សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិវាទការងារក្នុងរោងចក្រ នៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ពីឆ្នាំ ២០១៥-២០១៦

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ស្រាវជ្រាវដោយ៖

និស្សិតឈ្មោះ៖ **អ៊ឹង សៀកលីន**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ម៉ៅ មុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ១៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១២

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៦

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **អ៊ឹង សៀកលីន** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី០៤ ជំនាន់ទី១៦ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ សិក្សាចាប់ពីឆ្នាំ២០១២-២០១៦ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមធ្វើគារវៈកិច្ចសម្តែងនូវកតញ្ញូតាធម៌ និងសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណនិងគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ៖

លោកឪពុក និង អ្នកម្តាយ ដែលលោកបានផ្តល់កំណើត ខិតខំប្រឹងប្រែងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅ ឲ្យកូនដឹងខុសដឹងត្រូវ តាំងពីតូចក្រូចឆ្មារហូតដល់ពេលកូនធំដឹងក្តី និងបានជួយលើកទឹកចិត្ត ជួយជ្រោមជ្រែងកូន ជួយទំនុកបម្រុងកូនគ្រប់បែបយ៉ាង ទាំងផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈ ធ្វើឲ្យកូនមានលទ្ធភាពចូលសិក្សារៀនសូត្រ តាំងពីថ្នាក់បឋមសិក្សា រហូតដល់បានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ ដោយជោគជ័យ នេះក៏ដោយសារគុណដ៏ថ្លៃថ្លាដែលមិនអាចកាត់ថ្លៃបានរបស់លោកទាំងទ្វេរ។

ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ លុយ ចណ្ណា លោកសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានផ្តល់ឱកាសឲ្យនាងខ្ញុំ បានសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ហើយសូមថ្លែងអំណរអរគុណដល់អស់លោក លោកស្រី ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យលះបង់អស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ក៏ដូចជាផ្តល់មតិយោបល់ល្អៗ ដល់រូបនាងខ្ញុំ ក៏ដូចជានិស្សិតគ្រប់ជំនាន់ទាំងអស់។

ជាពិសេស សូមថ្លែងអំណរអរគុណដល់លោកសាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ៅ មុន្នីណា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងកែសម្រួលសារណារបស់នាងខ្ញុំ ដោយយកចិត្តទុកដាក់អស់ពីកម្លាំងកាយចិត្តបំផុត មិនខ្លាចនឿយហត់ក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ ក៏ដូចជាមតិយោបល់ល្អៗ ក្នុងការបង្កើតគំនិតសម្រាប់ការសរសេរសារណារនេះអោយផុសជារូបរៀងឡើង តាំងពីដើមរហូតដល់បានសម្រេចជាស្ថាពរ ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមបួងសួងដល់វត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិ ក្នុងលោកទាំងអស់ សូមជួយប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរីសួស្តី សព្វសាធុការ ចំពោះលោកអ្នកមានគុណនៃនាងខ្ញុំ **ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ** សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមអោយលោក-លោកស្រី ទទួលបានសុខភាពល្អ ប្រាជ្ញាវៀងវៃ ជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ចជាពិសេសជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សុភមង្គល និងពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ក្រោយពីនាងខ្ញុំ បានសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ សិក្សាអំពីទ្រឹស្តី អស់រយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមក ដោយការព្យាយាមស្វិតស្វាញក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រនោះ សាកលវិទ្យាល័យបានជម្រុញឲ្យនិស្សិត បញ្ចេញសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្រោយពីបានសិក្សាលើទ្រឹស្តី មកសរសេររាយរ៉ាប់ក្នុងសារណារបស់ខ្លួន ធ្វើឲ្យនាងខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទមួយមកធ្វើជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា «**វិវាទក្នុងរោងចក្រនៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសពីឆ្នាំ២០១៥-២០១៦**» ក្នុងគោលបំណងពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែម លើផ្នែកច្បាប់ការងារ ជាពិសេសគឺ ទាក់ទងនឹងវិវាទដែលច្រើនតែកើតមានឡើងចំពោះបងប្អូនកម្មករនិយោជិត ដែលជាបុគ្គលទន់ខ្សោយ គ្មានអំណាច ដែលពួកគាត់ធ្វើការនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនោះ។ ជាការពិតពួកគាត់ តែងតែជួបប្រទះបញ្ហា មិនថាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ឡើយ ហើយនាងខ្ញុំឃើញថាភាពចម្រោងចម្រះនេះ តែងតែកើតមានជារៀងរាល់ថ្ងៃ តែអ្វីដែលនាងខ្ញុំសង្កេតឃើញមានភាពធ្ងន់ធរជាងគេគឺនៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១៥-២០១៦។ ម្យ៉ាងទៀត សារណានេះ មានគោលបំណងសំខាន់ផ្តោតលើគោលការណ៍នៃច្បាប់មកឆ្លុះបញ្ចាំង នឹងស្ថានភាពនៃវិវាទជាក់ស្តែង ក្នុងរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ កត្តាចម្បង នាងខ្ញុំចង់ឲ្យសារណានេះ ផ្តល់ជាជំនួយស្មារតីដល់អ្នកអាន និងអ្នកសិក្សាគ្រប់ៗរូបយល់ដឹងច្បាស់ពីបញ្ហាវិវាទកាងារ ថាកំពុងមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ? និងតើអ្វីទៅជាដំណោះស្រាយនៃវិវាទ? តើច្បាប់បានដើរតួនាទីសំខាន់ដូចម្តេចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ?

ខ្លឹមសាររបស់សារណានេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃចំណេះដឹងដ៏ប្រសើរ មួយជួយដល់ កម្មករនិយោជិត ឲ្យលើកស្ទួយកម្រឹតយល់ដឹងវិស័យការងារ និងជាជំនួយស្មារតីដល់បណ្តាអ្នកស្រាវជ្រាវព្រមទាំងបំពេញចន្លោះខ្វះខាតដល់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗ។

ជាចុងក្រោយនេះ នាងខ្ញុំមានជំនឿថា សារណាមួយនេះ គឺប្រាកដជាអាចជួយបំពេញតម្រូវការ របស់និស្សិតទាំងអស់ ដែលមានបំណងស្រាវជ្រាវវិស័យការងារ។

ប៉ុន្តែដោយសារតែចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋានរបស់នាងខ្ញុំ នៅមានកម្រឹតទាបនៅឡើយត្រឹមថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ហើយសារណារនេះ ជាស្នាដៃដំបូងរបស់នាងខ្ញុំ ដែលពេលវេលាសសេរមានរយៈពេលខ្លីនោះ ដូច្នេះនាងខ្ញុំជឿជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាសារណាមួយនេះ ពិតជាមានចំនុចខ្វះខាតជាពុំខានឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ នាងខ្ញុំរីករាយស្វាគមន៍ រាល់ការរិះគន់ និងការទិទៀនកែលម្អ ពីសំណាក់មិត្តអ្នកអានទាំងអស់។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម 1

ជំពូកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ នៃវិវាទការងារ 4

ផ្នែកទី១៖ អំពីវិវាទការងារ 4

១.១. និយមន័យ 4

១.២.អំពីតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស 5

ផ្នែកទី២៖ មូលហេតុនៃវិវាទ និងកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹង 7

២.១. មូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទបុគ្គល 7

២.២. មូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទរួម 9

ផ្នែកទី៣៖ ប្រភេទនៃវិវាទការងារ 11

៣.១. វិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ 11

៣.២. វិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម 12

ជំពូកទី២៖ បញ្ហាវិវាទ 19

ផ្នែកទី១៖ វិវាទប្រាក់ឈ្នួល 19

១.១. វិវាទប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ 19

១.២.ធាតុបន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល 22

១.៣. ការបើកប្រាក់ឈ្នួល 35

ផ្នែកទី២៖ វិវាទកិច្ចសន្យា 39

២.១. មូលហេតុ 39

២.២. ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ 45

២.៣. ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ 51

ផ្នែកទី០៣៖សុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ និងសុវត្ថិភាពសុខភាព 55

៣.១.សុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ 55

៣.២.សុវត្ថិភាពសុខភាព 56

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 64

អនុសាសន៍...66
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ វិស័យកាត់ដេរ ជាវិស័យដ៏សំខាន់មួយក្នុងចំណោមវិស័យអត្ថិភាពជាច្រើនទៀត ដូចជា វិស័យកសិកម្ម វិស័យទេសចរណ៍ និងវិស័យធនាគារ។ ជាការពិតណាស់ ក្រោមការបើកចំហរ ដើងមេយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការទាក់ទងវិនិយោគិនក្រៅស្រុក ធ្វើអោយវិនិយោគិនបរទេសមកវិនិយោគនៅកម្ពុជាកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ អ្នកវិនិយោគក្រៅស្រុក បានងាកមកចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការវិនិយោគ នៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ ដែលជាបេះដូងនៃរាជធានីភ្នំពេញ ធ្វើឲ្យតំបន់នេះមានការវិវត្ត និងបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ឱកាសការងារយ៉ាងច្រើនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងស្រុក ជាពិសេស ប្រាក់ខែ និងលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាងមុន ព្រមទាំងបានចូលរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ក៏ដូចជាផ្តល់បរិយាកាសល្អដល់អ្នកវិនិយោគបរទេស។ លោក សុខ ចិន្តាសោភា អគ្គលេខាធិការក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍកម្ពុជាមានប្រសាសន៍ថា កម្ពុជាចាប់ផ្តើមអភិវឌ្ឍតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសតាំងពីឆ្នាំ២០០៦ ហើយការអភិវឌ្ឍតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនេះ បានជួយឲ្យកម្ពុជាទាក់ទាញបានវិស័យថ្មីបន្ថែមទៅលើវិស័យកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង រោងចក្រដំឡើងកង់ កូនម៉ាស៊ីន គ្រឿងម៉ាស៊ីនរថយន្ត។ល។[1] ដូច្នេះជោគជ័យនៃការទាក់ទាញនូវសកម្មភាពថ្មី បានបង្កើតការងារថ្មីដើម្បីឲ្យកម្មកររបស់កម្ពុជាមានជំនាញ។ ទន្ទឹមនឹងការរីកចំរើនវិស័យកាត់ដេរនេះ បង្កើតអោយមានទំនាក់ទំនងការងារ ដែលជាទំនាក់ទំនងមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងជីវិតរស់នៅ ប្រចាំថ្ងៃនៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ពីព្រោះមនុស្សត្រូវការការងារធ្វើដើម្បីចិញ្ចឹមជីវិត និងផ្គត់ផ្គង់គ្រួសាររបស់គេ។ ទំនាក់ទំនងការងារ ក៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះពួកគេត្រូវការកម្មករនិយោជិត ដើម្បីមកធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថានរបស់គេដើម្បីរកប្រាក់កំរៃចំណេញ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ទំនាក់ទំនងនេះ ក៏មានប្រយោជន៍ ចំពោះសង្គមទាំងមូលដែរ ពីព្រោះកាលណាអត្រានៃអ្នកមានការងារខ្ពស់ និងការធ្វើជំនួញបានជោគជ័យ ជួយដល់ការកសាងសេដ្ឋកិច្ច និងជួយផ្តល់សេវាចាំបាច់ ជាប្រយោជន៍ដល់មនុស្សទាំងអស់ដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសមួយ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតែងតែកើតមានឡើង ហើយទំនាក់ទំនងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនគឺជាទំនាក់ទំនងដែលផ្អែកលើកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចមួយចំនួនសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។ ប៉ុន្តែទំនាក់ទំនងផ្អែកលើកិច្ចសន្យាតែងតែមិនសូវប្រព្រឹត្តទៅបានរលូនប៉ុន្មានទេ។ ភាគីដែលចុះកិច្ចសន្យា តែងតែមានការខ្វែងគំនិតគ្នាអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាធ្វើអោយវិវាទចេះតែកើត

[1] ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/133051.html នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៦។

មានឡើង។ វិវាទការងារពេងចក្រនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស បានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ពីព្រោះថា កាលណាមានវិវាទកើតឡើង នោះនាំអោយសង្វាក់ផលិតកម្មក្នុងរោងចក្រផ្អាកដំណើរការ ហើយពេលខ្លះ វាអាចឈានទៅរកភាពអសន្តិសុខ ក្នុងសង្គម ដោយសារតែការផ្ទុះកំហឹងរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ពេលដែលវិវាទមិនអាចដោះស្រាយបាន ដូចជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ការប្រើអំពើហិង្សាក្នុងការដោះស្រាយវិវាទជាដើម។

គោលគំនិតសំខាន់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពីបញ្ហាវិវាទការងារដែលកើតមានឡើងលើបងប្អូនកម្មករនិយោជិត ថាតើមានបញ្ហាអ្វីខ្លះដែលពួកគាត់កំពុងជួបប្រទះ ហើយយកបញ្ហាដែលពួកគាត់ជួបប្រទះនេះ មកឆ្លុះបញ្ចាំង ក្នុងផ្លូវច្បាប់ ថាតើអ្វីដែលគាត់ទាមទារ វាសមស្របនឹងច្បាប់កំណត់ឬទេ? ហើយតើច្បាប់បានជួយដោះស្រាយការទាមទាររបស់ពួកគាត់បានដែរឬទេ? ដើម្បីយល់អំពីដើមចមនៃហេតុការណ៍ទាំងនេះ យើងត្រូវស្វែងយល់ជាដំបូងអំពីចំណុចបីសំខាន់ៗដែលក្នុងនោះ(១) តើអ្វីទៅជាវិវាទការងារ?តើសញ្ញាណទូទៅនៃវិវាទការងារមានអ្វីខ្លះ? (២) តើវិវាទនោះ មានអ្វីខ្លះ? តើវិវាទណាខ្លះដែលកំពុងតែចោទជាបញ្ហាប្រឈមជាងគេនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនេះ? (៣)តើវិវាទមានប៉ុន្មានប្រភេទ? ហើយវិធីសាស្រ្តក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនោះប្រព្រឹត្តិទៅយ៉ាងដូចម្តេច? សំនួរទាំងនេះ នាងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយលំអិតតាមបញ្ហានីមួយៗនៅក្នុងសំណេរសារណាខាងក្រោមនេះ។

ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ នាងខ្ញុំផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ តែលើវិវាទទាំងឡាយណាដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញតែប៉ុណ្ណោះ ដោយនាងខ្ញុំ មិនធ្វើការផ្តោតលើបញ្ហាវិវាទទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាឬតាមបណ្តាខេត្តឡើយ ដោយសារតែនាងខ្ញុំយល់ឃើញថា តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញជាតំបន់ស្នូលក្នុងចំនោមបណ្តាតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសដទៃទៀត ហើយរាល់ការប៉ះពាល់តំបន់ស្នូលនេះវានឹងបណ្តាលអោយ ប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

ក្រោយពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះរួច នាងខ្ញុំយល់ឃើញថាស្នាដៃដ៏តូចស្តួចស្តើងនេះ បានផ្តល់ជាគុណប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើន ដែលក្នុងនោះវាបាន ផ្តល់ជាពុទ្ធិល្អៗក្នុងការស្វែងយល់ពីវិវាទការងារដែលជាបញ្ហាស្នូលរបស់ប្រទេសជាតិ ព្រមទាំងយល់ដឹងពីច្បាប់ការងារឲ្យកាន់តែច្បាស់ ក្នុងគោលបំណងរក្សាឲ្យបានការអនុវត្តច្បាប់ការងារឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីផ្តល់ភាពយុត្តិធម៌ដល់ភាគីវិវាទទាំងសងខាង។ លើសពីនេះទៀត ស្នាដៃនេះ នឹងក្លាយជាឯកសារដ៏មានសារៈសំខាន់មួយសម្រាប់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយដែរ។

ការស្រាវជ្រាវនេះ ធ្វើតាមរយៈការប្រមូលឯកសារទាំងឡាយដែលសាស្រ្តាចារ្យផ្នែកនីតិការងារបានបន្សល់ទុកជាឯកសារ ពាក់ព័ន្ធ ទៅនឹងប្រធានបទ ជាពិសេសគឺធ្វើការវិភាគជាមួយនឹង

ច្បាប់ស្តីពីការងារ លិខិតគតិយុត្តិផ្សេងៗ មកសិក្សាលើបញ្ហា វិវាទនីមួយៗ និងឯកសារផ្សេងៗទៀត ដែលប្រមូលបានពីបណ្តាស្ថាប័ននានា ដូចជា មជ្ឈមណ្ឌលច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ អង្គការពលកម្មករអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាដើម។ល។

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាវិវាទការងារក្នុងរោងចក្រខាងលើ តើមានលក្ខណៈយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ នាំអោយការសិក្សានេះ នឹងផ្តោតលើជំពូកធំៗ ២ ដែលជំពូកទី១ នឹងធ្វើការបកស្រាយពី«សញ្ញាណទូទៅនៃវិវាទការងារ»។ចំណែកឯ ជំពូកទី២វិញ នឹងចូលខ្លួនមកបង្ហាញពី «បញ្ហាវិវាទ» ។

ជំពូកទី១
សញ្ញាណទូទៅ
នៃវិធានការទោស

ជំពូកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ នៃវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១៖ អំពីវិវាទការងារ

១.១. និយមន័យ

វិវាទការងារ គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញាត្តិជាធរមាន ឬទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស។[2] វិវាទការងារ ស្តែងឡើងក្រោមរូបភាពខុសៗគ្នា ដូចជានៅប្រទេសបារាំង ប្រភេទវិវាទនីមួយៗស្ថិតក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការខុសៗគ្នា៖

-វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករនិយោជិតត្រូវស្ថិតក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការដំបូង

-វិវាទដែលទាក់ទងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិកពីការងារ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការពាណិជ្ជកម្ម

-វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការជំទាស់ចំពោះសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការរដ្ឋបាល

-វិវាទការងាររួមត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការដំបូង

-វិវាទបុគ្គលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ

-បទល្មើសក្នុងការរារាំងកិច្ចការរបស់គណៈកម្មការការងារ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការព្រហ្មទណ្ឌ។

ដោយឡែក នៅប្រទេសកម្ពុជាយើងវិញនៅពុំទាន់មានតុលាការរដ្ឋបាល តុលាការពាណិជ្ជកម្ម និងតុលាការការងារនៅឡើយ ហេតុនេះ គ្រប់វិវាទទាំងអស់ស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការរាជធានី ខេត្ត ជាអ្នកដោះស្រាយ។[3]

---

[2] លោកសាស្ត្រចារ្យ យស បានចំរុង និងលោកសាស្ត្រចារ្យ ម៉ឹក គីមស្រួយ ,នីតិការងារ និងរបបសន្តិសុខសង្គម, ២០១៥, បោះពុម្ពផ្សាយដោយសាកលវិទ្យាល័យ បៀលប្រាយ។

[3] ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/133051.html នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

១.២.អំពីតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ជាវិស័យធំជាងគេបំផុតរបស់កម្ពុជា ដែលផ្តល់ការងារធ្វើដល់មនុស្សប្រមាណជា៧០ ម៉ឺននាក់ ។ វិស័យនេះបាន ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយគាំទ្រដល់ការរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាជាច្រើននាក់ និងបានផ្តល់ប្រាក់ខែដែលមានភាពស្ថិតស្ថេរ បានជួយឲ្យកម្មករកាត់ដេរមានលទ្ធភាពជួយដល់ក្រុមគ្រួសារ និងកសាងផែនការទៅថ្ងៃអនាគត នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញនេះតែម្តង។[4] គ្រាន់តែ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ១ប៉ុណ្ណោះ បានផ្តល់ការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ចំនួន១៧នាក់០០០.។[5] តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទាក់ទាញវិនិយោគិនឱ្យចូលមកកម្ពុជាផងដែរ ព្រោះតំបន់នេះរៀបចំឡើងដើម្បីសម្រួលដល់ការងារអាជីវកម្មទាក់ទងនឹង ការសុំច្បាប់បង្កើតរោងចក្រ អាជ្ញាប័ណ្ណ ការនាំចេញ នាំចូលបរិក្ខារផលិតផល ព្រមទាំងការពារសន្តិសុខ ជាពិសេស សេវាកម្មបំពេញគ្នាទៅវិញទៅមក ព្រមទាំងចូលរួមបង្កើតការងារ ព្រមទាំងបង្កើនការផលិតដើម្បីនាំចេញដែលអាចឈានដល់ការពង្រីក សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុននៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសមានអាយុកាលខ្លី តែទំហំធំ និងផ្តល់ប្រាក់ខែប្រសើរជាងក្រុមហ៊ុននៅក្រៅតំបន់នេះ។ ទោះបីជាតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការទាក់ទាញវិនិយោគិនបរទេស ក៏ប៉ុន្តែតំបន់នេះនៅមិនទាន់បានបំពេញតម្រូវការដល់អ្នកវិនិយោគ នៅឡើយទេ ដោយហេតុថា អ្នកវិនិយោគតំបន់នេះនៅជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលមិនទាន់ ដោះស្រាយបាន ដូចជាក្រុមហ៊ុននៅតែប្រឈមនឹងការជ្រើសរើសកម្មករសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ ហើយអត្រាឈប់ពីការងារក៏ខ្ពស់ដែរ។ លើសពីនេះទៀតក្រុមហ៊ុន ត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមច្រើន និងប្រើពេលយូរជាងកម្មករនៅថៃ និងវៀតណាម ព្រោះកម្មករខ្មែរ៣០ភាគរយមិនបានចូលសាលារៀន និងមិនចេះអានអក្សរទេ។ ក្នុងនោះផងដែរ អ្នកវិនិយោគក៏បានរិះគន់ពីតម្លៃភ្លើងនៅក្នុងតំបន់នោះថា មានតម្លៃថ្លៃសម្រាប់ផលិតកម្មរបស់ពួកគេ។[6] យោងតាមរបាយការណ៍របស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបានឱ្យដឹងថា កាលពីឆ្នាំ២០១៥ មានរោងចក្រកាត់ដេរប្រមាណ១៣០បានបិទទ្វារជាស្ថាពរ ខណៈមានក្រុមហ៊ុន និងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួនជាង១៥០ផ្សេងទៀត គ្រោងនឹងបិទទ្វារក្នុងឆ្នាំ២០១៦នេះ ដោយក្រុមហ៊ុន និងរោងចក្រនីមួយៗសុទ្ធតែបានអះអាងពីហេតុផលផ្សេងៗគ្នា ក្នុងនោះរួមមានសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងទាប និងការដំឡើង

