនេះ នឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយសំភារៈ និងជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ។

មាត្រា ៣៤១.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ សំរាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ :

- តួនាទីភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ
- ការរៀបចំ និងការទាក់ទង សំរបសំរួល ជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ
- ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីឱ្យមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្ត ក្រុង នីមួយៗក្នុងប្រទេស
- របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ ។

មាត្រា ៣៨២.-

លក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌបំរើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិក នៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

ផ្នែកទី ២
អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា ៣៨៣.-

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅ អធិការការងារ និង អភិបាលការងារ ។

មុននឹងទទួលការតែងតាំង អធិការ និងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញការកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយល្អ ដោយស្មោះត្រង់ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹង នូវអាថ៌កំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្ម ដែលខ្លួនបានដឹងឮ ក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងហើយក្តី ។

មាត្រា ៣៨៤.-

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

ក - ធានាដល់ការអនុវត្តន៏ច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុក ក៏ដូចជាច្បាប់និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀត ដែលមិនទាន់បានចងក្រងហើយដែលមាន ការទាក់ទងដល់របបការងារ ។

ខ - ផ្តល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត អំពី មធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។

គ - ផ្តល់ពត៌មាន ទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗ ដោយ ហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន ។

ឃ - ជូនយោបល់ អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

ង - ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិ ដែលទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ ។

មាត្រា ៣៨៥.-

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចហៅរកអ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដ ពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ឬពីខាងក្រៅ នូវអ្នកបច្ចេកទេស ខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គីសនី ខាងគីមី និងខាងបរិស្ថាន ដើម្បីនឹងឱ្យពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិស្តីពី អនាម័យនិងសន្តិសុខ នៃកម្មករនិយោជិត ការបំពេញមុខងារខ្លួន និងដើម្បីឱ្យបានដឹងនូវប្រសិទ្ធិភាពនៃរបៀបធ្វើដែលបានអនុវត្ត វត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើ ហើយនិងបញ្ញត្តិ ស្តីអំពីអនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត ។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះ ត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ។

អ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេស ដែលសហការជាមួយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិ ស្តីពីអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើសម្បថ ហើយត្រូវមានអំណាចដូចដែលបានផ្តល់ឱ្យអធិការការងារតាម *មាត្រា៣៨៦* និង *មាត្រា៣៨៧* ខាងក្រោមនេះ ។

សោហ៊ុយទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុក ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៨៦.-

១- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ ដែលមានលិខិតជាភស្តុតាង បង្ហាញនូវមុខងារខ្លួន ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ :

ក - ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋាន ដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តី យប់ក្តី ។

ខ - ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋានដោយមានមូលហេតុសមរម្យ ថាគួរឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន ។

គ - ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ ដើម្បីឱ្យដឹងជាក់ច្បាស់ថា បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពហ្មត់ចត់ហើយមានជាអាទិ៍ :

- ការសួរនិយោជក ឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្តី ចំពោះមុខសាក្សីក្តី អំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ។
- ការទារឱ្យប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកា និងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬនៅ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចម្លង ឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗ ចេញពីសៀវភៅ ឬបញ្ជិកានោះ ។
- បង្គាប់ឱ្យបិទផ្សាយនូវប្រកាស ឬអ្វីៗដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យបិទផ្សាយ ។
- ហូត ឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុ ឬសារធាតុដែលប្រើប្រាស់ ឬវត្ថុលាយមកធ្វើវិភាគ ឱ្យតែនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះបានដឹងថា វត្ថុធាតុ ឬសារជាតិនេះបានហូត ឬដកដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ ។

២- ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗ អធិការ ឬអភិបាលការងារ ត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាង លើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ការប្រាប់ឱ្យដឹងមុននាំឱ្យខូចប្រសិទ្ធិភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ ។

៣- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ឱ្យដើរជាមួយខ្លួន ក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង ។

មាត្រា ៣៤៧.-

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មានអំណាច :