---

[4] ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/139069.html, "ជីវិតកម្មករ កម្មការិនីបម្រើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ" នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៦។

[5] [6]ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖ https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/133051.html ,"តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសផ្តល់បរិយាកាសល្អដល់អ្នកវិនិយោគ" នៅថ្ងៃទី ១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៦។

ប្រាក់ឈ្នួលគោលជាដើម។[7] ជាពិសេសនោះទៀតសោតការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពេលខ្លះ វាលើសពីការកំណត់ គឺគាត់ទាមទារផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងសិទ្ធិ ដែលធ្វើអោយនិយោជកគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនពួកគាត់ ដែលបង្កឲ្យកើតមានវិវាទឡើង។ ពេលដែលមានវិវាទ នាំឲ្យរោងចក្រត្រូវផ្អាកដំណើរការសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើឲ្យនិយោជកខាតបង់ផលចំណេញយ៉ាងច្រើន។ កត្តាទាំងនេះហើយ ធ្វើឲ្យអ្នកវិនិយោក ត្រូវគិតគូរឡើងវិញក្នុងការមកវិនិយោគនៅកម្ពុជា។ យើងឃើញថា នៅដើមឆ្នាំ ២០១៥នេះ ការកុម្មង់ទិញពីអ្នកបញ្ជាទិញហាក់មានការធ្លាក់ចុះបើ ធៀបនឹងពេលមុនៗ។ កាលពីមុនយើងឃើញ កម្មករកម្មការិនី ទោះបីជាដល់ម៉ោងត្រឡប់ទៅផ្ទះ ឬចប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតាហើយ ក៏នៅមានពួកគេមួយចំនួនបន្តធ្វើការថែមម៉ោង ដែលអាចឱ្យពួកគេរកចំណូលបន្ថែមពីលើ ប្រាក់ប្រចាំខែបាន។ ការបញ្ជាទិញធ្លាក់ចុះនេះ ដោយសារកត្តាមួយចំនួន ដូចជាការធ្វើបាតុកម្មទាមទារពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញមួយចំនួនមិនទាន់ទុកចិត្តលើទំនិញ នៅកម្ពុជា ហើយអ្នកបញ្ជាទិញមួយចំនួនទៀត បានត្រឹមតែរង់ចាំមើលសិន។[8] ទោះបីជាក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំនេះ ពោលគឺឆ្នាំ ២០១៥ និង ២០១៦នេះ កម្មករបានកម្មការិនីមែនមុនជាងខ្ពស់គោលប្រាក់ខែទទួល តែបើធៀបនឹងប្រាក់ដែលពួកគេទទួលបានកាលពីឆ្នាំមុនហាក់ដូចជាមិនច្រើនប៉ុន្មានទេ។ ដោយហេតុថា កាលពីមុនប្រាក់ខែគោលគាត់តិចមែន តែកម្មករនិយោជិត មានការងារធ្វើថែមម៉ោងច្រើន អាចទទួលប្រាក់ចំណូលបន្ថែមទៀត។ ម្យ៉ាងវិញទៀតអ្នកផ្តល់សេវាកម្មជូនកម្មករនិយោជិត ចាំតែមើលឲ្យតែកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ខែគោលខ្ពស់បន្តិច ពួកគេនឹងដំឡើងថ្លៃផ្ទះ ទឹក ភ្លើង តាមហ្នឹងដែរ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យការចំណាយរបស់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងជាងមុន។ ដោយឡែក ការបញ្ជាទិញពីសំណាក់អ្នកបញ្ជាទិញនៅបរទេសក៏ដូចគ្នា គឺគេកាត់បន្ថយដោយហេតុថាសម្ភារនាំចេញពីកម្ពុជា ហាក់ដូចជាឡើងថ្លៃជាងមុន ។[9] បញ្ហាទាំងនេះគឺសុទ្ធតែជាបញ្ហាប្រឈម ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចភ្នំពេញ ដែលវាក៏បណ្តាលមកពីបញ្ហាវិវាទផងដែរ។

---

[7] ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/139069.html, “ជីវិតកម្មករ កម្មការិនីបម្រើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ” នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

[8]ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖ https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/113106.html, “វិស័យកាត់ដេរ ៖ ពេលបច្ចុប្បន្នអ្នកបញ្ជាទិញហាក់ថយចុះ ចំណែកកម្មករ និយោជិតធ្វើការក៏មិនពេញដៃពេញជើង” នៅថ្ងៃទី 8ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៦។

[9] ដកស្រង់ចេញពី ការសែតកោះសន្តិភាព ៖ https://kohsantepheapdaily.com.kh/article/117866.html,“ដើមឆ្នាំ2015កម្មករទទួលប្រាក់ខែគោលខ្ពស់ តែប្រាក់ទទួលបានកើនតិចតួច” នៅថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

ផ្នែកទី២៖ មូលហេតុនៃវិវាទ និងកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹង

ឋានក្នុងរាវតែងមានរណ្តំ កន្លែងធ្វើការនឹងកើតមានជម្លោះជៀសមិនផុត។ពេលខ្លះជម្លោះតូច អាចដោះស្រាយបាន តែពេលខ្លះជម្លោះធំមិនបានគ្រប់គ្រងបានល្អធ្វើឲ្យអោយកើតមានវិវាទដែលនាំអោយខាតទាំងលុយ ខាតទាំងពេលវេលា។ យើងសង្កេតឃើញថា នៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសដែលមានទីតាំងនៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ មានវិវាទកើតឡើងមិនចេះចប់ ដែលបណ្តាលមកពីកត្តាផ្សេងៗជាច្រើន។ វិវាទការងារដែលកើតឡើងនោះអាចជាវិវាទបុគ្គល ដែលជាវិវាទតែជាមួយ កម្មករណាម្នាក់នៅក្នុងរោងចក្រ ជាមួយនិយោជក ហើយមួយទៀតវាអាចជាវិវាទរួមដែលជាវិវាទប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមកម្មករណាមួយ ឬ ក្រុមកម្មករទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រជាមួយ និយោជក។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយបានជា យើងត្រូវក្រឡេកមើល មូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទណាខ្លះ ដែលត្រូវចាត់ចូលជា វិវាទបុគ្គល ហើយមូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទណាខ្លះជា វិវាទរួម។ ចំណុច២.១. និងចំណុច២.២. នឹងធ្វើការបកស្រាយពន្យល់ក្បោះក្បាយពីមូលហេតុនិងកម្មវត្ថុនៃប្រភេទវិវាទនីមួយៗ។

២.១. មូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គលដែលកើតមាននៅតាម គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសនានាភាគច្រើនបំផុត គឺបណ្តាលមកៈ

-ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិត ពីការងារដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន

-ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិកឲ្យពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុ ឬ ដោយមានមូលហេតុ ហើយមូលហេតុនោះភាគច្រើនគឺ ច្រើនតែមកពីកម្មករខ្លួនឯង ប្រព្រឹត្តកំហុស ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ការងារ ក្នុងនោះមានដូចជាៈ

១.ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកេងបំបាត់

+ ការបន្លំ ឬ លួចចំនួនបុង ការលួចសម្ភារៈ (សាច់ក្រណាត់ ខោអាវ)

+ការកេងបំបាត់ ចំនួនទំនិញក្នុងរោងចក្រ

+ការកេងប្រវ័ញ្ច ម៉ោងការងារ ដោយយកលេសថាទៅបន្ទប់ទឹក ឬ ឈឺ មិនស្រួលខ្លួន ក្នុងគោលបំណងគេចធ្វើការ

២.អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា«ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬ ក្នុងពេលកំពុងប្រព្រឹត្តកិច្ចសន្យា» ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម «ខ» នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។

៣.ល្មើសធ្ងន់ ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។

៤. មានសម្តីធ្ងន់ ជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម វាយដំ និយោជក ឬ កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឬ ប្រធានមើលការខុសត្រូវ នៅក្នុងសហគ្រាស។

៥.ការញុះញង់កម្មករនិយោជិត ឯទៀតឲ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។

៦. ការឃោសនាសកម្មភាព ឬ បាតុកម្មនយោបាយ ក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

កំហុសទាំងអស់នេះ គេចាត់ចូលជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ហើយនៅពេលដែលនិយោជក បណ្តេញគាត់ចេញ ដោយលើកឡើងហេតុផលទាំងនោះ គាត់មិនអាចទាមទារ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ដោយផ្អែកលើមាត្រា៨៩ ប៉ុន្តែក្នុងករណីខ្លះ ក៏កម្មករនិយោជិតមិនបានប្រព្រឹត្តទង្វើទាំងអស់នោះទេ គឺត្រូវបាននិយោជក ចោទប្រកាន់ថាខ្លួនបានប្រព្រឹត្តិខុស នៅកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ដើម្បីគេចវៀសពីការផ្តល់ជូនកម្មករនូវប្រាក់បណ្តេញចេញ ហើយកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតដែល មិនសមស្រប ក្នុងការបណ្តេញចេញ ឬកាត់ប្រាក់ខែ គេច្រើនឃើញមានដូចជា ក្នុងករណី៖

+ការមានផ្ទៃពោះ

+ការមិនយល់ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ

+ការមិនចូលចិត្តកម្មករនិយោជិត

+ការធ្វើការយឺតយ៉ាវ ឬមិនធ្វើការមិនទាន់ម៉ោង ជួនកាលយឺតតែ ពីរ បី នាទី ក៏ជាមូលហេតុបណ្តេញចេញពីការងារដែរ។

+ការធ្វើការមិនបានទិន្នផល ឬគុណភាពតាមការកំណត់របស់និយោជិក

+ការសុំច្បាប់ឈប់ពេលមានជំងឺ ឬពេលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ ពុំអាចមក ធ្វើការបាន។

+កំហុសក្នុងពេលបំពេញការងារដូចជា ការមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ជាដើម។ល។

បើកាលណាកំហុសដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ មិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទេ កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ហើយភាគច្រើនកម្មករនិយោជិត ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុន ឬ និយោជកយល់ព្រមទទួលយកខ្លួនអោយចូលធ្វើការ វិញ។ ក្នុងករណីដែលពុំព្រមទទួល កម្មករនិយោជិត សំណូមពរអោយនិយោជក បង់ប្រាក់បណ្តេញចេញតាមច្បាប់ការងារ និងប្រាក់ជំងឺចិត្តផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៨៩ ថា៖

«ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជក ត្រូវតែឲ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឲ្យដំណឹងជាមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ ស្រាប់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ៖

-ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ។

-ចិរវេលា ធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាំមួយខែទេ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។

ប្រាក់បំណាច់នេះ ក៏ត្រូវបើកឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។ គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា បើក្នុងករណី ដែលគាត់ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ នោះគាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់អ្វីទាំងអស់។ ដោយឡែកបើ កម្មកនិយោជិតត្រូវបានបណ្តេញចេញ ដោយមិនសមហេតុសមផល នោះគាត់នឹងទទួលបាន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ទៅតាមថេរវេលាធ្វើការរបស់ពួកគាត់ មាត្រា ៨៩ចែងដូចនេះ។

២.២. មូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទរួម

វិវាទរួមច្រើនបណ្តាលមកពីមូលហេតុនៃការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារមិនបានត្រឹមត្រូវដូចជា៖

+ការមិនអនុវត្តតាមបទដ្ឋានការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលទាក់ទងដល់បរិក្ខារប្រើប្រាស់ និងផលប្រយោជន៍មិនមែនរូបិយវត្ថុផ្សេងទៀត

+ការបន្ថែមសិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិក ការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវ

+ការបង្ខំអោយធ្វើការលើសម៉ោង

+ការបញ្ចុះមុខងារ ការព្យួរការងារ ការបញ្ឈប់ការព្រមាន និងការដាក់វិន័យដល់កម្មករនិយោជិត មិនបានគោរព និងអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ

+ការមើលងាយ ជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិត។

ប្រការទាំងនេះហើយដែលបណ្តាល អោយមានការទាមទារមួយចំនួន ពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត ដូចតទៅ៖

-ការទាមទារឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ

-សុំតំលើងប្រាក់ឈ្នួលអោយសមស្រប តាមកម្លាំងពលកម្ម

-សុំប្តូរប្រាក់ឈ្នួលជេរស៊ីបុង មកជាប្រាក់ប្រចាំខែវិញ

-ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនរៀបចំការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ឬបុគ្គលិកជំនួញ។

-ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនរៀបចំអោយមានមន្ទីរពេទ្យសម្រាប់ថែរក្សា ឬ ព្យាបាលសុខភាពកម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ការងារ

-ទាមទារអោយក្រុមហ៊ុន ដែលជំពាក់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ប្រញាប់បង់សងទូទាត់

-ការធ្វើការថែមម៉ោង ត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ

-ការធ្វើការ ថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ និងការធ្វើការលើសម៉ោង នៅថ្ងៃធម្មតា (ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍) ត្រូវធ្វើទៅតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

-កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលត្រូវចុះទិដ្ឋាការពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

-ក្រុមហ៊ុនត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពុំបានឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ (១៨ថ្ងៃ)។

-ធានាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាព ដល់កម្មករនិយោជិត

-សំនូមពរអោយនិយោជក មានសុជីវធម៌ ជាមួយកម្មករនិយោជិត

-ការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ត្រូវយកកិច្ចសន្យា ឬច្បាប់ការងារ មកអនុវត្ត

-ទាមទារមិនអោយមានគំនុំ គំគួនជាមួយកម្មករនិយោជិត

-ការផ្អាកធ្វើការ៣០ថ្ងៃ ឬតិចជាង៣០ថ្ងៃ ត្រូវអោយប្រាក់ឈ្នួល

-ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងអោយបានទៀងទាត់ នៅរៀងរាល់ខែនីមួយៗ

-ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយ ពេលគ្មានការងារធ្វើក្នុងក្រុមហ៊ុនសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

-ទាមទារអោយមានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការងារល្អ ឬទៀងទាត់

-ទាមទារសុំដក ប្រធានរដ្ឋបាល ឬបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនណាដែលពុករលួយប្រព្រឹត្តខុសច្បាប់ការងារ

-កុំអោយមានការកាត់ប្រាក់ខែ ឬបញ្ឈប់ការងារ ដោយមូលហេតុមិនសមស្របដូចជា មូលហេតុមកពីការចូលរួមធ្វើបាតុកម្ម ការមកយឺតពីរ បី នាទី ឬការឈប់នៅពេលមានជំងឺ។

សរុបនៅក្នុងរោងចក្រនៃប្រទេសកម្ពុជា វិវាទកើតឡើងមានឡើងច្រើនជាងគេ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញនោះភាគច្រើនគឺ បណ្តាលមកពីកត្តា៣ ធំៗ ដែលធ្វើអោយបងប្អូនកម្មករកើតទុកមិនសុខចិត្ត ហើយបានងើបឡើងតវ៉ា ដើម្បីរកភាពយុត្តិធម៌ នៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសនោះមានដូចជា (១) ប្រាក់ឈ្នួល (២)វិវាទឬជម្លោះកិច្ចសន្យា (៣)សុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ និងសុវត្ថិភាពសុខភាព ដែលចំណុចនីមួយៗ នឹងធ្វើការបកស្រាយលំអិត នៅក្នុងជំពូកទី២នេះ។

ផ្នែកទី៣៖ ប្រភេទនៃវិវាទការងារ

នៅក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទមួយចំនួន ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីភាគីវិវាទ ហើយដំណើរការមួយចំនួនទៀត ដូចជានីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលមានលក្ខណៈបង្ខំចំពោះភាគីវិវាទ។ ប្រភេទនៃមធ្យោបាយសម្រាប់ដោះស្រាយជម្លោះដែលភាគីគួរយកមកប្រើប្រាស់ គឺអាស្រ័យលើកត្តាចាំបាច់ពីរយ៉ាងដោយកំណត់ថាតើវិវាទជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទការងាររួម? ហើយវិវាទនោះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិឬ វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

១.វិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

២.វិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម

៣.១. វិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

៣.១.១.វិវាទអំពីសិទ្ធិ

វិវាទអំពីសិទ្ធិគឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលនៅជាធរមាន។ ឧទាហរណ៍៖ កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរមួយ ទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន៥ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ដែលវាផ្ទុយពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលកំណត់ផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន៧ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតទាមទារនូវប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនោះឲ្យស្របតាមច្បាប់។ វិវាទនៅក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើគឺជាវិវាទសិទ្ធិ ពីព្រោះវាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។ វិវាទអំពីសិទ្ធិ អាចកើតចេញពីសិទ្ធិដទៃទៀត ដូចជាសិទ្ធិទាំងឡាយណាដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យា ឬ អនុសញ្ញារួមជាដើម។

៣.១.២.វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ពោលគឺអ្វីដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារគ្មានច្បាប់កំណត់ថាគាត់នឹងត្រូវបានផលប្រយោជន៍នឹងទេ ហើយមិនទាក់ទងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ។ ឧទាហរណ៍៖កម្មការិនីនៅក្នុងរោងចក្រមួយទាមទារថ្លៃទឹកដោះគោរ ពីនិយោជក ដោយឲ្យនិយោជកផ្តល់ថ្លៃទឹកដោះគោរចំនួន១៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែការទាមទារនេះ មិនមានឃើញមានបទដ្ឋានគតិយុត្តណាមួយ កំណត់ផ្តល់ឲ្យដូចនេះទេ។ ករណីវិវាទខាងលើ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ពីព្រោះវាទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ហើយមិនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ។ កម្មករអាច

យល់ឃើញថាពួកគេ គួរតែបានប្រាក់ក្នុងការទិញទឹកដោះគោ ដោយសារតែខ្លួនមានកូនតូចប៉ុន្តែច្បាប់មិនបានតម្រូវថា ត្រូវតែផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវសិទ្ធិទទួលបានថ្លៃទឹកដោះគោឡើយ។

៣.២. វិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម

៣.២.១.វិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទកម្មករនិយោជិតម្នាក់ និងនិយោជករបស់ខ្លួន ឬអាចនិយាយម៉្យាងទៀតថាជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងបញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមានផង។

យោងតាមមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ការងារ វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលៈ

១.កើតមានឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ និងកម្មករម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់តាមរឿងរៀងខ្លួន (ភាគីវិវាទ) និង

២.ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ឬច្បាប់ ឬបញ្ញត្តិការងារដែលមានជាធរមាន (មូលហេតុនៃវិវាទ)។ មិនកំណត់ថាតែម្នាក់ទេដែលជាវិវាទបុគ្គលវាអាចច្រើននាក់ប៉ុន្តែគឺវាពាក់ព័ន្ធតែនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម។

ច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ថាជាវិវាទបុគ្គល តែវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិតែប៉ុណ្ណោះ(វិវាទអំពីសិទ្ធិ)។

៣.២.២.វិវាទការងាររួម

បើយើងតាមមាត្រា ៣០២ ដែលបានផ្តល់និយមន័យឲ្យវិវាទរួមថា គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិកមួយក្រុម ឬតំណាងរបស់ខ្លួនជាមួយនឹងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអាចនិយាយម៉្យាងទៀត ថាជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកហើយវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬច្រើនឲ្យខូចសន្តិសុខសង្គម។ បងប្អូនកម្មករភាគច្រើនយល់ឃើញថា វិវាទរួមគឺកើតចេញតែពីបុគ្គលច្រើននាក់ តែជាក់ស្តែងគឺទោះបីជានិយោជកម្នាក់ ឬកម្មករម្នាក់ ក៏អាចចាត់ទុកជាវិវាទរួមដែរ តាមរយៈលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរបស់ច្បាប់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងអ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនធើណែស្យុនណល់ អិលធីឌី លេខ២៩៦/១៥ និយោជកបានជំទាស់ចំណាត់នៃប្រភេទថា គឺជាវិវាទរួមនៃបណ្តឹងទាមទារឲ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំ

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣នាក់ ដែលទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសង្កេតឃើញថាផ្នែកអធិការកិច្ចការងារ និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចសម្រេចថា វិវាទមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទរួម មុនពេលបញ្ជូនរឿងនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ដោយសារមូលហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ជាទូទៅនឹងគោរពតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈលើកលែងតែមានមូលហេតុបង្ខំឲ្យសម្រេចផ្សេងពីសេចក្ដីសម្រេចនោះ។ វិវាទការងាររួមខាងលើមានទំនាក់ទំនងពីរយ៉ាង ទីមួយគឺជាប្រភេទវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ និងទីពីរគឺជាប្រភេទវិវាទមួយដែលពុំមានចែងក្នុងច្បាប់ ដែលគេហៅថាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបាន លើកឡើងនូវលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ របស់វិវាទរួម មានដូចជា (១) ភាគីវិវាទ (២)មូលហេតុកម្មវត្ថុនៃវិវាទ (៣)ផលវិបាកនៃវិវាទ ដើម្បីជាសំអាងថា សំណុំរឿងនេះ មិនមែនជាវិវាទបុគ្គលទេហើយលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃវិវាទរួម មានចែងនៅក្នុងមាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ការងារ។ លក្ខខណ្ឌទាំងបីនេះត្រូវតែបំពេញដើម្បីឲ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួម[10]៖

៣.២.២.១.ភាគីវិវាទ៖

វិវាទរួមគឺជាវិវាទរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងកម្មករមួយក្រុម។យោងតាមមាត្រា ៣០២ ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទរួមត្រូវតែជានិយោជក និងកម្មករទាំងឡាយ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលតំណាងឲ្យនិយោជក (សមាគមនិយោជក និងកម្មករ (សហជីព))ដែរ។ វិវាទនេះ ត្រូវតែមានការពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករច្រើនជាងម្នាក់។ វាមិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ទេថា កម្មករចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែលត្រូវចូលមកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទមួយ មុនពេលដែលគេហៅវិវាទនោះថាវិវាទរួម។ ប៉ុន្តែគេអាចនិយាយអំពីវិវាទថា៖

១.កម្មករទាំងឡាយ ដែលមានពាក់ព័ន្ធដែលដឹងពីខ្លួនឯងថា ជាក្រុមមួយនិងមានផលប្រយោជន៍រួមគ្នា ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទាមទារជាមួយគ្នា និង

២.លក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលថា បណ្ដឹងទាមទារ ត្រូវធ្វើឡើងដោយកម្មករមួយក្រុមនឹងត្រូវបានបំពេញ ប្រសិនបើបណ្ដឹងទាមទារនេះមានការគាំទ្រពីសហជីព។

នៅក្នុងសំណុំរឿងអ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យុនណាល់ អិលធីឌី លេខ២៩៦/១៥ និយោជកបានជំទាស់ចំណាត់ការប្រភេទថាជាវិវាទរួមនៃបណ្ដឹង ទាមទារឲ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំ

[10] អ៊ីដា (ខេស) ឌី បោល៍ ចឹ,ច្បាប់ស្ដីពីមុខរបប និងការងារកម្ពុជា, បោះពុម្ពផ្សាយឡើងវិញនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ ក្រោមការឧបថម្ភពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងមជ្ឈមណ្ឌលច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ ទំព័រ ២១៦ ដល់ទំព័រ ២១៨។

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣នាក់ ដែលទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌទី០១ នៃវិវាទរួម គឺជាវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ ដែលបានប្តឹងទាមទារចំណុចវិវាទមួយចំណុចទៅនិយោជក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី១ នៃវិវាទការងាររួម ដែលកំណត់ថាវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ត្រូវបានបំពេញ ព្រោះ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មានចំនួន ១៣នាក់ ជាមួយនឹងនិយោជក។

៣.២.២.២.មូលហេតុ-កម្មវត្ថុនៃវិវាទៈ

បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការអនុវត្តន៍សិទ្ធិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬ បញ្ហាទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនងកម្មករនិយោជោគ និងនិយោជក។

ដើម្បីឲ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួម វិវាទនេះត្រូវមានមូលហេតុណាមួយនៃមូលហេតុនានាដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣០២។ បញ្ហាទាំងឡាយដែលអាចជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទរួមមានលក្ខណៈទូលំទូលាយណាស់ពោលគឺ ទូលំទូលាយពេករហូតមានការពិបាក ក្នុងការគិតអំពីវិវាទរួមមួយដែលមិនមានហេតុផលណាមួយនៃហេតុផលទាំងនោះ។ ការរៀបរាប់អំពីប្រភេទនីមួយៗដែលមានកំណត់ក្នុងហេតុផលនៃវិវាទតាមលំដាប់លំដោយដូចតទៅៈ

លក្ខខណ្ឌការងារៈ នេះរួមមានគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ ដែលចែងក្នុងជំពូក៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានចំណងជើងថាលក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ ដែលរួមមានៈ

+ ប្រាក់ឈ្នួល

+ចិរវេលាធ្វើការ

+ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

+ការឈប់សម្រាក

លក្ខខណ្ឌការងារ ក៏មានបញ្ចូលផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារនានា ដូចជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ចប់ពីការងារ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។

ការអនុវត្តន៍សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ៖អង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចជាសហជីព មានសិទ្ធិជួយរក្សា និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួនទៅតាមក្របខណ្ឌច្បាប់។ បញ្ហាទាំងនេះទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរួមមាន បញ្ហាដូចជា:

-ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព

-ការបណ្តេញចេញដោយសារចូលជាសមាជិកភាពសហជីពឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព សហជីព

-ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព

-ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ

ឧទាហរណ៍៖ នៅពេលមានវិវាទកើតឡើង សហជីពម្នាក់ត្រូវគេបណ្តេញចេញ។ វិវាទនេះអាចជាវិវាទរួម ទោះបីជាមានកម្មករតែម្នាក់ពាក់ព័ន្ធក៏ដោយ។ វិវាទណាមួយដែលមានការគាំទ្រពីសហជីព ជាទូទៅនឹងត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាវិវាទរួម។

ការទទួលស្គាល់វិជ្ជាជីវៈ៖បន្ថែមទៀតទៅលើសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវការទទួលស្គាល់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។បញ្ហាទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរួមមាន៖

+ការបដិសេធរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកក្នុងការចចារជាមួយអ្នកផ្សេងនៅពេលមានច្បាប់តម្រូវឲ្យចរចារ។

+ការទទួលស្គាល់នៅកន្លែងធ្វើការចំពោះភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីព។

បញ្ហាទាំងឡាយដែលមានទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ចំណាត់ប្រភេទចុងក្រោយនេះ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងគេបំផុត ព្រោះបញ្ហាស្ទើរតែទាំងអស់ អាចត្រូវបាពិពណ៌នាថាជា «បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត»។

ដូច្នេះដរាបណា វិវាទការងារមួយបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងភាគី និងផលវិបាក នោះវាអាចមានការពិបាកតិចតួចក្នុងការកំណត់ថា តើកម្មវត្ថុនៃវិវាទស្ថិតនៅក្នុងចំណាត់ ប្រភេទណាមួយដូចបានពិព័ណនាខាងលើដែរឬទេ?

ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង នៅក្នុងសំណុំរឿងអ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យុនណាល់ អិលធីឌី លេខ ២៩៦/១៥ និយោជកបានជំទាស់ចំណាត់ការប្រភេទថា ជាវិវាទរួមនៃបណ្តឹងទាមទារឲ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣នាក់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានលើកឡើងលក្ខខណ្ឌទី០១ហើយ ដែលមានសរសេរវ៉ាយវ៉ាប់ នៅក្នុងចំណុចខ ចំណែកង លក្ខខណ្ឌទី២ នៃ

វិវាទរួមវិញ គឺជាបញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ បញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ វិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ទូទៅ ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ពោលគឺទាក់ទងនឹងកាតព្វកិច្ច និងសិទ្ធិរវាងកម្មករនិយោជិត មួយក្រុមដែលទាមទារដូចគ្នាជាមួយនិយោជក។ ហេតុនេះ វិវាទនេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

៣.២.២.៣.ផលវិបាកនៃវិវាទៈ

វិវាទនេះ អាចនាំឲ្យមានការរំខានដល់សហគ្រាស ឬ គំរាមកំហែងដល់សន្តិសុខសង្គម។ ចុងក្រោយនេះ ដើម្បីឲ្យវិវាទមួយជាវិវាទរួមតាមមាត្រា៣០២ វាត្រូវមានសក្តានុពលក្នុងការរំខានដល់ប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ឬគំរាមកំហែងដល់សន្តិសុខសង្គម។ ចំពោះផលវិបាកនេះ ដើម្បីក្លាយជាសំណុំរឿងវិវាទមួយ វិវាទនោះត្រូវមានការចូលរួមពីកម្មករមួយក្រុមមានចំនួនច្រើនល្មម និងមានការប្តេជ្ញាគ្រប់គ្រាន់ ដែលវិវាទនោះអាចបង្អាក់ដំណើរការរបស់សហគ្រាសបាននាពេលខាងមុខ។ ចំនួនកម្មករដែលតម្រូវឲ្យមាន ដើម្បីគំរាមកំហែង ដល់សហគ្រាសតាមមធ្យោបាយនេះនឹងអាស្រ័យទៅតាមប្រភេទកម្មករ និងប្រភេទសហគ្រាស។ ប៉ុន្តែវិវាទណាមួយដែលគាំទ្រដោយសហគ្រាស ជាទូទៅនឹងបំពេញលក្ខខណ្ឌទី៣ នេះ។ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារសម្រេចថា វិវាទមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទរួម (ស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងលើ)។ តាមការពិភាក្សាគ្នាបន្ថែមដូចខាងក្រោម ចំណាត់ការនៃវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទរួម គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ពីព្រោះថា វាកំណត់អំពីនិតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះវិវាទនោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចមានតួនាទីផងដែរក្នុងការពិចារណាថា តើវិវាទមួយដែលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ត្រូវបានចាត់ទុកជាប្រភេទដោយត្រឹមត្រូវថាជាវិវាទរួមដែរឬទេ? យោងតាមច្បាប់ការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយតែវិវាទរួមតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះប្រសិនបើភាគីនៃវិវាទ មានមន្ទិលសង្ស័យអំពីចំណាត់ប្រភេទនៃវិវាទណាមួយ ថាជាវិវាទរួម ឬវិវាទបុគ្គល នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងត្រូវពិចារណាថា តើខ្លួនមានសមត្ថកិច្ចជំនុំជំរះសំណុំរឿងនោះឬទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងអ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យុនណាល់ អិលធីឌី លេខ២៩៦/១៥ និយោជកបានជំទាស់ចំណាត់ការប្រភេទថា ជាវិវាទរួមនៃបណ្តឹងទាមទារឲ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣នាក់ ដែលទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌទី១ នៃវិវាទរួម គឺជា

វិវាទ ដែលអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិសុខ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជក មិនបានលើកឡើងពីអំណះអំណាងណាមួយ ដើម្បីបង្ហាញថា វិវាទនេះ មិនអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬ ធ្វើឲ្យខូចសន្តិភាពសង្គមនោះឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កត់សម្គាល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទនេះ គឺមានចំនួន ១៣នាក់។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនេះ ធ្វើសកម្មភាពនានា ដែលរារាំងដំណើរការសហគ្រាស ដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយចំពោះវិវាទនេះ នោះវានឹងអាចបណ្តាលឲ្យមានការអាក់ខាន និងការរាំងស្ទះសង្វាក់ផលិតកម្មតិចតួចក្តី ឬច្រើនក្តី ហើយអាចនាំឲ្យសហគ្រាសដំណើរការមិនជាប្រក្រតី មិនដូចពេល ដែលមិនមានសកម្មភាពរារាំងពីកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី៣ បានបំពេញ។

សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទការងាររួម ដែលស្ថិតនៅក្រោមយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣.២.២.៤.ករណីសិក្សា

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៥/១៦ របស់ក្រុមហ៊ុនអ៊ិនចៀ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិតនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិចបន្ថែមនោះទេ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលលើសពីការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា «២.អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង៖

ក.មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឲ្យនិយោជក។

ខ.មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត។......។»

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើរសុំឲ្យនិយោជកធ្វើការ ចចារអំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលសហជីពនោះតំណាងឲ្យ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចចារជាមួយសហជីព។[11] មានន័យថាចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នា លើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ[12] ធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីព ដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ សហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាដើមបណ្តឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធ ពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

[11] កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិការ ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

[12] កថាខណ្ឌទី០១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ជំពូកទី២

បញ្ញាវិធាន

ជំពូកទី២៖ បញ្ហាវិវាទ

នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស វិវាទការងារក្នុងរោងចក្រ គេសង្កេតឃើញមាន ដើមចម សំខាន់បីនៃវិវាទ ដូចជា វិវាទប្រាក់ឈ្នួល វិវាទកិច្ចសន្យា វិវាទសុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ និងសុវត្ថិភាពសុខភាព ដែលតែងតែកើតមានឡើងជារឿយៗ។នៅក្នុងផ្នែកទី០១ ផ្នែកទី០២ និងផ្នែកទី០៣ នឹងចូលខ្លួនមកបកស្រាយនូវចំណុចនីមួយៗអោយកាន់តែច្បាស់លាស់។

ផ្នែកទី១៖ វិវាទប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមអត្ថន័យដែលកំណត់យកដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រាក់ឈ្នួល សំដៅលើឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន តាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬការព្រមព្រៀងដែលនិយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត។ សញ្ញាណនៃវិវាទប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវគ្របដណ្តប់ទៅលើទាំងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាត ទាំងធាតុបន្ទាប់បន្សំរបស់វា។

១.១. វិវាទប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

១.១.១.និយមន័យ

បើយោងតាមមាត្រា ១០២ កំណត់ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬ ដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជក ត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬ សេវាដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេរ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តីចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។

១.១.២.ការផ្តល់ឲ្យច្បាប់

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាត អាចហៅម៉្យាងទៀតថាជា ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន ឬប្រាក់ឈ្នួលគោលគឺជាកំរៃការងារដែលកម្មករ និយោជិតទទួលបានដោយបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។[13]

យោងតាមសេចក្តីណែនាំប្រកាសលេខ ២៨៣ ក.ប/ប្រ.ក. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់ផ្តល់ជូន៖

[13] សាស្រ្តាចារ្យ ហៃល ចំរើន, នីតិការងារ, បោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ២០០៥,ទំព័រ១៩៨។

១.ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាតអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង (៣ខែ ចំពោះនិយោជិត ២ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស និង១ខែចំពោះកម្មករធម្មតា) ចំនួន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្នចំនួន ៩៥ ដុល្លារអាមេរិកបូកប្រាក់ដំឡើងចំនួន ២៨ ដុល្លារអាមេរិក ស្មើរនឹង១២៣ដុល្លារអាមេរិក)។ចប់រយៈពេលសាកល្បង កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១២៨ (មួយរយម្ភៃប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្នចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិកបូកប្រាក់ដំឡើងចំនួន ២៨ ដុល្លារអាមេរិក ស្មើរនឹង ១២៨ ដុល្លារអាមេរិក)។

២.ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងចំនុចទី០១ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងនៅក្នុងចំនុចទី១ខាងលើនោះ និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួន ១២៣ (មួយរកម្ភៃបី) ដុល្លារអាមេរិចក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន១២៨ (មួយរយម្ភៃប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

៣. ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១ និងទី២ ខាងលើ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ តទៅ។

នៅក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លីនេះ យើងសង្កេតឃើញថា រាជរដ្ឋាភិបាលបានគិតគូរដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតខ្លាំងបំផុត ដោយប្រមុខរាជរដ្ឋភិបាល បានចេញប្រកាស ៤០៩/១៥ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ដែលនៅក្នុងប្រការ១ បានចែងថា «ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន១៣៥ (មួយរយសាមសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើរឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតផលស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន១៤០ (មួយរយសែសិប) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ប្រកាស២ បានចែងបន្ត «១.កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន ១៣៥ (មួយរយសាមសិបប្រាំដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈ

ពេលសាកល្បងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាចំនួន១៤០ (មួយរយសែសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

២.ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេស៊ីបង់) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល តាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី០១ នៃប្រការ២ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទទួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ខាងលើនោះ និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួន១៣៥(មួយរយសាបសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន១៤០ (មួយរយសែសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

១.១.៣.បរិបទនៃវិវាទប្រាក់ឈ្នួល

វិវាទប្រាក់ឈ្នួលគឺជាវិវាទដែលមានភាពលេចធ្លោជាងគេ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេស គឺនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ ដោយសារប្រាក់ឈ្នួលនៅមានកំរិតទាប ធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិកពិបាកក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ហើយការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពមិនគ្រប់គ្រាន់នេះ ក៏ជាមូលហេតុចំបងនៃវិវាទដែរ ជាហេតុធ្វើអោយពួកគាត់តែងតែទាមទារតវ៉ាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា តាំងពី ៦០ដុល្លា, ៨០ដុល្លា,១០០ដុល្លា រហូតទៅដល់១២៨ ដុល្លាក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ហើយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចតាមការទាមទារ របស់កម្មកររហូតដល់ ១៤០ដុល្លា។ កម្មករយល់ឃើញថាមានតែការទាមទាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពីរាជរដ្ឋាភិបាលទេ ទើបនិយោជក មិនអាចប្រកែកបានក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទាបជាងនេះ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលគោលវិញ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលចាប់ផ្តើមនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ដែលភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រមព្រៀងគ្នាទទួលចំនួនប្រាក់ឈ្នួលណាមួយ ហើយការព្រមព្រៀងនោះត្រូវតែលើស ឬ ស្មើរប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តែមិនអាចនៅក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានទេ។ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា១០៥ ថា «អនុសញ្ញាជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេរណា ដែលតម្រូវឲ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត ដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ»។ ប៉ុន្តែក៏មានការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួម នៅតែកើតមានឡើង ដែលធ្វើអោយមានវិវាទមិនចេះចប់កើតមានឡើងមិនស្វរល្ហសថ្ងៃ។

ទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាលបានតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលដល់១៤០ដុល្លា ក៏ដោយ ក៏ការចំណាយចំពោះប្រាក់ខែនោះនៅតែមិនគ្រប់ មកពីកត្តាទំនិញមានតំលៃខ្ពស់ ថ្លៃផ្ទះឈ្នួលក៏ឡើងថ្លៃ សរុបមកគឺចំណាយច្រើន សឹងតែគ្មានលុយសល់សំរាប់សន្សំ។ តើការទាមទារមិនស្រាកស្រាន

របស់កម្មករនិយោជិតនេះ ខុសដែរឬទេ? ហើយមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ? ជាការពិតណាស់ មាត្រា ១០៤ បានចែងថា«ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ ក៏ត្រូវឲ្យស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោលគឺ រ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិត គ្រប់រូបឲ្យមានកំពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស»។ បើយោងតាមមាត្រានេះ គឺកម្មករនិយោជិត មិនមានការខុសឆ្គងនោះទេ វាគឺជាសិទ្ធិរបស់គាត់ ក្នុងការទាមទារ ហើយរាជរដ្ឋាភិបាល ដែលជាអង្គការនីតិប្រតិបត្តិមានភារកិច្ច មានកាតព្វកិច្ចធានាថា កម្មករនិយោជិតមានជីវភាពសមរម្យ និងរស់នៅដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ទើបក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ រាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញប្រកាស តំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារហូតដល់ ១៥០ដុល្លារ។ នៅពេលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកើនឡើងពេកធ្វើអោយ ថៅកែក៏មានបញ្ហាផងដែរ ព្រោះថាថៅកែទទួលពីអ្នកបញ្ហាទិញ ក៏មានកំរិតដែរ ដូច្នេះគាត់ត្រូវការចំណាយច្រើន ហើយគាត់ជាអ្នកវិនិយោគ គឺគាត់តែងតែចង់បានផលចំណេញផងដែរ ដែលជាកត្តាធ្វើអោយថៅកែពិបាកក្នុងការតំឡើងប្រាក់ខែជូនកម្មករនិយោជិក ធ្វើអោយបង្កើតជាវិវាទប្រាក់ឈ្នួលតែងតែកើតមានឡើង។ ការទាមទារតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលខ្លាំងពេក វាក៏អាចប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចកិច្ចជាតិដោយសារ កាលណា ប្រាក់ឈ្នួលគោលខ្ពស់ ធ្វើអោយ អ្នកវិនិយោគ មានការថយចុះ ព្រោះក៏មានបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនមានប្រាក់ឈ្នួលគោលទាបជាងកម្ពុជា ធ្វើអោយអ្នកវិយោគចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការបោះទុន នៅប្រទេសដែលបានប្រាក់គោលទាប ជាងកម្ពុជាវិញ ឧទាហរណ៍ដូចជា ប្រទេសបង់ក្លាដេស ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមាទាបជាងកម្ពុជា។ កម្មករខ្លួនឯង ក៏ប៉ះពាល់ខ្លាំងដែរ ព្រោះកាលណា មានអ្នកវិនិយោគតិច ធ្វើអោយទីផ្សាការងារទាប ដែលជាហេតុធ្វើអោយពួកគាត់ពិបាករកការងារធ្វើ នាំឲ្យជីវភាពគ្រួសាររបស់ពួកគាត់កាន់តែដុនដាប ហើយភាពគ្មានការងារធ្វើក៏កើនឡើងដែរ។ រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រៅពីតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលហើយ ក៏បានគិតគូរក្នុងការបន្ថយនូវតំលៃភ្លើង និង តំលៃផ្ទះជួលផងដែរ ក្នុងគោលបំណងរក្សាអោយបាននូវជីវភាពសមរម្យ ជូនកម្មករនិយោជិត និងដើម្បីបញ្ចៀសរាល់វិវាទការងារដែលកើតឡើង អោយស្ថិតនៅក្នុងកំរិតទាប ព្រោះវិវាទការងារកើតឡើងវាប្រាកដជា ប៉ះពាល់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក តែប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរនោះគឺសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ព្រោះវិស័យកាត់ដេរ ជាវិស័យឈានមុខគេ ដែលបានជួយទ្រទ្រង់សេដ្ឋកិច្ចជាតិមួយផ្នែកធំ។

១.២.ធាតុបន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល

១.២.១.និយមន័យ

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ[14] គឺជាប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលកម្មករនិយោជិតបើកយ៉ាងទៀងទាត់ពីនិយោជក មានធាតុបន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត អាច

[14] សូមមើលមាត្រា១០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ទទួលបានដែលមានដូចជា ៖ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រាក់បន្ថែមម៉ោង កំរៃជើងសារ បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជក ត្រូវផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាព ពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។ កម្មករនិយោជិត អាចទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយចំនួន ដែលពុំត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំទេ ដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការព្យាបាលសុខភាព វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឲ្យជាពិសេស ចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ។ ផ្ទុយទៅវិញ កម្មករនិយោជិតខ្លះ បានជួបនូវបញ្ហាការបើកប្រាក់បន្ទាន់បន្សំដោយនិយោជក មិនបានផ្តល់ឲ្យខ្លួនត្រឹមត្រូវនោះទេ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យយើងឃើញមានវិវាទជាច្រើន ហើយវិវាទនោះច្រើនតែកើតមានឡើងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ ដែលធ្វើអោយមានផលប៉ះពាល់ដល់ភាគីទាំងសងខាង ជាពិសេសនោះទៀតសោតគឺ ប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

១.២.២.តើប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំមានអ្វីខ្លះ?