១ - ធ្វើកំណត់សំគាល់ទៅឱ្យនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

២ - ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់ ។

៣ - កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែផ្ញើរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ ។

៤ - បង្គាប់ឱ្យចាត់ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុសមរម្យដែលកត់សំគាល់ឃើញ ឬសន្និដ្ឋានថាមានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

៥ - សំរេចធ្វើការពិន័យ ចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ ។

មាត្រា ៣៤៨.-

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មិនអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ ។

មន្ត្រីទាំងនេះ ត្រូវទុកជាអាថិកំបាំងដាច់ខាត នូវប្រភពនៃពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់ដែលដាក់ឱ្យខ្លួនពិនិត្យ ស្តីពីកំហុសណាមួយក្នុងឋបនកម្ម ឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រូវចៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬតំណាងនៃជននោះថា ការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្តឹងសោះឡើយ ។

ផ្នែកទី ៣
អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា ៣៤៩.-

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅ ការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យអធិការពេទ្យការងារ ដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេស ទៅលើសកម្មភាពរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវសេវាពេទ្យការងារ ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារ និងសហការជាមួយគ្នា លើការអនុវត្តន៍បទបញ្ញាទាំងឡាយ ទាក់ទងដល់សុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៣៥០.-

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបេសកកម្មរបស់ខ្លួន បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងដល់សិទ្ធិអំណាច និងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារ កំណត់ក្នុង*មាត្រា៣៤៣ កថាខ័ណ្ឌទី ២ មាត្រា៣៤៦* និង*មាត្រា៣៤៧ ចំណុចទី១-២-៣-៤* នៃច្បាប់ការងារ ក៏ត្រូវប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ ។

ជំពូកទី ១៥
គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា ៣៥១.-

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយនៅអម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន :

* រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង ជាប្រធាន
* តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
* ចំនួនស្មើគ្នានៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ និងតំណាងអង្គការនិយោជកដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ ។

គណៈកម្មការនេះ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើស អនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក ។

មាត្រា ៣៥២.-

សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ ។

មាត្រា ៣៥៣.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ប៉ុន្តែ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ ។

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៥៤.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយដែលរៀបចំរង ដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

មាត្រា ៣៥៥.-

បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការ មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ឬវរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌ អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន ។

មាត្រា ៣៥៦.-

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សទេ ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិត ជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់ ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង ។

ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាព និងសិទ្ធិឈប់សំរាកផ្សេងៗ ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែង ជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីព ឬអ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ៣៥៧.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំឱ្យរឹតតែប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងសំភារៈនិងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងបញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាប្រៀវត្សរ៍អប្បបរមាដែលត្រូវធានា
- ផ្តល់យោបល់ជាមុន ដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុន ចំពោះបទបញ្ជានៃល័ក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬនៅក្នុងវិស័យសកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់ ។

មាត្រា ៣៩៨.-

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

ជំពូកទី ១៦

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៥៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុង *ជំពូកទី១៦* នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ ។

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្ខំដោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ។

មាត្រា ៣៦០.-

ការពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃ *ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ* ។ ដែលហៅថា *ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ* គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងយុត្តិធម៌ ។

មាត្រា ៣៦១.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៤ មាត្រា២០ មាត្រា២២ មាត្រា២៤ មាត្រា២៩ មាត្រា៣០ មាត្រា៣៤ មាត្រា៣៧ មាត្រា៤២ មាត្រា៤៣ មាត្រា៧២ មាត្រា១១២ មាត្រា១៣៤ មាត្រា១៨៧ មាត្រា២១៤ មាត្រា២២២ មាត្រា២៥៣ មាត្រា២៥៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៦២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ ឬព្យួរទុកការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏ផ្តល់ការសំរាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ផ្នែកទី ៤ ជំពូកទី ៦* នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ។

ទោសពិន័យនេះក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលព្យួរទុកការសំរាកនេះ ដោយគ្មាន

ការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការសំរាកទូទាត់ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរៀបរាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ៣៦៣.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២១ មាត្រា២៨ មាត្រា៤៤ មាត្រា៤៥ មាត្រា៤៩ មាត្រា៥០ មាត្រា៥៧ មាត្រា៥៩ មាត្រា១០៦ មាត្រា១៣៩ មាត្រា១៤៤ មាត្រា១៦២ មាត្រា១៦៣ មាត្រា១៦៤ មាត្រា១៦៦ មាត្រា១៦៧ មាត្រា១៦៨ មាត្រា១៦៩ មាត្រា១៧០ មាត្រា១៧៩ មាត្រា១៨០ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងកថាខ័ណ្ឌទី២ មាត្រា១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី២ និងកថាខ័ណ្ឌទី៣ មាត្រា១៨៤ មាត្រា១៩៤ មាត្រា១៩៨ មាត្រា២០០ មាត្រា២០៤ មាត្រា២០៥ មាត្រា២០៦ មាត្រា២១០ មាត្រា២៤៩ មាត្រា២៩៦ មាត្រា៣០៦ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៦៤.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែស ឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ ក្នុង *មាត្រា៩៣* នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៦៥.-

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១១៣ មាត្រា១១៤ មាត្រា១១៥ មាត្រា១១៦ ។

មាត្រា ៣៦៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរំលស់ ការដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើវិធានកំណត់ដោយ មាត្រា១២៧ មាត្រា១២៨ មាត្រា១២៩ ។

មាត្រា ៣៦៧.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំ

ថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៣៧ មាត្រា១៣៨ កថាខ័ណ្ឌទី២ មាត្រា១៤០ និងមាត្រា១៤១ ស្តីពីថិរវេលាធ្វើការ ឬប្រកាសណែនាំអនុវត្ត មាត្រាទាំងនេះ ។

មាត្រា ៣៦៨.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៧៣ មាត្រា១៧៤ មាត្រា១៧៥ មាត្រា១៧៦ មាត្រា១៧៧ និងមាត្រា១៧៨ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៦៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១២ មាត្រា១៥ មាត្រា១៧ មាត្រា១៨ មាត្រា៣៩ មាត្រា៤៦ មាត្រា១០៤ មាត្រា១២៦ មាត្រា២៦០ មាត្រា២៦៤ មាត្រា២៨១ មាត្រា២៩២ មាត្រា៣៣១ មាត្រា៣៣៣ មាត្រា៣៣៤ មាត្រា៣៣៩ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ។

មាត្រា ៣៧០.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា១៦ នៃច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧១.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារដោយមូលហេតុណាមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៩៥ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ ហើយដែលគ្មានជូនពត៌មានទៅអធិការការងារ ឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារក្នុងរយៈពេលដែល រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ សំរេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះដោយអនុវត្តតាម មាត្រា៩៥ កថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយ ។

មាត្រា ៣៧២.-

ជនណាដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬរក្សាទុកឱ្យធ្វើការ នូវជនបរទេសដែលគ្មានសៀវភៅការងារ អនុញ្ញាតឱ្យប្រកបការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលទោសពិន័យ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាល ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែទៅបីខែ ។

មាត្រា ៣៧៣.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិង មាត្រា២៧៨ មាត្រា២៧៩ និង មាត្រា២៨០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ផ្នែកទី១ ជំពូកទី ១១* ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីពពិសេសល្មើសនិង មាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ និងមាត្រា២៧៣ ដោយការកៀបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំ ក៏ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ ។

មាត្រា ៣៧៤.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមា ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៧៥.-

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិ បានប្រព្រឹត្តដោយផ្ទាល់ខ្លួនល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ មាត្រា២២៩ មាត្រា២៣០ និងមាត្រា២៣១ ឬល្មើសនិងប្រកាសអនុវត្តមាត្រាទាំងនោះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបថ្ងៃ ដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា ៣៧៦.-

ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើស ដូចចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ បណ្ដាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៣៧៥ និងមាត្រា៣៧៦ មិនមានទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ការងារនិងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានចែងក្នុង*ជំពូកទី ៩* របស់ច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៧៧.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនិង មាត្រា២៤០ មាត្រា២៤១ មាត្រា២៤២ មាត្រា២៤៣ មាត្រា២៤៤ មាត្រា២៤៥ មាត្រា២៤៦ និងមាត្រា២៤៧ ឬល្មើសនិងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្ដីពីពេទ្យការងារ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយឆ្នាំដល់ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៧៨.-

អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាព ផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុង មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារ ក្នុងករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គង ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងដូនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។

មាត្រា ៣៧៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩ និងមាត្រា២៧០

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។

មាត្រា៣៨០.-

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនិងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីពក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យ ឬជាធម្មតានៅក្នុងអាណត្តិរបស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីព ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៨១.-

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ មាត្រា២៨៣ មាត្រា២៨៦ មាត្រា២៨៧ និងមាត្រា២៩១ ហើយដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនិងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។

មាត្រា ៣៨២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃ ទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ ឬប៉ុនប៉ងជំទាស់និងការអនុវត្តន៍តាមមុខងារ ឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់ឱ្យអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ។

មាត្រា ៣៨៣.-

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនឱ្យលើសពីប្រាំដងនៃ អត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាល ត្រូវពិន័យតម្លើងមួយជាបី ។

មាត្រា ៣៨៤.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះ ការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន ។

មាត្រា ៣៨៥.-

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុង ជំពូកទី ១២ នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សា អាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារអាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចតទៅ :

១ - បង្គាប់ឱ្យយកចូលធ្វើការ ដោយរក្សាឋានៈដើមវិញ នូវកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានលប់ឈ្មោះ ដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង ។

២ - ទុកជាមោឃៈ នូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៣ - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចារជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៤ - សំរេចឱ្យសងជម្ងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្តី ក្នុងវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣៨៦.-

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជការ អធិការ និងអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ដែលបើកកកាយធ្វើឱ្យបែកការសម្ងាត់ និងរបៀបផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះ បានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧.-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជំរះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ។

មាត្រា ៣៨៨.-

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ និងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ។

មាត្រា ៣៨៩.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ រាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ។

ជំពូកទី ១៨
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩០.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះអាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល ដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុ នាំឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ ។

មាត្រា ៣៩១.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩២.-

ក្នុងអន្តរកាលនិងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទដែលនិងកំណត់ដោយប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សំរាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសំរេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្រនោះ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តម្លៃនៃអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈនូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មី ឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មី អាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ *មាត្រា៩៦* ។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងជ្រើសរើសនូវឥស្សរៈជនដែលគេទទួលស្គាល់ថា មានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសំរាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៩៣.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំងឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឱ្យធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារនិងភារៈកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

មាត្រា ៣៩៤.-

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជកដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបំពេញបែបបទសារជាថ្មី តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ។

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩៥.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនិងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។

មាត្រា ៣៩៦.-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ក្នុងព្រះបរមនាម និង តាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់
ប្រមុខរដ្ឋស្ដីទី
ហត្ថលេខា
ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយនិងជំរាបជូន
សម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង ទី២
រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច
ការងារ និង អតីតយុទ្ធជន
ហត្ថលេខា
ស៊ុយ សែម

បានយកសេចក្ដីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ
នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
ព្រះហត្ថលេខា ហត្ថលេខា
និងត្រា
នរោត្តម រណឫទ្ធិ ហ៊ុន សែន

លេខ : ២៨ ច.ល
ដើម្បីចម្លងចែក
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
ហត្ថលេខា
ណាឌី តាន់

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ត.ប រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
និងអតីតយុទ្ធជន
នាយកខុទ្ទកាល័យ
ហត្ថលេខា : មីវ ចឿង