១.ប្រាក់បំណាច់នៃការងារ ដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល

បើយោងតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សម្រាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រកាសក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ[15] មានន័យថា ឧទាហរណ៍ៈកម្មករនិយោជិតម្នាក់ មិនព្រមមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យទេ ដូច្នេះគាត់នៅតែទទួលប្រាក់ខែគោលរបស់ពួកគាត់ដដែល ដោយមិនមានកាត់ប្រាក់ខែអ្វីទាំងអស់ ប៉ុន្តែគាត់ក៏មិនទទួលបានលុយបន្ថែមអ្វីទាំងអស់។ នៅក្នុងចំណុចនេះ បង្ករឲ្យមានការភ័ណ្ឌច្រលំទៅដល់និយោជក ដែលជាជនជាតិបរទេសខ្លះ ដោយគាត់ធ្វើការកាត់ប្រាក់ខែកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ដែលបង្កអោយមានបញ្ហាវិវាទប្រាក់ថ្ងៃបុណ្យនេះកើតឡើងជាញឹកញាប់។

ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឲ្យមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះ បានលុះត្រាតែមានករណីចាំបាច់ដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ

[15] សូមមើលប្រការ១ នៃ ប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[16] ដូចនេះក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការអោយក្រុមហ៊ុន នោះក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់ការងារអោយគាត់ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលច្បាប់កំណត់ ប៉ុន្តែ និយោជកខ្លះ មិនបានបើកប្រាក់បំណាច់នោះឲ្យកម្មករនិយោជិតទេ ដែលធ្វើអោយវិវាទកើតឡើង ដោយចេតនា ឬ អចេតនារបស់និយោជក។

ទោះបីជានិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បំណាច់បន្ថែម ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក៏ពិតមែន ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកពុំមានសិទ្ធិបង្ខិតបង្ខំដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលប្រាថ្នា ចង់ឈប់ថ្ងៃបុណ្យនេះ ឲ្យចូលមកធ្វើការបានដែរ។ ពោលគឺ ដូចគ្នានឹងការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ ការងារក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត (ប្រការ៣)។ ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃនេះ ការបង្ខិតបង្ខំ ឲ្យកម្មករនិយោជកឲ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ តែងតែ កើតមានឡើង មិនចេះ ចប់ ដែលធ្វើអោយវិវាទកើតឡើងមិនសូវលោះថ្ងៃទេ។ លើសពីនេះ ទៅទៀត មិនត្រឹមតែការបង្ខិតបង្ខំទេ ថែមទាំងមានការគំគួនកម្មករនិយោជក ដែលមិនមកធ្វើការអោយខ្លួនទៀត ពេលខ្លះឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះទៀត ដោយលើកហេតុផលមិនសមរម្យមិនចាំកំហុសលើកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ឈប់ពួកគាត់។ វិវាទទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ លេចឡើងស្ទើរគ្រប់ទម្រង់បែបបទ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ នៃតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស។

២.ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង

ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺ នាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។[17] ទោះបីជាមានទ្រឹស្តីបានសសេរច្បាស់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ នៅតែមានលាររំលោភបំពាននៅតែកើតឡើង ដែលពេលខ្លះនិយោជិត បង្ខំអោយកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនតែប៉ុណ្ណោះនៅមិនបើកប្រាក់សោយហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថ្លៃបាយពេលថ្ងៃជូនពួកគាត់ទៀត ដែលបង្កឲ្យមានវិវាទការងារ ទាក់ទងនឹងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងតែងតែកើតមានឡើង នៅតាមបណ្តាគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដែលមានទីតាំងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ។

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង និយោជកត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមអត្រា ដូចតទៅៈ

[16] សូមមើលប្រការ ២នៃ ប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

[17] ប្រការ៤ នៃប្រកាសស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា។

-ស្មើរនឹង១៥០ ភាគរយ ឬមួយដងកន្លះនៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការធម្មតាចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃ នៃធ្វើការធម្មតា។

-ស្មើរនឹង២០០ ភាគរយ ឬពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការ ធម្មតាចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ (ពីម៉ោង ២២ ដល់ម៉ោង ៥ ព្រឹក)។[18]

ទោះបីជាច្បាប់កំណត់ដូចនេះ ក៏ដោយ ក៏នៅពេលបើកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតនៅតែមិនទទួលបានប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់កំណត់ដែលធ្វើអោយពួកគាត់ ទ្រាំមិនបាននឹងការគាបសង្កត់ពីសំណាក់និយោជករបស់ខ្លួនក៏សម្រេចចិត្តដាក់ពាក្យបណ្តឹង ដែលនាំអោយវិវាទកើតមានឡើងរហូតមក ។

ក្រៅពីប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមដែល ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិត និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទីកន្លែងសំរាកទទួលទាន ដំណេកឲ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតដែលចេញធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ ឬផ្តល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន កម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់។

៣.ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់

+ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់

នៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើងទាំងអស់ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សមាគមនិយោជកបានព្រមព្រៀង ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារចំនួនយ៉ាងតិច ១០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។[19] ប៉ុន្តែការផ្តល់ឲ្យដោយច្បាប់នេះ នៅតែមិនបានផ្តល់ភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការសម្រួលដល់ការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគាត់ដែរ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យមានវិវាទកើតឡើង។

នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ វិវាទប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់នេះ ក៏ជាប្រធានបទក្តៅគគុកនៃវិវាទដែរ ដែលភាគច្រើនកម្មករនិយោជិក សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (លុយព្រីម) ចំនួន១៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែៗ និងសុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (លុយព្រីម) តាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករបានឈប់មានច្បាប់ ឬក៏សុំឲ្យតំឡើង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (ប្រាក់ព្រីម) ពី ១០ដុល្លារ ទៅ ១៥ដុល្លារ តែភាគច្រើនត្រូវនិយោជកបដិសេដដោយសារតែវាជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

[18] ប្រការ៥ នៃប្រកាសស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា។

[19] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ឧទាហរណ៍នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៥/១៦ របស់ក្រុមហ៊ុនអ៊ិនចៀ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ចំណុចទី០១ នៃវិវាទគឺភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន០៥ ដុល្លារអាមេរិក សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ការទាមទារថា ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក លើប្រាក់ដែលមានស្រាប់ចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិក សរុបចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ឲ្យទេ ហើយការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនេះ គឺស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈហើយ។នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏មានចែងពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានខ្លឹមសារ«.....ថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ....បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នា អំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។.....

២.កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ .... »

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ស្របតាមការកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើរួចហើយ ហើយក៏គ្មានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ ណាមួយដែលកំណត់ដូច្នេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលលើសពីការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។(សូមមើលផ្នែកវិវាទរួម) ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

+ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់កម្មករជំនាញ

ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ នៅមានប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់កម្មករជំនាញដែលកម្មករនិយោជិតតែងតែទាមទារប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ជំនាញរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែការទាមទារនោះ វាច្រើនតែជាការទាមទារនូវផលប្រយោជន៍ ដែលមិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញផ្នែកណាមួយទេ ឧទាហរណ៍ៈនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១៨/១៥ របស់ក្រុមហ៊ុនយេផេន រ៉ក អេស អ៊ី អេ (ភ្នំពេញ) ខូអិលធីឌី នៅត្រង់ចំណុចទី០៤ នៃវិវាទ ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញចេះដេរច្រើនម៉ាស៊ីន ដែលមួយម៉ាស៊ីនចំនួន០៤ ដុល្លារអាមេរិក ពីរម៉ាស៊ីនចំនួន០៧ ដុល្លារអាមេរិក និងបីម៉ាស៊ីនចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបដិសេធ ព្រោះវាជា វិវាទផលប្រយោជន៍ ការទាមទារផលប្រយោជន៍នោះមានដូចជាៈ

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករគ្រប់ក្រុមគ្រប់ផ្នែក

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្នែកឃ្លាំងចំនួន២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្នែកឃ្លាំង ដោយផ្អែកតាមសមត្ថភាពជាក់ស្តែងនៃការងារ ហើយកម្មករទទួលប្រាក់រង្វាន់ តាមនោះដែ

+ស្នើរសុំលុយរង្វាន់ ចំនួន ១០ ដុល្លារ បន្ថែម។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភតួនាទី (ជំនួយការ) ចំនួន ២០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិត។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនអ្នកផ្តុំ ឲ្យបានស្មើនឹងផ្នែកដេរ។

+ សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នៅពេលមានពិធីបុណ្យកន្លងមក

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់លុយរង្វាន់ចាប់ពី ២០០០រៀល ឡើងទៅ ។ល។

នៅពេលដែលមានការទាមទារទាំងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត តែងតែត្រូវបានបដិសេធដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលព្រោះថាគ្មានច្បាប់ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណា ដែលកំណត់ពីប្រាក់រង្វាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលធ្វើការល្អទេ ហើយបើតាមការពិនិត្យនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយើងកម្រឃើញមានអនុសញ្ញារួម ដែលព្រមព្រៀងកំណត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារល្អដែល។ ម្យ៉ាងទៀតវាជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលទាមទារអោយមានអ្នកតំណាងបំផុត មកដាក់ពាក្យបណ្តឹង។

+ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់

នៅក្នុងចំណុចទី០២នៃសំណុំរឿងដដែលដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឲ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ នៅពេលមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក និងនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រឹមត្រូវ។[20]

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១២ ចែងថា៖ «កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០(ដប់) ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។»[21]

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមម៉ោងធ្វើការ ដែលបានកំណត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗទេ និងបានអវត្តមានចំពោះថ្ងៃធ្វើការទាំងនោះ លើកលែងតែការឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បើមិនដូច្នោះទេ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ យល់ឃើញថា៖«ចំពោះករណីឈប់ឈឺដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីពេទ្យផ្លូវការនេះ បញ្ជាក់ថា(១) កម្មករនិយោជិត អវត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការ ដោយសារតែមានជម្ងឺ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពសុខភាពដែលមិនអាចមកបំពេញការងារបាន។ ភ្ជាប់ជាមួយនេះ សំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ គឺជាភស្តុតាងច្បាស់លាស់ ដែលគាំទ្រ ថា កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ពិតជាឈឺប្រាកដមែន(២) មូលហេតុ ជម្ងឺបានផ្តល់មូលដ្ឋានមួយ ធ្វើឲ្យការអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតមានភាពត្រឹមត្រូវ និងអាចទទួលយកបាន ហើយជាលទ្ធផលនិយោជក មិនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានដោយសារមូលហេតុជម្ងឺនេះទេ។»

[20] សំណុំរឿងលេខ ០១៥/១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិនចៀ ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦ នៅត្រង់ចំណុចទី០២នៃវិវាទ។

[21] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ កប/សជណ ត្រូវបាននិរាករណ៍ ហើយ ត្រូវបានជំនួសដោយសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១២ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១២ តទៅ។

មាត្រា ៧២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ចែងថា៖ សុខភាពរបស់ប្រជារាស្ត្រត្រូវបានធានា។....។»

មាត្រា ២៥ នៃសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិចុះថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៤៨ ចែងថា ៖ «មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិទទួលបានការគាំពារ នៅពេល........មានជម្ងឺ...។»

កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៦៦ ដែលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ននៅឆ្នាំ ១៩៩២ បានចែងនៅត្រង់មាត្រា១២ ចំណុចទី១ថា«រដ្ឋភាគីនៃកតិកាសញ្ញានេះទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបមានកម្រឹតសុខភាពទាំងខាងរាងកាយ និងខាងស្មារតីខ្ពស់បំផុតតាម ដែលអាចធ្វើទៅបាន។»

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ផ្អែកលើស្មារតីនៃច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក៏ដូចជាកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិដែលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន សុខភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរដែលរួមបញ្ចូលទាំងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគាំពារ។

ដូច្នេះ គោលនយោបាយនៃប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌជាមួយនឹងការបំពេញការងារទៀងទាត់រាល់ថ្ងៃ ដោយមិនមានអនុវត្តមាន ទោះបីជាអវត្តមានដោយមូលហេតុឈឺមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីពេទ្យផ្លូវការត្រឹមត្រូវ គឺជាគោលនយោបាយមួយ ដែលផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក៏ដូចជាកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិខាងលើ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគាត់ឈប់ឈឺ នឹងធ្វើឲ្យបាត់បង់នូវសារធាតុសំខាន់ និងគោលបំណងនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ពីព្រោះទោះបីជាជាធម្មតាកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ក៏ដោយ តែគាត់ត្រូវបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ទាំងស្រុងទៅវិញ ដោយសារតែមូលហេតុមានជម្ងឺ។ ជាផលវិបាក កម្មករនិយោជិតនឹងបាត់បង់ទឹកចិត្ត ក្នុងការគោរពគោលការណ៍នៃការងារទៀងទាត់ ដែលនឹងអាចបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់កម្លាំង ផលិតភាពរបស់គាត់ម្នាក់ៗ។ បន្ថែមពីនេះ ការអនុវត្តបែបនេះ នឹងដាក់សំពាធឲ្យកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនព្យាយាម មកបំពេញការងារ ទោះបីជាមានជម្ងឺ ហើយជាផលវិបាកចម្បងបំផុត សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវប៉ះពាល់ហើយជាបន្ទាប់ គឺផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវចុះខ្សោយព្រមជាមួយគ្នានោះដែរ ហើយជាចុងក្រោយគឺបរិមាណផលិតរបស់រោងចក្រនឹងធ្លាក់ចុះ។ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ ឲ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពេទ្យផ្លូវការត្រឹមត្រូវ។

៤.ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ឬរង្វាន់ការងារយូរឆ្នាំ

នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់អតីតភាពការងារ ដែលខ្លួនបានធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនកន្លងមក។ នេះគឺជាសិទ្ធិដែលបានពួកគាត់ត្រូវបានធានាដោយច្បាប់។យោងតាមសេចក្តីណែនាំប្រកាសលេខ ២៨៣ ក.ប/ប្រ.ក. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៤ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៥ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានចែងក្នុងចំណុចខ៤ នៃ«ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក»៖បានចែងថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ៖

ក.កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំ ឡើងទៅត្រូវទទួលបានរង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

អតីតភាពការងារគិតជាឆ្នាំ	១	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	០	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១

ខ.កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅឆ្នាំនោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី១១ ឆ្នាំ ឡើងទៅត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ គឺចំនួន ១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំពោះការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាសវិញ តែងតែមានការយល់ច្រលំក្នុងការអនុវត្តនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដូចជា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៣៥២/១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរិល(ខេមបូឌា) ដែលសំណុំរឿងនេះ បានសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងហើយនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៣/១៤របស់ក្រុមហ៊ុនដដែលនេះ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឲ្យនិយោជកសងមកកម្មករនិយោជិតវិញ នូវប្រាក់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ ២០១៥៤ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៣/១៤។នៅក្នុងសំណុំរឿងថ្មីនេះ ភាគី កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីខែមករាដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ តាមឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់អស់ហើយ យោងតាមសំណុំរឿងមុន គឺភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជក គោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ខាងលើរួចហើយ។ចំណែកការទាមទារថ្មីនេះ គឺដោយសារតែយោងតាមកិច្ចសន្យាការងារ

ថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនទាន់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារនៅឡើយទេ។ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់បន្តទៀតថា អាចផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារនេះបាន លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតសងប្រាក់មកនិយោជកវិញតាមការបង្គាប់ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៤៣/១៤។សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។ បើយើងពិនិត្យទៅលើសំណុំរឿងខាងលើយើងយល់ឃើញថា គ្រប់វិវាទតែងតែអស់វាមិនមែនសុទ្ធតែជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ វាកើតឡើងពីការមិនយល់ដឹងពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឲ្យ និងការប្រតិបត្តិខុសពីអ្វីដែលច្បាប់កំណត់ ជាហេតុធ្វើឲ្យមានវិវាទកើតឡើងប៉ុន្តែក្នុងករណីខ្លះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកជូនកម្មករ តាំងពីដើមមក និងបើកជូនកម្មករឲ្យបានត្រឹមត្រូវដែរ ទើបកម្មករនិយោជិត សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ នោះឲ្យខ្លួនឡើង ដែលជាហេតុនាំអោយមានការប្តឹងផ្តល់គ្នាឡើង។

៥.ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

វិវាទការងារ ក៏បណ្តាលមកពីការផ្តល់ប្រាក់មិនបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិកក្នុងការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅ ដែលយើងឃើញការទាមទារនោះមានដូចជាៈ

+កម្មករនិយោជិតសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ (លុយឡាន) និងផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅយ៉ាងតិចចំនួន ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

+កម្មករនិយោជិតសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ(លុយឡាន)និងផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

+កម្មករនិយោជិតសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ(លុយឡាន)និងផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅចំនួន ១ដុល្លារ បន្ថែមលើប្រាក់មានស្រាប់ ។

+កម្មករនិយោជិតស្នើរសុំលុយធ្វើដំណើរ ចំនួន១០ ដុល្លារបន្ថែម។

រាល់ការទាមទារខ្លះ របស់កម្មករនិយោជិក មានភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពោលគឺគាត់ទាមទារសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលគាត់តត្រូវតែទទួលបាន ឧទាហរណ៍ដូចជា កម្មករនិយោជិតសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ(លុយឡាន) និងផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅយ៉ាងតិចចំនួន ៧ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ករណីនេះ គាត់ទាមទារស្របតាមច្បាប់កំណត់ ព្រោះថានិយោជកខ្លះ គាត់បានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយ មិនបានគ្រប់គ្រាន់ទៅអោយកម្មករទេដែលវាជាការរំលោភច្បាប់ និងរំលោភសិទ្ធិរបស់កម្មករ តែពេលខ្លះកម្មករនិយោជក ទទួលបានមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គាត់ក៏សុំអោយនិយោជកតំឡើងអោយគ្រប់ ដូចនេះកម្មករទាមទារ តែគាត់បដិសេដថា គាត់គ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេដែលជាហេតុធ្វើអោយមានវិវាទកើតឡើង។ វិវាទនោះគឺជាវិវាទសិទ្ធិ។

ក្នុងករណីខ្លះកម្មករនិយោជក បែរជាទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់កំណត់ ច្រើនខ្លាំង ដែលធ្វើអោយនិយោជក មិនអាចផ្តល់ជូនបាន។ឧទាហរណ៍៖ ទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយរហូតដល់១៥ ដុល្លារ ឬ ២០ ដុល្លារជាដើម តែពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិក ក៏សុំលើសតិចតួចពីអ្វីដែលច្បាប់កំណត់ ដែលជាដើមចមធ្វើអោយនិយោជកគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានដែលធ្វើឲ្យវិវាទផលប្រយោជន៍កើតឡើង។

ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង នៅក្នុងសំណុំរឿងក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លីមីធីត លេខ ៣៤៣/១៤ ដែលក្រុមហ៊ុននោះមានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ បានកើតមានវិវាទទាក់ទងនឹងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិច ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ បើយើងក្រឡេកមើល សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២របស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទាក់ទងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការ នៅផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចែងថា៖«ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិចក្នុងមួយខែ។...» បើតាមការពិនិត្យ គឺក្រុមហ៊ុនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលកំណត់ដោយសេចក្តីជូនដំណឹងនោះរួចហើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បង្ហាញថា កាលណាការទាមទារហួសច្បាប់កំណត់ នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធច្រានចោល ហើយចាត់ទុកវិវាទនោះជាវិវាទផលប្រយោជន៍ដែលតម្រូវអោយមានអ្នកតំណាងបំផុតមកធ្វើការប្តឹងទាមទារ។

៦.ប្រាក់ថ្លៃបាយ ឬបាយមួយពេល

អនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១៧ សកបយខាងលើ នៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើង កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។ ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ ត្រូវប្រគល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលការងារ បន្ថែមម៉ោង។ប៉ុន្តែនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងវិញ ពេលខ្លះនិយោជក ក៏មិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់កំណត់ ក៏ធ្វើអោយប៉ះពាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុបង្កឲ្យមានវិវាទកើតឡើង ឬពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតទាមទារអ្វីលើសពីច្បាប់ក្នុងគោលបំណងដើម្បីរក្សាជីវភាពរបស់គាត់ឲ្យបានធូធារ ដែលជាកត្តាធ្វើអោយតំរូវការនោះជំរុញឲ្យក្លាយជា

វិវាទកើតឡើង។ ភាគច្រើននៃវិវាទដែលយើងឃើញមានកើតឡើង នោះ កើតឡើងពីការទាមទារពីកម្មករនិយោជិតដូចជា៖

+កម្មករនិយោជិតស្នើរសុំលុយបាយថ្ងៃត្រង់បន្ថែមចំនួន ៥ដុល្លារទៀត

+កម្មករនិយោជិតសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់ក្នុងមួយខែ ចំនួន ៣០ ដុល្លារ។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយថ្ងៃត្រង់មួយពេល ដោយអត់គិតថ្លៃឬ ចំនួន ៣០០០ ឬ៥០០០ ឬប្រាក់ជំនួសវិញចំនួន ៣០០០ ឬ៥០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗ ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ហើយបើកក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៥០០រៀល បន្ថែមសរុប ៣០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

+កម្មករនិយោជិត ទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនថែមប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ ឬ២០០០ រៀល នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ ។

+នៅពេលក្រុមហ៊ុនសំណូមពរ ឲ្យកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករ ពីម៉ោង ០៦ ដល់ម៉ោង ៨ នោះ សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយក្នុងមួយម៉ោង ១៥០០ រៀល សរុប២ម៉ោង ចំនួន ៣០០០ ឬ៥០០០រៀល។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៦៖០០ ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ បន្ថែម ២០០០ រៀលទៀត ទៅលើប្រាក់ដែលមានស្រាប់

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់អាហារបីពេលវិញ ជូនកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ឲ្យកន្លងមក ឬជាលុយចំនួន ៥០០០រៀល ក្នុងមួយពេល។

ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងសំណុំរឿងវ៉ាយអូលែត អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) ទៅលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងរឿងនេះ គឺ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០០០ រៀលថែមទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង[22] ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថាការទាមទារនេះ គឺគ្រាន់តែជាការស្នើរសុំតែប៉ុណ្ណោះ ឲ្យឬមិនឲ្យគឺជាសណ្តានចិត្តរបស់និយោជក។ ភាគីនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា តាមការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងរួចហើយគឺ៣០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលមានចំនួន ១០០០រៀល លើសច្បាប់កំណត់។ចំពោះថ្ងៃធ្វើ

[22] នៅក្នុងសំណុំរឿងវ៉ាយអូលែត អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ៣៥២/១៤ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ នៅថ្ងៃទី ២០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៥។ ក្រុមហ៊ុននេះមានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ។

ការធម្មតាវិញ កម្មករនិយោជិតណាដែលបានធ្វើការលើសពី៤ម៉ោង គឺភាគីក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២០០០រៀលរួចជាស្រេច។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជក សុំរក្សាការអនុវត្តនៅដដែល។ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដោយផ្អែកលើចំណុចទី ០២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលចែងថាៈ«កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន៣០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិតគឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងការកំណត់ក្នុងចំណុចទី០២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/ ១១ ខាងលើទៅទៀត ហើយក៏គ្មានអនុសញ្ញារួមរវាងភាគីនៃវិវាទដែរ។ សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៤០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ នៅក្នុងវិវាទដែលកើតចេញពីការទាមទារថ្លៃបាយ គឺភាគច្រើនគឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍ដែលគ្មានច្បាប់កំណត់ឡើយ ដូច្នេះនិយោជកអាចមិនទទួលការទាមទារនោះក៏បាន។

៧.ប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឲ្យដែរ។[23]ប៉ុន្តែទោះបីជាមានការកំណត់ដោយច្បាប់ក៏ពិតមែន តែកម្មករនិយោជិតខ្លះ នៅតែទាមទារលើសអ្វី ដែលច្បាប់កំណត់ ដូចជា +ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករ ធ្វើកូដកម្មសុំរក្សាលុយថ្ងៃ ប្រាក់ឈ្នួល លុយព្រឹម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។ល។ឧទាហរណ៍ៈ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៥/១៥ ខេ ធី ស៊ី ខេបប៊ិល ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម។[24] ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៥ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនពីការធ្វើកូដកម្មទេ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលជាកូដកម្មសម្រាប់ រយៈពេលនៃការធ្វើកូដកម្មទេ

[23] មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[24] នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៥/១៥ ខេ ធី ស៊ី ខេបប៊ិល ដែលចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ នៅត្រង់ចំណុចទី១០។

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិត[25] ។សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានរកឃើញនូវបទប្បញ្ញាត្តិផ្ទុយនោះទេ។

១.៣. ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

វិវាទការងារ ក៏អាចបណ្តាលមកពីការ បើកឈ្នួលដែរ ដែលបញ្ហានោះមានដូចជា ការបើកប្រាក់ខែអោយកម្មករនិយោជិតតិចជាងចំនួនប្រាក់ខែអប្បរមាដែលបានកំណត់ដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់ខែ ការមិនបានបើកប្រាក់ខែ ជូនកម្មករក្នុងខែចាស់ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលស្រេចតែនឹងចិត្ត -ល-។

បើយោងតាមមាត្រា ១១៣ ចែងថា «ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបើកឲ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬ ជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះ ក៏ដោយ»។ មានន័យថា និយោជកត្រូវប្រគល់អោយនិយោជក ក្រដាសប្រាក់សុទ្ធសាត ហើយត្រូវប្រគល់ដោយផ្ទាល់ដៃ លើកលែងតែកម្មករយល់ព្រមតាមវិធីផ្សេង ឧទាហរណ៍ ដូចជា ការបើកប្រាក់តាមធនាគារ ជាដើម។ បញ្ហាវិវាទទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលនេះ ភាគច្រើនគឺ កម្មករនិយោជិតជាអ្នកទទួលរងហានិភ័យខ្ពស់ពីសំណាក់ និយោជករបស់ពួកគេ។ កម្មករនិយោជិតតែងតែជួយប្រទះបញ្ហាដូចជា៖

១.៣.១.ការបើកប្រាក់ខែយឺតពេល

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារ ត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកឲ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ។តែបើនិយោជក នៅតែមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលកំណត់តាមការដាក់កំហិតនេះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំង អភិបាលបណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។ជាចុងក្រោយ អធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង បង្ខំនិយោជកឲ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះ កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។[26]

បើយោងតាមមាត្រា ១១៦ បានចែងថា«ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវ

[25] មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[26] មាត្រា១១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

បើកយ៉ាងហោចណាស់ មួយដងក្នុងមួយខែ។វិវាទកើតឡើងដោយសារក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន បើកប្រាក់ខែលើសពីពេល១០ថ្ងៃ ដែលតាមពិតក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនឲ្យលើសពី ថ្ងៃទី១០ នោះឡើយ។ប៉ុន្តែនៅតែមានក្រុមហ៊ុនខ្លះ មិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យបាន តាមពេលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុធ្វើអោយវិវាទកើតឡើងទាក់ទងនឹងការបើកប្រាក់យឺតយ៉ាវនេះ។ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងសំណុំរឿង របស់ក្រុមហ៊ុនស្មាតស៊ើតស៍ ហ្គាមេន មេនូហ្វេកធិរីង ទៅលើបញ្ហាវិវាទនៃចំណុចទី៣ ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារស្នើរសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនឲ្យលើសពីថ្ងៃទី១០ទេ ។

១.៣.២.ការមិនបើកប្រាក់ខែមុនពេលថ្ងៃបុណ្យទាន

មាត្រា ១១៤ កថាខណ្ឌទី៤ បានចែងថា «ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ»។ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដ៏ដូចជា ឆ្នាំ ២០១៥ និង ២០១៦ នេះ ដែរ ដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចេញប្រកាសលេខ ៤១៩ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពី ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ ២០១៥ និង ២០១៦។ ដូចនេះ ក្នុងករណីដែលថ្ងៃដែលបើកប្រាក់ខែ ចំថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ទាំងនោះ ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ត្រូវលើកថ្ងៃនៃថ្ងៃបើកប្រាក់នោះ។ ក្នុងករណីបុណ្យជាតិធំៗ ដូចជា ថ្ងៃចូលឆ្នាំ ខ្មែរ ថ្ងៃភ្ជុំបិណ្ឌ ជាដើម និយោជក ត្រូវតែ បើកមុនថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិតដើម្បីអោយពួកគាត់អាចយកប្រាក់ទាំងនោះ ទៅចាត់ចែងនៅក្នុងពិធីបុណ្យទាំងនោះ ប៉ុន្តែ មានក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ខ្លះ ដែលគាត់បានបង្កភាពស្មុគស្មាញដល់កម្មករនិយោជិតដោយគាត់បើកចំថ្ងៃអាទិត្យ ជាដើម ហើយនៅពេលមានបុណ្យជាតិធំៗ ពួកគាត់ មិនបើកអោយកម្មករនិយោជិតមុនទេ គាត់ជិតដល់ថ្ងៃតែម្តង បានក្រុមហ៊ុន បើកជូន ឬ ពន្យាថ្ងៃនេះ ថ្ងៃនោះ រហូតដល់ថ្ងៃបុណ្យមកដល់ ដែលជាហេតុធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ដោយសារខ្លួនត្រូវយកលុយទៅ រៀបចំជូនកម្មករនិយោជិត ឬ យកទៅចាយវាយនៅស្រុកកំណើត ឲ្យបានទាន់ពេល។ ការខកខាន ក្នុងការបើកប្រាក់ទាំងនេះ ហើយ ធ្វើអោយវិវាទកើតមានឡើង ដែលធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះ មិនមានថ្ងៃសម្រាកឡើយ។

១.៣.៣.ការមិនបើកប្រាក់ខែដោយហេតុផលរំលោភកិច្ចសន្យា

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក គឺជាទំនាក់ទំនងបង្កើតឡើងដោយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលភាគីម្ខាងធ្វើការឲ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ហើយភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថា និយោជិត នេះ បើយោងតាមមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋ

ប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧ ដែលបានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដូច្នេះ។ ហើយមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាដែលបានចែង។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឲ្យនិយោជក និយោជក ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនោះ។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង នៅក្នុង សំណុំរឿង របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្សុនណាល់ អិលធីឌី ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥ និងប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។[27]ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ឈ្នួល ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥ បានទេ ព្រោះពួកគាត់ រំលោភកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារឲ្យនិយោជក ដោយបានទៅគោលដៅប្រចាំការនៅអង្គការស្បៀងអាហារពិភពលោក ពេញមួយខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥ ដោយមានចុះបញ្ជីវត្តមានជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ត្រឹមមុនថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥ ប៉ុណ្ណោះ ហើយចាប់ពីថ្ងៃទី២៥ កញ្ញា ទៅ កម្មករនិយោជិតមិនបានស្លៀកឯកសណ្ឋានទេ ខណៈពេលដែលកិច្ចសន្យារបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ និងអង្គការ ស្បៀង អាហារពិភពលោក មិនទាន់បានផ្តាច់នៅឡើយ ដែលនេះបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត រំលោភកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។យោងតាមការអះអាងខាងលើរបស់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា និយោជក បានលើកឡើងតែការមិនបានពាក់ឯកសណ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនបានបដិសេធថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មិនបសននៅធ្វើការតាមកន្លែងរបស់ខ្លួន នៅអង្គការស្បៀងអាហារពិភពលោកចាប់ពីថ្ងៃទី ២៥ ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែកញ្ញាឆ្នាំ ២០១៥ នោះទេ។ ដោយផ្អែកតាម មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងមាត្រា ១០២នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតបានទៅធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនដល់ក្រុមហ៊ុន តាមកិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវ ចាប់ពីថ្ងៃទី ១ កញ្ញា ដល់ថ្ងៃ ២៥ ហើយ ចាប់ពីថ្ងៃទី ២៥ កញ្ញា ដល់៣០ កញ្ញា ដូចនេះ ភាគី កម្មករនិយោជិត មិនបានប្រព្រឹត្តខុសនោះទេ ។ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឲ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ កញ្ញាជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដោយយោងទៅតាម ប្រការ ៣៩ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ចែងថា« ....ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឲ្យ ភាគីវិវាទផ្តល់សំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ....ខ.បញ្ជាឲ្យបង់ប្រាក់

[27] សំណុំរឿងលេខ ២៩៦/ ១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្សុនណាល់ អិលធីឌី ដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥។

ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ ដែលត្រូវតែបង់....ជ.សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប។សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបង្គាប់ឲ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៥ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៣នាក់នោះវិញ។នេះ គឺជាឧទាហរណ៍មួយក្នុងចំណោមវិវាទជាច្រើន ដែលកើតមានឡើងដោយសារ ការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដោយលើកសំអាងថា កម្មករនិយោជិត រំលោភកិច្ចសន្យា ឬ មិនបានធ្វើការឲ្យខ្លួន។ល។

១.៣.៤.ការទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ពេលរោងចក្រគ្មានការងារធ្វើ

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការស្វែងរកការងារក្នុងរោងចក្រឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើពេល តែបើក្នុងករណីដែលនិយោជិតគ្មានការងារឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ នោះនិយោជកត្រូវចាត់ចែងទៅតាមនីតិវិធីដែលច្បាប់កំណត់ ដោយជូនដំណឹងទៅ អធិការកិច្ចការងារដើម្បីផ្អាកដំណើរការរបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសំណុំរឿងសេនធ័រ វើលដ៍ហ្គោម៉ិនលេខ២០៧/១៥ដែលកម្មករនិយោជិកទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនឲ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ ពោលគឺចាប់ពីថ្ងៃទី ១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ គឺនិយោជកមិនមានការងារឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ តែនិយោជក បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។[28] និយោជកបានលើកហេតុផលថា ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះ និយោជកបានដាក់ពាក្យទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារដើម្បីស្នើរសុំព្យួរការងារ ប៉ុន្តែអធិការការងារ មិនបានសម្រេចអ្វីទាំងអស់ហើយក៏មិនបានចុះពិនិត្យស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាថា៖មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា«ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ សំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឲ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពី ពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឲ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ»មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយការព្យួរនេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ពោលគឺបន្ទាប់ពីទទួលបានការជូនដំណឹងពីនិយោជកក្នុងការសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររួចហើយ អធិការកិច្ចការងារបានចុះសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈ ធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយមែន។ បន្ទាប់មក អធិការការងារបានចេញលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបញ្ជាក់ការអនុញ្ញាតឲ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមការស្នើរសុំ

[28] សំណុំរឿងសេនធ័រ វើលដ៍ ហ្គោម៉ិនលេខ ២០៧/១៥ ដែល ចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៥។ បញ្ហាវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមាន២ ចំណុចតែចំណុចដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហាបើកប្រាក់ខែគឺចំណុចទី០១ ។

របស់និយោជក។ប្រសិនជានិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវ និយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយប៉ុន្តែ ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ អធិការកិច្ចការងារ មិនមានការឆ្លើយតបណាមួយ ដែលបង្ហាញពីការអនុញ្ញាតព្យួរការងារពីអធិការការងារនោះទេ ដូចនេះ ការដែលនិយោជកសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលអត់មានការងារធ្វើ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រឹមត្រូវ។អាស្រ័យហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ផ្នែកទី២៖ វិវាទកិច្ចសន្យា

២.១. មូលហេតុ

២.១.១.ការយល់ដឹងផ្លូវច្បាប់របស់ភាគី

ជម្លោះកិច្ចសន្យាភាគច្រើនកើតចេញពីការយល់ដឹងរបស់ភាគីក្នុងការបកស្រាយកិច្ចសន្យានៅមានកំរិតដូចជាការបកស្រាយខុស ការបកស្រាយមានការយល់ច្រលំជាដើម។ឧទាហរណ៍កម្មករម្នាក់ អត់ទាន់ចប់កិច្ចសន្យាផង តែនយោជកមិនពេញចិត្តគាត់ ក៏គាត់បញ្ឈប់ ដែលជាកត្តាចំបងក្នុងការបង្ករអោយផ្ទះមានវិវាទកើតឡើង។ ការយល់ដឹងផ្លូវច្បាប់របស់ភាគីជាកត្តាចំបងក្នុងការបញ្ចៀសវិវាទកុំឲ្យកើតមានវិវាទ ។ទោះបីជាច្បាប់ពុំបានចែងនូវនិយមន័យដ៏ជាក់លាក់ដល់កិច្ចសន្យារការងារនេះក៏ដោយ ប៉ុន្តែ គេអាចកំណត់ក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ បានដោយប្រើប្រាស់លក្ខណ: វិនិច្ឆ័យ ដែលបង្កើតឡើង ជាបន្តបន្ទាប់ដោយថៅក្រម។ ភាគីទាំងឡាយ មិនថា និយោជក ឬ ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ជាពិសេសនោះ ទៀតសោត គឺ អ្នកតំណាងទាំងសងខាង (និយោជក និងកម្មករនិយោជិត)ត្រូវស្គាល់ឲ្យច្បាស់ថាអ្វីជាកិច្ចសន្យាការងារ។ ពួកគាត់អាចសង្កេតមើលទៅលើ លក្ខណ:វិនិច្ឆ័យការងារ ទាំងឡាយរបស់កិច្ចសន្យាការងារ មានដូចជា ៖

(១) តាវកាលិកខាងការងារ៖ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញនូវតាវកាលិកខាងការងារបញ្ចេញនូវកំលាំងការងាររបស់ខ្លួន ជាប្រយោជន៍និយោជក ប៉ុន្តែមិនសន្យាបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទូទៅខាងលទ្ធផលមួយនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានត្រឹមកាព្វកិច្ចមធ្យោបាយប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ ត្រូវតែយល់ដឹងថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាបន្តរបន្ទាប់ពោលគឺតាវកាលិកប្រព្រឹត្តទៅក្នុងពេលវេលាពុំមែនក្នុងពេលភ្លាមៗមួយរំពេចនោះទេ។[29]

[29] សាស្ត្រាចារ្យហែលចំរើន, នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយឆ្នាំ ២០០៥,ទំព័រ៩៩។

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជក ជាពិសេសអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលហៅថាសហជីព មានការយល់ដឹងអំពីផ្លូវច្បាប់នូវមានកំរឹតដូចជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីបខ្លះ គាត់អត់យល់ពេលដែលគាត់ចូលរួមចចារជាមួយនយោជកភ្លាម នៅពេលដែលចចារអត់បានលទ្ធផលអ្វី គាត់ទៅប្រាប់កម្មករថាគាត់អត់បានអីទាំងអស់ជាហេតុធ្វើឲ្យបងប្អូនទាមទារអត់បានទេបង្ករឲ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិត អន់ចិត្តហើយគាត់លែងធ្វើការភ្លាម ដែលធ្វើអោយកើតវិវាទដែរ។មូលហេតុនេះ បណ្តាលមកពីគាត់មិនបានយល់ច្បាស់ពីធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារឲ្យបានច្បាស់លាស់ថា តាវកាលិកនៃកិច្ចសន្យាពុំមានកើតឡើងភ្លាមៗទេ។

(២) ប្រាក់ឈ្នួល៖ តាវកាលិកខាងការងារត្រូវបំពេញដោយមានប្រាក់កំរៃដែលគេឲ្យឈ្មោះថា ប្រាក់ឈ្នួល។ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាមូលា ហើយក៏ជាកិច្ចសន្យា អញ្ញមញ្ញផងដែរ ពីព្រោះថា ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនគោរពតាមកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ភាគីម្ខាងទៀតអាចសំអាងអញ្ញត្រកម្មមិនប្រតិបត្តិ។ ដូច្នេះ ហើយ បានជា កម្មករនិយោជិតអាចបដិសេធដោយធម្មានុរូបមិនធ្វើការងារ ប្រសិនបើនិយោជក មិនបង់ថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល។[30] វិវាទប្រាក់ឈ្នួល នេះ គឺជាបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងវិស័យការងារ ហើយវាកើតឡើងតាមរយៈរូបភាព ជាច្រើន ដែលបានរៀបរាប់ នៅក្នុង ផ្នែកទី០១ នៃជំពូក ទី០២ នេះរួចមកហើយ។ ការបកស្រាយកិច្ចសន្យាការងារ ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលមិនបានច្បាស់លាស់របស់ភាគីអ្នកតំណាង និង ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការប្រទះនូវវិវាទ ឲ្យកើតមានឡើង ដូច្នេះភាគីទាំងអស់ ត្រូវតែយល់ដឹងពី ច្បាប់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ ជាពិសេសនោះគឺ អ្នកតំណាង(សហជីព) ដែលជាអ្នក ត្រូវយល់ដឹងច្បាប់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ ក្នុងការបញ្ចៀសវិវាទ។

(៣) ចំណងអធិនភាព៖ ចំណងអធិនភាពត្រូវបានកំណត់ជារូបរាងឡើងដោយការប្រតិបត្តិការងារណាមួយ ក្រោមអំណាចរបស់និយោជកណាម្នាក់ដែលមានអំណាចចេញនូវការបញ្ជា និងការណែនាំមានអំណាចត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តការបញ្ជា និងការណែនាំទាំងនោះ ព្រមទាំងដាក់ទណ្ឌកម្មលើការរំលោភបំពានទាំងឡាយណាទៅលើអ្នកក្រោមចំណុះ (អធិន)។ ចំណងអធិននេះ បង្គាប់ឲ្យនិយោជក មានសិទ្ធិ ក្នុងការប្រើទោសទណ្ឌ ដោយមានមូលហេតុសមរម្យ ទៅលើកម្មករនិយោជិតណាមួយ ដែលប្រព្រឹត្តខុស តែនៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាសផ្ទាល់ ភាគីនិយោជកបានប្រើអំណាចនេះ ហួសពីព្រហ្មដែន ដែលធ្វើឲ្យ មានវិវាទកើតឡើង។ ឧទាហរណ៍ដូចជា៖ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត តាមអំពើរចិត្ត ការកាត់ប្រាក់ខែ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ។ល។

---

[30] សាស្ត្រាចារ្យហែលចំរើន, នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយឆ្នាំ ២០០៥,ទំព័រ១០០។

ដោយសារតែខ្វះការយល់ដឹងច្បាស់ ថាអ្វីទៅ ជាកិច្ចសន្យានេះ ហើយ បានជាភាគី មិនបាន បំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ឲ្យបានល្អ ជាហេតុធ្វើអោយវិវាទតែងតែកើតមានឡើងមិនឈប់ឈរ ជាពិសេសនៅ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនេះតែម្តងដែលជាតំបន់មមារញឹកខាងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនេះ។

២.២.១.ផ្ទុយពីគោលការណ៍រួមនៃនីតិការងារ

១.ការរើសអើង

ការរើសអើង ត្រូវបានច្បាប់ហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដូចមាននៅក្នុងមាត្រា ១២ ដែលបានចែងថា «វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជា ដែលការពារស្រ្តី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជា បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ....គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហាៈពូជសាសន៍ ,ពណ៌សម្បុរ ,ភេទ , ជំនឿ,សាសនា គំនិតនិយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិក សហជីព កម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែង ការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ.......»។ ទោះបីជាមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ចែងឡើងដូចនេះ ក្តីក៏ ការរើសអើងនៅតែកើតមានឡើង ភាគីអ្នករងគ្រោះគឺ កម្មករនិយោជិត ដែលតែងតែភ័យក្លាច និយោជិតបញ្ឈប់ខ្លួនដែលជាហេតុធ្វើអោយកម្មករនិយោជិតប្តឹងទាមទារមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហានោះ ហើយការស្នើរសុំ ដែលកើតឡើង នៅក្នុងរោងចក្រ នៃតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញនោះ គឺ

-សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងកម្មករប្រុសៗ

-សុំក្រុមហ៊ុនកុំមានការរើសអើងចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

-ស្នើរសុំឲ្យមិនរើសអើងសហជីពដោយអនុញ្ញាតឲ្យសហជីពចូលរួមដោះស្រាយរាល់ បញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត

-សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកុំធ្វើការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលរួមចលនាសហជីព

-ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការរើសអើងសេរីភាពសហជីពតាមគ្រប់រូបភាព។

-សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពរើសអើងសហជីព ឬ សកម្មភាព ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកសហជីព កិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីព និងសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរបស់ពួកគាត់ឲ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។

នៅមានបញ្ហាមួយទៀតដែលយើងគួរកត់សម្គាល់នោះគឺ ការរើសអើងកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលបានចូលធ្វើកូដកម្ម ដោយភាគីនិយោជក យកបញ្ហាអវត្តមានមិនចូលធ្វើការ ក្នុងពេលធ្វើ

កូដកម្មមកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសំអាងថា តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចាត់ទុកថាពួកគាត់បានបោះបង់ការងារ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា ពួកគាត់អវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការមែន ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនមែនបោះបង់ការងារទេ គឺពួកគាត់បានធ្វើការតវ៉ានៅមុខក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទាមទារឲ្យនិយោជកទទួលអ្នកតំណាងសហជីពរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ឲ្យចូលមកធ្វើការវិញក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម។មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖«កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការ ដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬ គ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ...។

នៅក្នុងករណីដែលនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអវត្តមានពីកន្លែងការងារ និងបានចេះទៅក្រៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការទាមទារឲ្យនិយោជកទទួលអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនឲ្យចូលធ្វើការធម្មតាវិញ។បើយើងក្រឡេកមើលទៅលើ ធាតុផ្សំជាសារវន្តនៃកូដកម្មទាំងបី គឺ (១) កម្មករនិយោជិតមួយក្រុម (២) ឈប់ធ្វើការបន្ទាប់ពីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករម្នាក់ និង (៣) ក្នុងគោលបំណងនៃការទាមទារដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយមួយ គឺឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករម្នាក់នោះចូលធ្វើការវិញ ត្រូវបានបំពេញ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះអវត្តមានពីកន្លែងការងារ គឺមិនមែនជាការបោះបង់ការងារដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ តែគឺជាការធ្វើកូដកម្ម។ ការធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិស្របច្បាប់ ដែលរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ [31]បានផ្តល់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម។[32]

ការរើសអើងស្តែងមានឡើងគ្រប់រូបភាពនៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសនីមួយៗ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ការរើសអើងខ្លះវាអាចឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទៀតផង។ ការរើសអើងដើម្បីជាមូលហេតុក្នុងការបញ្ឈប់ ត្រូវបានច្បាប់ហាមឃាត់ជាដាច់ខាត និងត្រូវតែលុបបំបាត់ចោលព្រោះវាផ្ទុយពីសិទ្ធិបញ្ឈប់ពីការងារដែលមានពីលក្ខខណ្ឌ៖ អត្ថិភាពនៃហេតុផលសមរម្យ និងកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុន។

២.ការងារដោយបង្ខំ

ការងារដោយបង្ខំ ជាមូលហេតុដែលនាំអោយមានវិវាទកើតឡើង ជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ព្រោះ ដោយសារតែនិយោជិតគាត់ចង់អោយចង្វាក់ផលិតកម្មដើរលឿន ដើម្បី

---

[31] មាត្រា ៣៨ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងមាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពិការងារ។

[32] មាត្រា៣៣២កថាខណ្ឌទី០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

បំពេញតម្រូវការរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ប៉ុន្តែ និយោជកភ្លេចគិតថា ការបង្ខំនោះ គឺ ខុសច្បាប់ ដែលបំពានទៅដល់ ច្បាប់ការងារមាត្រា ១៥ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលប្រទេសកម្ពុជាជាភាគីសមាជិកដែលត្រូវតែមានកាតព្វកិច្ចគោរពតាម។ អនុលោមតាមមាត្រា ១៥នោះបានចែងថា៖ «ការងារដោយបង្ខំឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញា លេខ ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច អនុម័ត នៅថ្ងៃទី ២៨ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឲ្យសច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី ២៤ កុម្ភៈឆ្នាំ ១៩៦៩»។ រូបភាពនៃការទាមទារពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត អោយបញ្ឈប់ការបង្ខំ នោះ គឺ៖

-កម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់ការបង្ខិតបង្ខំកម្មករឲ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

-កម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខំកម្មករឲ្យដេរលើសចំនួនកំណត់នោះទេ។

-រាល់ការបន្ថែមម៉ោង សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដាក់ចំនួនច្រើន ឬធ្វើការគាបសង្កត់ផ្នែកសិទ្ធិសេរីភាពដល់កម្មករឡើយ។

-សុំក្រុមហ៊ុនកុំប្រើកម្មករហួសពីកម្លាំងរបស់ពួកគាត់

-សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកុំមានការកំណត់ចំនួនលើសកម្លាំងកម្មករ ។ល។

២.១.៣.អាកប្បកិរិយាមិនល្អរបស់អ្នកតំណាង

១.ខាងនិយោជក

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាការងារបង្កើតឲ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាពីអ្នកក្រោមដល់ថ្នាក់លើ។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទង សម្តែងឡើងតាមរយៈអាកប្បកិរិយារវាងគ្នានឹងគ្នា។អ្នកថ្នាក់លើមានអំណាចមកលើអ្នកថ្នាក់ក្រោមក្នុងការបង្គាប់ឲ្យធ្វើអ្វីមួយ។ នៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាសនិយោជកមានសិទ្ធិអំណាចធំជាងគេបន្ទាប់មក គឺថ្នាក់ដឹកនាំបន្តបន្ទាប់ដូចជា ប្រធានរដ្ឋបាល ប្រធានផ្នែក (ផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន) អ្នកបកប្រែ និងអ្នកគិតលុយ ដែលអាចនិយាយបានថាពួកគាត់មានឋានៈខ្ពស់ជាងកម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុធ្វើអោយពួកគាត់អាចមានភាពអំនួតនឹងឋានៈរបស់ខ្លួនពេកទើបបង្កឲ្យមានអាប្បកិរិយាមិនគម្បីមកលើកម្មករនិយោជិតកើតមានឡើង ដូចជា៖

-ប្រើពាក្យសំដីសមរម្យលើកម្មករ

+បានជេរប្រមាថកម្មការិនី

+ប្រមាថមើលងាយកម្មករ

+ស្រែកដាក់កម្មករខ្លាំងៗ

+ ពេលកម្មករចេញធ្វើការហាមឃាត់មនុស្សមិនឲ្យនិយាយចូលមនុស្សដូចគ្នា។ល។

+នៅពេលកម្មករមកធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវហៅកម្មករមកព្រមាន ជេរប្រមាថ គំរាមគំហែង ឬបញ្ឈប់ពីការងារឡើយ

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការគំរាមកំហែងកម្មករ។

+ សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការបោកប្រាស់លើកម្មករ។

+ការគំគួនកម្មករដែលមិនធ្វើការថែមម៉ោង នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវ

-ប្រើអំពើហឹង្សាមកលើកម្មករ

+ធ្លាប់យកកាំភ្លើងភ្ជង់កម្មករ

+ គប់ទូស័ព្ទមកលើកម្មករ-ល-។

-ធ្វើការមិនល្អ

+ធ្វើការឡប់ៗ

+បើកលុយឲ្យកម្មករនិយោជិត មិនគ្រប់

+បើកយកលុយបុគ្គលិកដែលឈប់ធ្វើការ -ល-។

ដើមចមនៃវិវាទសំខាន់មួយទៀតគឺ បញ្ហាអ្នកបកប្រែ ដែលជាបញ្ហាដែលយើងត្រូវលើកយកមកពិចារណា។ការមិនយល់គ្នាមកពីទំនាក់ទំនងគ្នាមិនល្អ ជួនកាលមកពីរអ្នកបកប្រែ ដែលបកប្រែខុសអត្ថន័យ ដែលគេចង់និយាយ។ ចឹងធ្វើអោយមានការយល់ច្រលំគ្នា ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ ធ្វើឲ្យមានការគំគួនគ្នាបង្កើតឲ្យមានវិវាទ។

កត្តាទាំងនេះហើយធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតស្នើរសុំ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនាយកគ្រប់គ្រងសព្វថ្ងៃចេញ ឬ បញ្ឈប់ ប្រធានរដ្ឋបាល ប្រធានផ្នែក (ផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន) អ្នកបកប្រែ និងអ្នកគិតលុយចេញពីដំណែង កម្មករ ជាពិសេស កម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការជេរប្រមាថមកលើកម្មករខ្មែរ។តែភាគីនិយោជក បដិសេធថា ប្រធានទាំងនោះ មិនទាន់ផុតកិច្ចសន្យា ឬ បដិសេដថាពួកគេមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចការចោទប្រកាន់ទេ ដែលជាហេតុធ្វើអោយកម្មកនិយោជិតកើតទុកមិនសុខចិត្ត ហើយក៏មិនអាចទ្រាំនឹងការជេរប្រមាថ ហិង្សា ការគាបសង្កត់នោះបាន ក៏ដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អោយជួយសម្រេចសេចក្តីលើបញ្ហានេះ។

២.ខាងកម្មករនិយោជិត

បើនិយាយពីអាប្បកិរិយារបស់ខាងកម្មករនិយោជិតវិញ យើងកម្រឃើញមាន កម្មករនិយោជិតប្រើអាប្បកិរិយាមិនសមរម្យលើនិយោជិកណាស់ តែអ្វីដែលជាបញ្ហានោះគឺ អ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត(សហជីព)ទៅវិញទេ។ បច្ចុប្បន្ននេះ យើងសង្កេតឃើញថា សហជីពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បង្កើតឡើងច្រើនដែលជាហេតុធ្វើឲ្យនិយោជកពិបាកក្នុងការគ្រប់គ្រង។បញ្ហា

មួយទៀត យើងឃើញថា កម្មករនយោជិកខ្លះ ពេលក្លាយជាមេដឹកនាំសហជីប គាត់ហាក់ដូចជាលែងស្តាប់បង្គាប់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនដោយសារតែ គាត់គិតថាគាត់មានអំណាចស្មើរនយោជកដែរ ហើយបើគាត់ទាមទារអ្វីភ្លាម គាត់ដាក់សំណើរភ្លាម ហើយចង់អោយនិយោជិតដោះស្រាយពេលនឹងតែម្តង។នៅពេលអាប្បកិរិយាមិនល្អរបស់សហជីពកើតឡើង គួបផ្សំនឹង ការមិនយល់ដឹងពីផ្លូវច្បាប់របស់អ្នកតំណាងទាំងនោះ នាំមកនូវវិវាទកើតឡើង។

២.២. ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ព្រោះថាកិច្ចសន្យានីមួយៗផ្តល់ចំណងគតិយុត្តទៅដល់ភាគីខុសៗគ្នា។ បើតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារ បែងចែកជាពីរប្រភេទគឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថិរវេលាកំណត់។បើមានភាពមិនច្បាស់លាស់នៃប្រភេទកិច្ចសន្យាណាមួយ ឬការមិនគោរពទៅតាមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យានោះ នោះវាបង្កឲ្យមានវិវាទកើតឡើងយ៉ាងងាយស្រួល។ មិនតែប៉ុណ្ណោះទេ រាល់ការបញ្ចប់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ វាអាចបង្កជាជម្លោះបានយ៉ាងងាយប្រសិនបើភាគីមិនបានគោរពទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់នៃប្រភេទកិច្ចសន្យានីមួយៗ។នៅក្នុងកថាខណ្ឌទី០២ នៃជំពូកនេះ បកស្រាយអំពីវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់។ទស្សនៈទានរបស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់ចង់សំដៅថា គឺមធ្យោបាយមួយរបស់និយោជក ក្នុងការជៀសវាង ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តេញចេញ ដែលត្រូវទំលាក់បន្ទុកដល់និយោជក នូវកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត បន្ថែមលើកាតព្វកិច្ចផ្តល់ដំណឹងជាមុន។ ជាធម្មតា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់ (ក)។ ក្នុងកាលៈទេសៈមួយផ្សេងទៀត កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់(ខ)។នៅក្នុងកាលៈទេសទាំងពីរនេះ វាសុទ្ធសឹងតែជាចំនុចដែលអាចបង្កជាវិវាទការងារកើតឡើងគ្រប់ពេលវេលា ដូចជា មិនទាន់ដល់កាលកំណត់ផង ភាគីនិយោជក បែរជាផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានមូលហេតុ ឬ ការបញ្ឈប់មុនកាលកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារជាដើម។

២.២.១.ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់

កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់ដោយពេញច្បាប់ នៅពេលដែលកាលកំណត់ដោយភាគីទាំងសងខាងបានមកដល់។[33] ដោយហេតុថាកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានកំណត់

[33] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចិរវេលាជាក់លាក់ ទើបពុំអាចត្រូវបានរំលាយមុនពេលកំណត់ ដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងបានឡើយ។ នេះជាគោលការណ៍គ្រឹះមួយដែលពុំអាចកែប្រែបាន ។ប៉ុន្តែការអនុវត្តជាក់ស្តែង ភាគីតែងមិនបានគោរពនូវលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់តំរូវនោះទេ ដោយក្នុងករណីខ្លះភាគីនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាលកំណត់ ដែលធ្វើឲ្យវិវាទចេះតែកើតមានឡើង។ ចំពោះការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់នេះ មានអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលត្រូវបានប្រគល់ជូនដល់កម្មករនយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចជាការជូនដំណឹងជាមុន និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាដើម ប៉ុន្តែនៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសមួយចំនួន មិនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនោះជូនកម្មករនិយោជិត រាល់ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់នោះទេ ដោយបញ្ហាទាំងនោះមានដូចជា ការមិនជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិត ការមិនបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាដើម។ល។

១.កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនរបស់និយោជក

ជាទូទៅកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ត្រូវបានផ្តាច់នៅពេលដែលដល់ពេលកំណត់របស់វា ប៉ុន្តែនិយោជិតត្រូវតែបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនទៅដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមការកំណត់របស់ច្បាប់។[34]ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារនោះ មានចិរវេលា កំណត់ជាអតិបរមាតិចជាងប្រាំមួយខែនិយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនស្តីអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលត្រូវប្រតិបត្តិជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។នៅក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃការអនុវត្តវិញ តែងតែមានការភ័ណ្ឌច្រលំនៅការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ដែលការភ័ណ្ឌច្រលំនោះគឺ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជកធ្វើការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ ០៣ ខែម្តងៗ ដោយគាត់យល់ឃើញថាគាត់បានបន្តកិច្ចសន្យានោះចំនួន ០២ ដងជាប់ៗគ្នា នោះអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតគឺ០៦ ខែដូចនេះយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងមុនការបញ្ចប់ពីការងារ។តែតាមពិត ការជូនដំណឹងមុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងតាមចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាជាក់ស្តែង តែមិនមែនយោងតាមអតីតភាព (ផលបូកសរុប) នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលានីមួយៗបញ្ចូលគ្នានោះទេ។ដូចនេះ ក្នុងករណីខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការជូនដំណឹងមុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាតិចជាង ០៦ខែនោះទេ ហើយការជូនដំណឹងមុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារក៏មិនមែនធ្វើឡើងដោយយោងលើអតីតភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារដែរ តែគឺយោងលើចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារជាក់ស្តែង។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុង

[34] សូមមើលមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ករណីដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់លើសពីប្រាំមួយខែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុនដល់សាមីកម្មករនិយោជិត អំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញ នៃកិច្ចសន្យា។រយៈពេលជូនដំណឹងនេះ ត្រូវកំណត់ត្រឹមចំនួន ដប់ថ្ងៃ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលា ចាប់ពីប្រាំមួយខែដល់មួយឆ្នាំ និងត្រូវកំណត់រហូតដល់ចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជក ពុំបានជូនដំណឹង ក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃមុនការមកដល់នៃកាលកំណត់របស់កិច្ចសន្យា ហើយក្នុងករណីដែលនិយោជិកពុំប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុននេះ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើរគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានាគ្រាដំបូង ឲ្យតែចំនួនសរុបនៃថិរវេលារបស់កិច្ចសន្យាដែលចុះដើមដំបូង និងថិរវេលានៃការបន្តនេះ មិនលើសពីពីរឆ្នាំ។[35] ប៉ុន្តែប្រសិនបើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាដើម និងការបន្តកិច្ចសន្យា មានចំនួន លើសពីរយៈពេលពីរឆ្នាំវិញ នោះកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវប្រែក្លាយដោយពេញច្បាប់ជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ អតីតកាលការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់មកម្ល៉េះ ពុំមែនរាប់គិតចាប់ពីត្រឹមតែពេលប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។និយាយម្យ៉ាងទៀត អតីតភាពការងាររបស់សាមីកម្មករនិយោជិតបានមក ដោយការបូកបញ្ចូលគ្នារវាងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបន្តបន្ទាប់គ្នា។

ឧទាហរណ៍ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់មួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់រយៈពេលប្រាំពីរខែ ហើយនិយោជក ពុំបានជូនដំណឹង ក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃមុនការមកដល់នៃកាលកំណត់របស់កិច្ចសន្យា។ ហួសរយៈពេលដប់ថ្ងៃនេះ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបន្តសម្រាប់រយៈពេលប្រាំពីរខែទៀត ហើយកិច្ចសន្យានៅតែមានប្រភេទជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ជានិច្ចពីព្រោះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាដើម និងការបន្តកិច្ចសន្យាមានចំនួនត្រឹមតែ ១៨ ខែប៉ុណ្ណោះពោលគឺមិនដល់ពីរឆ្នាំនៅឡើយទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើនៅពេលជិតផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាបន្តនេះ និយោជក នៅតែមិនជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់ទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃមុនកាលកំណត់ទៀត (រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវ កំណត់ដល់១៥ថ្ងៃ ពីព្រោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលា ១៨ ខែ ពោលគឺលើសពីមួយឆ្នាំ) នោះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងត្រូវប្រែដោយពេញច្បាប់ ជាកិច្ចសន្យការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ ក្រោយពីក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់អស់រយៈពេល ១២ខែ និយោជកបានសម្រេចបណ្តេញសាមីកម្មករនិយោជិតរូបនោះចេញពីសហគ្រាស ដោយសារតែសហគ្រាសរបស់ខ្លួនជួបវិបត្តិសេដ្ឋ

[35] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី០៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

កិច្ច។ ដូច្នេះ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ត្រូវស្មើរនឹង ៩+៩+១២=៣០ ខែ ពោល គឺពុំមែនស្មើរត្រឹមតែ ១២ ខែនោះទេ។[36]

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១៥៤/១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន យូនីសាន់ ហ្គាមេន ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៦ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឲ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់នៅពេលដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី០២ឆ្នាំ។បើតាមអង្គហេតុបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែ ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ០៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។បើទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា បន្តជាច្រើនដង ហើយមានចិរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យាការងារនោះ មិនក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ដែរ។និយោជកនៅតែរក្សាការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។នេះបើតាមការអះអាងរបស់និយោជក។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា «កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តរសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះមានចិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។បើលើសពីពីរឆ្នាំ នោះនាំឲ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តរជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឲ្យចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី០២ឆ្នាំ។ កថាខណ្ឌទី០៥ នៃមាត្រា ៧៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា «......បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យា ត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើរគ្នានឹងចិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។...»ផ្អែកតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើ និយោជកមិនអាចបន្តរចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលា ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលាលើសពី០២ឆ្នាំបានទេ។ និយោជកត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាលើសពី ០២ឆ្នាំ។

[36] សាស្ត្រាចារ្យ ហៃាល ចំរើន, នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ ២០០៥។

សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឲ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី០២ឆ្នាំ។

២.ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជូនដល់កម្មករនិយោជិត បន្ទាប់ពីកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹង។ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវគណនាជាសមាមាត្រទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ហើយមានចំនួនដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលគ្មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចំនួន យ៉ាងតិចស្មើរនឹងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។[37]នៅក្នុងចំណុចនេះ បញ្ហាដែលនាំឲ្យមានវិវាទនោះ គឺ ការមិនបើកយ៉ាងតិចប្រាំភាគរយជូនកម្មករនិយោជិត និងការមិនផ្តល់ជូនប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាតាមអនុសញ្ញារួមដែលភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នា ដែលជាបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងចំណុចនេះ។

៣.វិញ្ញាបនប័ត្រការងារ

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឲ្យនិយោជកចេញនូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់ខ្លួន។[38]ក្នុងករណីប្រកែកពុំព្រមផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្រការងារជូនតាមការស្នើរសុំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសង សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដល់សាមីកម្មករនិយោជិតនោះហើយការចេញវិញ្ញាបនប័ត្រនេះ ជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទោះជាតាមកាលកំណត់ក្តី មុនកាលកំណត់ក្តី ឬដោយសារព្រមព្រៀងក្តី ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីក្តី។[39] នៅក្នុងចំណុចនេះ វាក៏អាចបង្ករជាវិវាទដែរ ប្រសិនបើនិយោជកពុំព្រមព្រមផ្តល់វិញ្ញាប័ត្រការងារជូនកម្មករនិយោជិតតាមការស្នើរសុំរបស់ពួកគាត់។នៅក្នុងជាក់ស្តែង បញ្ហានេះតែងតែដោះស្រាយបាន នៅតំណាក់កាលផ្សះផ្សារ ដោយភាគីនិយោជកយល់ព្រមចេញវិញ្ញាប័ត្រនេះជូនទៅដល់កម្មករនិយោជិត ព្រោះថាបញ្ហានេះ មិនមែនជាបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធដល់បញ្ហាប្រាក់កាក់ដែលតម្រូវឲ្យនិយោជកប្រឈមមុខនឹងវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុឡើយ ដូចនេះ ចំនុចនេះ មិនមែនជាបញ្ហាធំដុំប៉ុន្មានទេ នៅក្នុងវិវាទការងារនៃតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ។

[37] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[38] មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[39] សាស្ត្រាចារ្យហៃលចំរើន,នីតិការងារ,បោះពុម្ពផ្សាយឆ្នាំ ២០០៥។

២.២.២.ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់

ក្រោយពីបានសិក្សាពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យាតាមកាលកំណត់រួចមកហើយ យើងដឹងថាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់អាចត្រូវបានរំលាយលុះត្រាតែដល់ពេលកំណត់របស់វា។ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចធ្វើ ដែលពុំអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការប្រតិបត្តិដោយបង្ខំបានទេ ទើបកិច្ចសន្យាត្រូវរំលាយចោល និងមានការផ្តល់នូវសំណងជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីដែលមានភាគីណាមួយសំដែងឆន្ទៈឈប់អនុវត្តកិច្ចសន្យា និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា មុនការមកដល់នៃកាលកំណត់ មានន័យថានិយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគី ប៉ុន្តែការរំលាយនេះ បើកសិទ្ធិជូនដល់កម្មករនិយោជិត ទទួលសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ តែពេលខ្លះវាក៏អាចត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់មកដល់ ដោយការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាង នៃកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងមានចុះហត្ថលេខា របស់ភាគីទាំងពីនេះ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងការប្រតិបត្តិជាក់ស្តែងវិញ យើងកម្រមានឃើញការយល់ព្រមរំលាយមុនកាលកំណត់ដោយគូរភាគីណាស់ ភាគច្រើនវាតែងតែជួបប្រទះការយល់ព្រមតែម្ខាងពីភាគីណាមួយក្នុងការរំលាយមុនកាលកំណត់ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យវិវាទការងារតែងតែកើតមានឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដូចជា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយខុសនីតិវិធីច្បាប់ ឬការរំលាយដោយឆន្ទះឯកតោភាគី ឬការរំលាយដោយគ្មានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ល។

កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ក៏ត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់ផងដែរបើទោះបីជាគូភាគីនៃកិច្ចសន្យាពុំបានសម្តែងឆន្ទៈ យល់ព្រមរំលាយកិច្ចសន្យានេះ មុនពេលកាលកំណត់មិនទាន់មកដល់ក៏ដោយ ករណីនោះគឺមានតែកំហុសធ្ងន់ឬករណីប្រធានស័ក្ត[40] តែប៉ុណ្ណោះដែល ជាមូលហេតុស្របច្បាប់ សម្រាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ យកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដោយអ្នករំលាយ ចំពោះភាគីម្ខាងទៀត ហើយបើមានភាគីណាមួយបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់កាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវបានរលាយបាត់ដោយពេញច្បាប់។ នៅក្នុងចំណុចនេះបញ្ហាប្រធានសក្តិ មិនចោទជាបញ្ហានោះទេ អ្វីដែលចោទជាបញ្ហានោះគឺកំហុសធ្ងន់ ដែលជាមូលហេតុនិងកម្មវត្ថុនៃការផ្តើមជាវិវាទអោយកើតមានឡើង[41] ដោយភាគីនីមួយអាចលើកចំណុចទាំងនោះ មកដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅស្ថាប័នដោះស្រាយ

[40] សូមមើលមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានរាយចំណុចនៃកំហុសធ្ងន់ និងប្រធានសក្តិ។

[41] សូមមើលជំពូកទី០១ ផ្នែកទី០២ ៖«មូលហេតុ និងកម្មវត្ថុនៃវិវាទការងារ»។

វិវាទទៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ។បញ្ហានៃកំហុសធ្ងន់នេះ តែងតែលេចចេញឡើងនៅតាមបណ្ដាសហគ្រាសមួយចំនួន ដូចដែលសារពត៌មានចុះផ្សាយមិនចេះចប់មិនចេះហើយនៅលើទំព័រមុនអំពីវិវាទការងារនៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញនេះ។

២.៣. ការកាត់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់

ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារ មានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត[42] ទើបតម្រូវឲ្យការបញ្ឈប់ទាំងឡាយត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅតាមលក្ខខណ្ឌដ៏ជាក់លាក់មួយ។ការបញ្ឈប់វាអាចជាការបញ្ឈប់ជាបុគ្គល គឺទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ដោយហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់។

រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ វាជាសេរីភាពរបស់និយោជក ហើយនិយោជក ក៏មានសិទ្ធិមិនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាមួយ ដែរបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ដែរ ទោះបីជាមានការស្នើរសុំឲ្យបញ្ឈប់ ដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតក៏ដោយ។នៅក្នុងវិវាទការងារ បញ្ហានេះក៏ជាបញ្ហាដែលគួរអោយព្រួយបារម្ភដែរ ព្រោះថា នៅក្នុងទំនាក់ទំនងគ្នានឹងគ្នា កម្មករនិយោជិត(ឋានៈទាប)និងកម្មករនិយោជិត(ឋានៈខ្ពស់៖ ប្រធានរដ្ឋបាល, ប្រធានផ្នែក,អ្នកបកប្រែ, ។ល។) តែងតែមានការប៉ះទង្គិចគ្នា ធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានឋានៈ តែងតែរងការគាបសង្កត់ ធ្វើឲ្យមានការប្ដឹងផ្តល់គ្នាកើតឡើង នៅពេលដែលនិយោជកប្រើសិទ្ធិរបស់គាត់ក្នុងការមិនបញ្ឈប់ដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់គាត់ផ្ទាល់។ ការប្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ក៏មិនផ្ទុយពីស្មារតីច្បាប់ប៉ុន្មានដែល ព្រោះវាជាសិទ្ធិក្នុងការប្រឆាំងនឹងអ្វីដែលគាត់មិនពេញចិត្ត។ វិវាទទាំងនោះមានដូចជា៖ការស្នើរឲ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាល,ការស្នើរឲ្យនិយោជកណែនាំទៅប្រធានផ្នែកម៉ាស៊ីនជាដើម។

នៅក្នុងបញ្ហាវិវាទដែលកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងបញ្ឈប់នេះ វាមិនចោទជាបញ្ហាទេបើនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយមានហេតុផលសមរម្យអាចទទួលយកបាន ដូចជានិយោជកបានរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ជាដើម ប៉ុន្តែអ្វីដែលចោទជាបញ្ហានោះគឺ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ។ នៅក្នុងករណីដែលនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យនេះ សាមីកម្មករនិយោជិត អាចមានសិទ្ធិទាមទារត្រឹមតែសងសំណងជំងឺចិត្តតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺពុំអាចបង្ខំឲ្យនិយោជក ទទួលយកខ្លួនឲ្យធ្វើការវិញ ដោយបញ្ចូលខ្លួនទៅកាន់ការងារដើមបានឡើយ

[42] មាត្រា ៧៤នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

(មាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ មាត្រា៩១ នៃច្បាប់ការងារនេះ បានបញ្ញត្តថា«ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ តាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឲ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយ ជំងឺចិត្តបាន។ កម្មករនិយោជិត អាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។»ដើម្បីទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីនិយោជកដែលមានតំលៃលើសពីចំនួនប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនោះ ក្នុងករណីមានការបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចបង្ហាញភស្តុតាងពីការខូចខាតដែលខ្លួនទទួលរងដោយសារតែការបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះ ទើបអាចឈ្នះក្តីក្នុងវិវាទបាន។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រលំគ្នាជាមួយនិងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឲ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ រូបភាពនៃការបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុ នោះមានដូចជាៈ

+នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករណាមួយពីការងារ សូមឲ្យមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ជូនដំណឹងឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់កម្មករដែលគ្មានកំហុស

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនកុំធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នៅពេលយប់

+រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារជូនកម្មករ

+កម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ សូមឲ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

+ស្នើរសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត តែក្នុងករណីពួកគាត់អវត្តមាន ០៦ថ្ងៃជាប់គ្នា។

២.៣.១.កាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុន

ក្រៅពីការបង្ហាញហេតុផលសមរម្យ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតដែលខ្លួននឹងបញ្ឈប់ ហើយត្រូវធ្វើឡើងក្រោមទំរង់ជាលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ និយោជកទាំងឡាយណា ដែលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារ ដោយបំពានកាព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុន ដូចជាមិនបានផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតសាមី ឬមិនបានគោរពរយៈពេលនៃការឲ្យដំណឹងមុន ឬមិនបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវចេញប្រាក់សោហ៊ុយ (ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឲ្យដំណឹងមុន) ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតដោយពេញច្បាប់ ពោលគឺប្រាក់នោះ មានចំនួនស្មើរនឹងប្រាក់ឈ្នួលរួមជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន ដែលនិយោជកមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។ ចំពោះការបញ្ឈប់កម្ម

កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារដោយមូលហេតុកម្មករនិយោជិតនោះមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ឬពិការភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍នោះ និយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងជាមុន(មាត្រា៨៦) ប៉ុន្តែពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់រយៈពេលឲ្យដំណឹងជាមុននេះទេ។ ករណីពិសេសមួយទៀតនោះគឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ចំពោះសហគ្រាសធ្វើការតាមរដូវការដែលកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារមិនអាចចាត់ទុកថាជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេហើយក៏មិនត្រូវឲ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងពីការឈប់នេះ ចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឲ្យគេឃើញច្បាស់នៅមុខខ្លោងទ្វារ (មាត្រា ៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧)។

នៅក្នុងករណីខ្លះ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយពុំចាំបាច់ជូនដំណឹងជាមុន ដល់សាមីកម្មករនិយោជិតឡើយ លុះត្រាតែជាការបញ្ឈប់ការងារជាលក្ខណៈបុគ្គល និងកម្មករនិយោជិតនោះស្ថិតនៅក្នុងបីជំពូកផ្សេងៗគ្នា (១) កម្មករនិយោជិតពុំទាន់ពេញសិទ្ធិ ស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ឬស្ថិតនៅក្នុងកម្មសិក្សា(២)កម្មករនិយោជិតណាមួយដែលបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ដែលតំរូវឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ (៣) ក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ដូចជា ការបិទទ្វាសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតំរូវឲ្យបិទ ឬ ដោយសារមានមហន្តរាយ(ទឹកជំនន់ សង្គ្រាម រញ្ជួយផែនដី) ដែលបណ្តាលឲ្យអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចឲ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ (៣) មរណៈភាពរបស់និយោជក ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅតែអាចទាមទាមប្រាក់បំណាច់ស្មើរ នឹងរយៈពេលឲ្យដំណឹងជាមុន នេះដែល។ប្រកាសលេខ ៣១៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិការឆ្នាំ២០០១ ចេញដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពី «របៀបគិតអតីតភាពការងារដើម្បីកំណត់ចិរវេលាដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនធ្វើការប្រចាំខែ» ត្រង់ប្រការ១ ចែងថា «អតីតភាពការងារដើម្បីយកមកកំណត់ចិរវេលាដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុន នៅពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ និងដែលមិនធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវគិតស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះ ជាប់កិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជក ទោះបីការអនុវត្តកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានព្យួរ ឬកាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាលក៏ដោយ។ បើយោងតាមមាត្រា ៨១ ចង់សំដៅថាចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ការងារ រហូតដល់ផុតថ្ងៃឲ្យដំណឹងជាមុន និយោជក ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួនដូចធម្មតា ដូច្នេះនៅក្នុងរយៈពេលនេះ និយោជកនៅតែជាប់កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវតែបំរើការងារជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកជាតាវកាលិកតបវិញ។

២.៣.២.ផលវិបាកនៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

១.កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ៖

ការបង់ប្រាក់បំណាច់ បណ្តេញចេញជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកដែលបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយបន្ថែមលើអត្ថប្រយោជន៍នៃការឲ្យដំណឹងជាមុន។ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ អនុវត្តបានចំពោះតែការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ នោះមិនអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់នេះបានឡើយតែបើកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ដោយសាមានជម្ងឺនៅតែរក្សាសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់នេះជានិច្ច។ បើយោងតាមមាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា«ការប្តឹងទាមទារប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ មានអាជ្ញាយុកាលកំណត់រយៈពេល៣ឆ្នាំ។ មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងកំណត់អំពីការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះ។ ការគិតប្រាក់នេះ ផ្អែកតាមអតីតភាពការងារ។ ចំពោះការបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ តុលាការមានអំណាចកឆន្ទានុសិទ្ធិ ក្នុងការសម្រេចកំណត់ចំនួននៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

២.ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងករណីលាឈប់ពីការងារដោយអំពើអាក្រក់រស់និយោជក។

ជាទូទៅ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារបណ្តាលឲ្យនិយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្ឈប់ពីការងារ ដល់សាមីកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមានករណីពិសេសមួយដែលប្រាក់បំណាច់នៃការបណ្តេញចេញ ត្រូវតែបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិត នោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះ បានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួន ឲ្យឃើញច្បាស់ថាកម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ដូចជា ការប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើខសន្យាមួយចំនួន ការបង្ខំជិះជាន់ការងារ ការគំរាមកំហែងកម្មករនិយោជិត។ល។ ក្នុងគោលបំណងដោយកម្មករនិយោជិតលាលែងដោយខ្លួនឯង ដើម្បីអោយខ្លួនរួចផុតពី ការប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ កាលបើនិយោជក បានប្រើកម្មករនិយោជិត ដោយអយុត្តិធម៌ ឬ ដោយរំលោភ ញឹកញាប់លើ «ខ» ខ្លះនៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ(មាត្រា ៩០)។

៣.ប្រាក់បំណាច់នៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួល

ក្រៅពីនេះ ប្រសិនបើការបញ្ឈប់នេះធ្វើឡើងមុនពេលដែលសាមីកម្មករនិយោជិត បានទទួលសិទ្ធិអាស្រ័យផលពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនោះ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតជាអប្បបរមា ចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះនៃប្រាក់ឈ្នួលគិត

ជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ ចំពោះកម្មករនិយោជកដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែ បន្តបន្ទាប់ទេមានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតជាសមាមាត្រ នឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការ ក្នុងសហគ្រាស(មាត្រា១៦៦វាក្យខ័ណ្ឌទី០១ និងទី០១ និងមាត្រា១៦៧វាក្យខ័ណ្ឌទី២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានកំរិត១ថ្ងៃកន្លះនេះត្រូវបន្ថែមឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែម ១ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ (មាត្រា១៦៦វាក្យខ័ណ្ឌទី៤)៕

៤.វិញ្ញាបនប័ត្រការងារះ

នៅពេលបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ទោះជាបញ្ចប់ដោយការបញ្ឈប់ ដោយការលាលែងពីការងារ ឬបញ្ចប់ដោយដល់កាលកំណត់ជាការបញ្ចប់ដោយការបញ្ឈប់ពីការងារជាបុគ្គល ឬជាការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា កម្មករនិយោជិតសាមីមានសិទ្ធិទាមទារអំពីនិយោជករបស់ខ្លួន នូវវិញ្ញាប័ត្រការងារមួយ ដែលត្រូវបញ្ចប់អំពីះកាលបរិច្ឆេទដែលសាមីកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃឈប់ធ្វើការប្រភេទមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មក ប្រសិនបើមាន និងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរនោះ។ ចំពោះនិយោជកកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារនេះមានប្រភេទគតិយុត្តជាកាតព្វកិច្ចធ្វើ ហើយនិយោជកត្រូវបានផ្តន្ទាទោសឲ្យសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់សាមីកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណី មិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចចេញវិញ្ញាបនប័ត្រនេះ។

ផ្នែកទី០៣ះសុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ និងសុវត្ថិភាពសុខភាព

៣.១.សុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ

នៅក្នុងរោងចក្រ សម្បូរទៅដោយសារធាតុគីមី ដែលចេញមកពីក្រណាត់ ឬ ព្រុយក្រណាត់ ឬ ទឹកជ្រលក់ក្រណាត់ ដែលវាធ្វើអោយមានផលប៉ះពាល់ជាខ្លាំងទៅដល់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងម៉ោងការងារ។ ពេលខ្លះ អាចធ្វើអោយពួកគាត់ ដួលសន្លប់ វិលមុខ ខ្យល់ចាប់-ល- នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការការងារ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន ដែលជួលកម្មករនិយោជិត អោយធ្វើការអោយខ្លួនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការ ព្យាបាលជំងឺអោយកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជក ត្រូវផ្តោតសំខាន់ទៅលើគ្រោះថ្នាក់ការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវព្យាបាលកម្មករទាំងឡាយណា ដែលមានបញ្ហាសុខភាពក្នុងពេលបំពេញការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងរោងចក្រ។ ភាគីនិយោជក តែងតែផ្តល់មិនគ្រប់គ្រាន់ ឬ ខ្វះនេះខ្វះនោះខាងសម្ភារៈពេទ្យ ដែលធ្វើឲ្យកម្មករទាមទារ នូវភាពខ្វះខាតទាំងនោះ មានដូចជា

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្នាំពេទ្យឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងពង្រីកបន្ទប់ពេទ្យឲ្យបានធំទូលាយហើយបែងចែកឲ្យមានខាងស្ត្រី និងខាងបុរស។

+សុំឲ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឲ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ និងផ្តល់ជូនកម្មករ ប្រើប្រាស់កុំនិយមបក្សពួក

+ស្នើរឲ្យក្រុមហ៊ុនដាក់គ្រូពេទ្យប្រចាំ ការរាល់ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត និងទិញសំភារៈ និងថ្នាំពេទ្យឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជួយសង្គ្រោះកម្មករនិយោជិត។

ការទាមទារនេះ និយោជកមិនអើរពើរសោះ ដែលធ្វើអោយកើតមានឡើងនៅវិវាទរហូតឈានទៅដល់ការប្តឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអោយជួយរកដំណោះស្រាយ ។

៣.២.សុវត្ថិភាពសុខភាព

៣.២.១.ការបរិភោគ

បញ្ហាអនាម័យ ក៏ជាកត្តាដែលនាំអោយមានវិវាទដែរ ព្រោះកម្មករនិយោជិត ត្រូវការទទួលទាន ទឹក ពេលខ្លួនធ្វើការហត់ និងកន្លែងបន្ទោបង់អោយបានស្អាត តែនៅក្នុងរោងចក្រខ្លះបែរជាមានកង្វះខាតនៅអនាម័យ ដែលធ្វើអោយកម្មករនិយោជិតមានការព្រួយបារម្ភអំពីបញ្ហាសុខភាពរបស់ខ្លួន ទើបកើតចេញអោយមានកម្មវត្ថុនៃវិវាទដែល កម្មវត្ថុនៃវិវាទនោះគឺ

+កម្មករនិយោជិតស្នើរសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទឹកត្រជាក់ និងទឹកក្តៅហូបឲ្យបានស្អាតនិងឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជូនកម្មករ

+កម្មករនិយោជិត ស្នើរសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឲ្យមានកន្លែងហូបបាយ (រោងបាយ)ឲ្យបានសមរម្យសម្រាប់កម្មករ និង បន្ថែមតុកៅអីនៅកន្លែងញ៉ាំបាយឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងពង្រីករោងដាក់ម៉ូតូកង់ ឲ្យបានធំទូលាយសម្រាប់កម្មករ

+កម្មករនិយោជិតស្នើរសុំក្រុមហ៊ុន រៀបចំបន្ទប់ទឹកឲ្យមានអនាម័យឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានសម្ភារៈប្រើប្រាស់ឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដូចជាសាប៊ូ លាងដៃត្រូវមានជាប្រចាំរាល់ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។ល។

៣.២.២.មាតុភាព

៣.២.២.១. ការទាមទារក្នុងលំហែមាតុភាព

១.ការសុំចេញមុនម៉ោង

នៅក្នុងអំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីដែលមានគត៌ អាចមានការលំបាកក្នុងការ ធ្វើដំណើរដោយពួកគាត់ត្រូវប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការធ្វើអ្វីមួយដូចជាមិនអាចប្រជ្រៀតចេញជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានគត៌ទេ ដែលវាអាចបង្កឲ្យមានការទាមទារកើតឡើង ដូចនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៣២៦/១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន Ren Heng Gament Co.,Ltd គឺមានការទាមទារ ឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃ

ពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន១០ នាទី ដោយមិនចាំបាច់រង់ចាំដល់ពេលកណ្ដឹងរោទិ៍ទើបអាចចេញទៅផ្ទះបាន។[43]ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញពីកន្លែងការងាររបស់ពួកគាត់ មុនម៉ោងចំនួន ០៥នាទី។ នៅពេលកណ្ដឹងរោទិ៍ ទើបកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ អាចចាប់ផ្ដើមស្កេនមេដៃចេញបានហើយពេលកណ្ដឹងរោទិ៍ កម្មករនិយោជិតដទៃនាំគ្នាប្រញាប់ចេញទៅផ្ទះ ហើយរត់មកទាន់ពីក្រោយពួកគាត់ ដែលអាចនាំអោយមានបញ្ហាបុក ឬប៉ះទង្គិចគ្នាជាដើម។នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា គ្មានអនុសញ្ញារួម ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាដែលគូភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឲ្យនិយោជករៀបចំឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះអាចចេញ និងវាយបុងមុនកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតក្នុងរយៈពេលសមស្រប ដើម្បីធានាឲ្យបាននូវសុវត្ថិភាពជូនពួកគាត់ ក្នុងពេលដែលពួកគាត់ធ្វើដំណើរចេញពីក្រុមហ៊ុន ព្រោះការការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺពិតជាអាចបង្កឲ្យមានការប៉ះទង្គិចមែន ដល់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទើបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ដូចនេះ។ដោយឡើកនៅមានបញ្ហាមួយទៀតដែល កម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញពីធ្វើការមុនម៉ោងចំនួន ១៥នាទី ជារៀងរាល់ពេល។[44] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថាគ្មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារអនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង ១៥នាទីជារៀងរាល់ពេលទេ។ការទាមទារនេះ គឺជា វិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលវាជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការផ្ដល់ឲ្យ ដូចក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាដើម ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញទៅផ្ទះមុនម៉ោងចំនួន ០៥នាទីជារៀងរាល់ពេល។

២.ការសុំទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ

នៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវតែទៅពិនិត្យសុខភាព ប៉ុន្តែនៅក្នុងច្បាប់ បញ្ហានេះ វាគ្រាន់តែជា ផលប្រយោជន៍តែប៉ុណ្ណោះ មិនមែនជាសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះគ្មានច្បាប់ណាមួយបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាមួយ ផ្ដល់ឲ្យដូចនេះទេ ។ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសំណុំរឿងដដែលនៃវិវាទក្នុង

[43] នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣២៦/១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន Ren Heng Gament Co.,Ltd ដែលចេញសេចក្ដីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦ នៅក្នុង ចំណុចទី១ នៃវិវាទ។

[44] សំណុំរឿង លេខ ០១៥/១៦ របស់ក្រុមហ៊ុនអ៊ិនចៀ ហ្គាមេនខូអិលធីឌី ដែលចេញសេចក្ដីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី១០ ខែ កុម្ភៈឆ្នាំ ២០១៦។

ចំណុចទី០៣ កម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះក្នុងមួយខែមួយថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទាំងអស់សម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាក។ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅពេលដែលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះសុំច្បាប់ទៅពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតចំនួនប្រហែល០៧ដុល្លារអាមេរិក ក៏ប៉ុន្តែគាត់មិនបានដឹងថា ប្រាក់ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកនេះ រួមមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាគ្មានអនុសញ្ញារួម ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាដែលគូភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ ហើយវាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមកដាក់ពាក្យបណ្តឹង តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

៣.រយៈពេលលំហែមាតុភាព និងសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលៈ

នៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាស តែងតែមានកម្មការិនីភេទស្រីជៀសមិនផុត ដែលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ។មានរោងចក្រសហគ្រាស មានកម្មការិនី ដល់តែ៩០ភាគរយ ដែលកំពុងបំរើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសនោះ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង គឺក្រុមហ៊ុន យេផេន រ៉ក អេស អ៊ី អេ (ភ្នំពេញ) ដែលមានកម្មការិនីដល់តែ៩០ភាគរយ។ មិនថាសហគ្រាសមានកម្មការិនីច្រើន ឬតិចទេ បញ្ហាសម្រាលកូន ឬមាតុភាព គឺជាបញ្ហាដែលនិយោជក គ្រប់រូបត្រូវយកចិត្តទុក។ បើតាមច្បាប់ អនុញ្ញាតឲ្យស្រ្តីទាំងឡាយនូវសិទ្ធិឈប់សម្រាកសំរាលកូនចំនួន ៩០ថ្ងៃ។ ការផ្តល់ឲ្យនេះ គឺជាការផ្តល់ឲ្យដោយច្បាប់ ដែលនិយោជកគ្រប់រូបត្រូវតែគោរព មិនអាចគេចវៀសបាន។នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងយើងកម្រឃើញមានវិវាទណាដែលកើតឡើងដោយសារនិយោជក មិនផ្តល់ការឈប់សម្រាកក្រោម ៩០ថ្ងៃទេ ប៉ុន្តែអ្វីដែលចោទជាបញ្ហានោះគឺ កម្មការិនីទាមទារឲ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់ចំនួន លើសពីអ្វីដែលច្បាប់កំណត់។ជាក់ស្តែងកើតមានឡើងនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរឺល(ខេមបូឌា) ដែលកម្មករនិយោជិតស្នើរឲ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាពចំនួន ១០ ថ្ងៃបន្ថែមឲ្យគ្រប់ ១០០ ថ្ងៃ។[45] តើការស្នើរសុំរបស់កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានដែរឬទេ?

មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា«ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន»។

[45] សំណុំរឿងលេខ ៣៥២/១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរឺល(ខេមបូឌា) ដែលចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ២០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៥ ទៅលើចំណុចវិវាទទី០៦។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដល់ ៩០ថ្ងៃ ដល់កម្មការិនីដើម្បីសម្រាកលំហែមាតុភាព ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨២ ខាងលើ ហើយហើយក៏ មិនមានច្បាប់ណាមួយ បទបញ្ញានានា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកចែងអំពីការផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១០០ ថ្ងៃនោះទេ។ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១០០ ថ្ងៃ។

ចំពោះស្ត្រីទូទៅដែលបានបំរើការងារជាប់លាប់ យ៉ាងតិចរយៈពេលមួយឆ្នាំ មាន ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឲ្យ[46]។ នៅក្នុងមាត្រា ១៨២ និង ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលាដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពសរុប ឲ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេតែនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ «ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។»មានករណីខ្លះដែលនិយោជក បានបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ មួយខែម្តង ជូនកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ។ តាមពិត ការអនុវត្តនោះមិនស្របតាមមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះឡើយ។ដើម្បីឲ្យស្របតាមមាត្រា ១១៥នេះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយសម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ យ៉ាងហោចណាស់ឲ្យបានចំនួនមួយថ្ងៃមុនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ជាសរុបមក និយោជកមានសិទ្ធិបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៥០ ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់បានចំនួន មួយថ្ងៃ មុនថ្ងៃកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយផ្អែកតាមមាត្រា១១៣ និងមាត្រា១៨៣។ នៅមានការទាមទារជាច្រើនទៀត ដូចជា ស្នើរសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងលុយកូនបីខែជូនកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅពេលថ្ងៃដែលគាត់សុំច្បាប់ឈប់ និងភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លំហែរមាតុភាពដល់កម្មការិនី ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគ ១២ ខែចុងក្រោយ ចែកនឹង ២ បន្ទាប់មកគុណនឹង៣។ល។ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន[47]ហើយស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើក

[46] កថាខណ្ឌទី០១ មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[47] មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌ ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ឲ្យ។[48]ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ខែ ចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ នេះមកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ រួច គុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ (បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ។នៅ ក្នុងករណីនេះ និយោជកគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ រួម ជាមួយនឹងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅមកគិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា របៀបគណនាសព្វថ្ងៃរបស់និយោជកនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារទេ។ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឲ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ខែ ចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល មធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពី ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ដែលជារយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ ។

៤.ថ្លៃទឹកដោះគោ

នៅក្រោយពេលសម្រាល៩០ រួចហើយ កម្មការិនីមកធ្វើការតាមធម្មតា ហើយការ ទាមទារ របស់កម្មការិនីក្រោយលំហែមាតុភាពនោះគឺៈ

+កម្មការិនីទាមទារឲ្យ និយោជកផ្តល់ទឹកដោះគោចំនួន ០៣កំប៉ុង ក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនទើបកើតរហូតដល់ កូនអាយុ១៨ ខែ ។

+ស្នើរសុំលុយទឹកដោះគោ ចំនួន ១០ ដុល្លារ បន្ថែម។ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ គឺសុំ អនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ផ្តល់ជូន ៨ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

+ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូននៅខែទី០១ នៅពេលដែលសាមី ជននោះ បានចូលបំរើការងារវិញ បន្ទាប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយថែរក្សាកុមារចំនួន ១៥ដុល្លារ ទាល់តែកុមារមានអាយុលើសពី១៨ ខែ។

កម្មការិនីទាមទារ១៥ដុល្លារអាមេរិក ឬ ២០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ថ្លៃទឹកដោះគោ។ជាក់ស្តែងនៅ ក្នុងសំណុំរឿង របស់ស៊ីវីខា អ៊ីនវ៉ែសមិន ឌីវីឡឹបមិន ខូ.អិលធីឌី ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់កម្មការិនីដែលមាន កូនតូច អាយុពី ០៣ ខែដល់១៨ ខែ។[49] តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះ

[48] មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[49] សំណុំរឿងលេខ ០៨៩/១៥ របស់ស៊ីវីខា អ៊ីនវ៉ែសមិន ឌីវីឡឹបមិន ខូ.អិលធីឌី ដែលចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ០៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ នៅក្នុងចំណុចទី០៣។

គោដល់កម្មការិនីដែលមានកូនអាយុ ០៣ ខែ ដល់១៨ ខែនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា គ្មានអនុសញ្ញារួម ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាដែលគូភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ ហើយវាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដែលត្រូវមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមកដាក់ពាក្យបណ្ដឹង តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដើមបណ្ដឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

តាមពិតការទាមទារថ្លៃទឹកដោះគោ គឺជាការទាមទារខាងផលប្រយោជន៍ បានជាភាគច្រើនអោយតែកម្មករនិយោជិតទាមទារថ្លៃទឹកគោ តែងតែត្រូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលច្រានចោលដោយសារកម្មករនិយោជិតគ្មានអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជករឿងថ្លៃទឹកដោះគោនេះ។

៥.ការសម្រាកដើម្បីបំបៅកូន

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួចស្ត្រីដែលឲ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនក្នុងបរិវេណសហគ្រាស។រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកចេញជាពីរវគ្គ ដែលមានសាមសិបនាទី ក្នុងមួយវគ្គគឺពេលធ្វើការព្រឹកម្ដងពេលធ្វើការរសៀលម្ដងនៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្ដាលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូននេះ ត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សម្រាកធម្មតាដែលមានចែង នៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ស្រុក ដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់។[50] ដូច្នេះ រយៈពេល១ម៉ោងនេះ ច្បាស់លាស់ណាស់ គឺសម្រាប់តែការបំបៅដោះកូនប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំរាប់បញ្ចូលការធ្វើដំណើរទៅមកពីកន្លែងធ្វើការទៅកាន់ទារកដ្ឋាន ឬទីកន្លែងដែលទារកនោះស្ថិតនៅឡើយ។ ក្នុងករណីដែលកូនត្រូវបានរក្សាទុក នៅផ្ទះឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យនារីកម្មករនិយោជិតមានពេលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើដំណើរ ទៅផ្ទះដើម្បីបំបៅដោះកូនបាន ១ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូន។[51]

៦.បន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន ទារកដ្ឋាន

នាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្ដីក្មេងក្ដី ចំនួនយ៉ាងតិច ១០០ នាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះនិងទារកដ្ឋានមួយផង ជា

[50] មាត្រា ១៨៤ និងមាត្រា១៨៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចុះថ្ងៃទី ១៣ មីនាឆ្នាំ ១៩៩៧។

[51] សាស្ត្រចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ, បោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ ២០០៥,ទំព័រ១៤៨ និង១៤៩។

ពិសេសបើអាចផ្ញើរកូនបានរឹតតែល្អ។[52] ប៉ុន្តែ នៅតែមានគ្រឹះស្ថានខ្លះ មិនបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមអ្វីដែលច្បាប់កំណត់នោះទេ ដែលធ្វើឲ្យមានវិវាទកើតឡើង។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៣១៨/១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន យេផេន រ៉ក អេស អ៊ី អេ (ភ្នំពេញ) ដែលចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅថ្ងៃទី ០៦ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦ ទៅលើចំណុចវិវាទទី៣ ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់ដំបៅកូនឲ្យបានសមរម្យ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាជាង៦០០ នាក់ ដែលក្នុងនោះ មានកម្មការិនីប្រហែលជា៩០ភាគរយ។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។ មានន័យថានិយោជក ត្រូវតែបំពេញកាតព្វកិច្ចជាចំបងមួយ គឺការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនមួយ ក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះនិង ចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារក ជំនួសឲ្យការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន សម្រាប់កុមារមានអាយុលើសពី១៨ ខែ ក្នុងករណីដែលនិយោជកគ្មានលទ្ធភាពរៀបចំឲ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឲ្យមានទារកដ្ឋានបានទេ កម្មការិនីដែលមានកូនតូចចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែឡើងទៅ អាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ (នៅខាងក្រៅ) ដែលនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយនៃការថែនេះ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង»។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមិនទាន់រៀបចំឲ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូននៅឡើយទេ ប៉ុន្តែ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃម្សៅទឹកដោះគោចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មការិនីដែលបានវិលត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីបីការងារទេ ទោះបីជាបច្ចុប្បន្ននិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃម្សៅទឹកដោះគោចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនក៏ដោយ ក៏ការផ្តល់នេះមិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមគោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ហើយការផ្តល់នេះ ក៏មិនអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំឲ្យមានទារកដ្ឋាននិងបន្ទប់បំបៅកូន ឬជាជម្រើសក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជូសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន តាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែងជូនដល់កម្មការិនីដែលមានកូនអាយុលើសពី១៨ ខែឡើងទៅ ដែលត្រូវយកកូនទៅផ្ញើរនៅទារកដ្ឋានណាមួយ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

[52] មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សម្រេច បង្គាប់ឲ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនសម្រាប់កម្មការិនីដែលមានកូនត្រូវយកផ្ញើ។ក្នុងករណី ដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឲ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនបានទេ កម្មការិនីដែលមានកូនតូចអាយុលើសពី ១៨ ខែឡើងទៅ អាចយកកូនទៅផ្ញើរនៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយនៃការថែទាំនេះ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

៣.២.២.២ការបញ្ឈប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ

និយោជកពុំមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននោះទេ ទោះដោយវិធីឲ្យដំណឹងជាមុនក៏ដោយ។[53]នៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួននិយោជកបានយកហេតុផលមានគត៌មកដាក់បន្ទុកក្នុងការបញ្ឈប់ការងារ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជកមានប្រតិកម្មជាខ្លាំង ហើយដាក់ពាក្យបណ្តឹងស្នើសុំឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់ដោយការរើសអើង ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ហើយក៏ត្រូវសុំកុំឲ្យប្តការបញ្ឈប់ពួកគាត់តទៅទៀត ។មាត្រា ៤៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងថា «ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យមានការបញ្ឈប់នារីពីការងារ ដោយមូលហេតុមានគត៌។ នារីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅពេលសម្រាលកូន ដោយទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងដោយមានការធានារក្សាសិទ្ធិអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សង្គមផ្សេងៗទៀត»។យោងតាមស្មារតីរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់កម្មាការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះពីការងារដោយសារការមានផ្ទៃពោះត្រូវបានការពារពីការបញ្ឈប់ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយ ក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូន ទោះបីនិយោជកប្រើប្រាស់ វិធីក្នុងការជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ ក៏ការជូនដំណឹងមុននេះមិនមានអនុភាពអនុវត្តដោយស្របច្បាប់ឡើយ។និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាគឺដោយសារការងារមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។ នេះជាហេតុដែលនាំឲ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់បន្ថយ កម្មករមួយចំនួន ជាពិសេសកម្មករមួយចំនួន ដែលចុះកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថេរវេលា ហើយត្រូវផុតរលត់ និងមានការទាក់ទងទៅនឹងកំហុសឆ្គង ក្នុងការងារគុណភាពមិនល្អរបស់កម្មករ។

សរុបមកវិវាទដែលបង្កឡើងពីបញ្ហាមាតុភាព ដូចជា បញ្ហាចេញមុនម៉ោង ការសុំសម្រាកទៅមន្ទីរពេទ្យ រយៈពេលមាតុភាព និងប្រាក់ឈ្នួលពេលមាតុភាព ថ្លៃទឹកដោះគោ និងបន្ទប់បំបៅកូនទារកដ្ឋានជាដើមនេះ ភាគីច្រើនគឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលការទាមទារនោះគឺមិនមាននៅក្នុងច្បាប់ ប៉ុន្តែយើងក៏មិនអាចនិយាយបានថា ការទាមទាររបស់គាត់ខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះវាជាសិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ ដែលជាកត្តាមួយក្នុងការពិបាកបញ្ចៀសវិវាទណាស់។

[53] មាត្រា ១៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

និង

អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតនៅក្នុងចំនាត់ថ្នាក់នៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ដែលត្រូវការជាចាំបាច់នូវវិនិយោគទុនបរទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចអោយបានរីកចំរើន។ ក្រោយពីប្រទេសកម្ពុជាបានចូលជាសមាជិកអាស៊ាននៅឆ្នាំ១៩៩៩មក កម្ពុជាត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឲ្យខ្លួនឯង មានសេដ្ឋកិច្ចល្អប្រសើរជាងមុនដើម្បីឈានទៅរកការប្រកួតប្រជែងថ្នាក់តំបន់។ នៅឆ្នាំ២០១៥កន្លងទៅនេះ សមាហរណកម្មអាស៊ាន បានធ្វើឲ្យកម្ពុជាក្លាយជាគ្រាប់ពេជ្យរបស់អ្នកវិនិយោគិនបរទេស ដែលធ្វើមានការបណ្ដាក់ទុនរកស៊ីនៅកម្ពុជាជាច្រើន លើ វិស័យកាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើង គឺដោយសារតែប្រទេសយើងបានបើកទូលាយសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី និងជាពិសេសយើងទទួលបានប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពីរ គឺ MFN (Most Favored Nation) និងGSP (Generalised Scheme of Preferences) ដែលជាប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធគយ យ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទាក់ទាញវិនិយោគទុនបរទេស។ ការកើនឡើងនៃចំនួនអ្នកវិនិយោគនៅកម្ពុជា ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ធ្វើឲ្យរោងចក្រក៏មាន ការកើនឡើងដែរ ដែលជាហេតុនាំអោយចំនួនវិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជាមានការកើនឡើង ជាពិសេស នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញនេះ។ បញ្ហានៃវិវាទដែលតែងតែកើតមានឡើងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនោះ រួមមានដូចជា វិវាទប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ វិវាទកិច្ចសន្យា និងវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពវិជ្ជាជីវៈ និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាវិវាទធំៗបី ក្ដោបរួមទៅលើវិវាទតូចៗជាច្រើន។ បើយើងសង្កេតអោយជិតដល់ទៅ យើងឃើញថាវិវាទការងារមួយផ្នែកធំគឺ បណ្តាលមកពីការគោរពលក្ខខ័ណ្ឌការងារពីសំណាក់ និយោជក នៅមិនទាន់បានត្រឹមត្រូវនៅឡើយដូចជា ការបង្ខំអោយកម្មករធ្វើការលើសម៉ោង ឬធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ថ្ងៃបុណ្យ ប្រាក់បៀវត្សមិនសមស្របនឹងកំលាំងពលកម្ម ការកាត់ប្រាក់ខែ ដោយសារឈប់ពេលមានជំងឺ មានកំហុសក្នុងការងារ ឬការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ការគ្មានការធានាសុខភាពរបស់កម្មករ ជាពិសេសវិវាទការងារភាគច្រើនបំផុតមានប្រភពមកពីការ បណ្តេញកម្មករពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុ ឬដោយមានមូលហេតុមិនសមស្រប។ល។ មុននឹងដោះស្រាយវិវាទ យើងត្រូវដឹងថា តើវិវាទនោះ ជាប្រភេទវិវាទអ្វីជាមុនសិន? វិវាទមានពីរប្រភេទ គឺវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម និង វិវាទសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលវិវាទនីមួយ មាននីតិវិធីដោះស្រាយផ្សេងៗគ្នា។ វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលនៅជាធរមាន ហើយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ពោលគឺអ្វីដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារគ្មានច្បាប់កំណត់ថាគាត់ត្រូវតែទទួលបាននូវអ្វី ដែលគាត់ទាមទារនោះទេ។ ក្នុងករណីដែលវិវាទនោះ កើតឡើងរវាង កម្មករមួយនាក់ ឬច្រើននាក់ ជាមួយនិយោជក តាមរឿងរៀងខ្លួនៗ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយច្បាប់ អនុសញ្ញារួម ឬបញ្ញត្តិ

ការងារ ដែលមានជាធរមាន នោះគេហោះថាវិវាទបុគ្គល។ចំណែកឯវិវាទរួមវិញ គឺសំដៅលើវិវាទដែលកើតឡើងរវាងកម្មករមួយក្រុម ជាមួយនឹង និយោជករបស់ខ្លួន ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលធ្វើឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬខូចសន្តិសុខសង្គម។ ប្រភេទ នៃវិវាទ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះការធ្វើពាក្យបណ្តឹង។ ក្នុងករណីខ្លះ កម្មករនិយោជិត មិនបានយល់ច្បាស់ពីវិវាទរបស់ខ្លួន ធ្វើឲ្យពេលដាក់ពាក្យបណ្តឹងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ច្រានចោលការទាមទារនោះ ដែលធ្វើឲ្យខាតបង់នៅផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ កម្មករនិយោជិតតែងខាតបង់ នៅផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួននៅពេល ដែលពួកគាត់មិនយល់ដឹងពីច្បាប់ការងារអោយបានច្បាស់លាស់។ ក្រោយពីបានសិក្សាស៊ីជម្រៅមក យើងអាចសរុបបានថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥-២០១៦ នេះ វិវាទការងារនៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ច កើនឡើងគួរអោយកត់សម្គាល់នេះបណ្តាលមកពីបញ្ហាចំនួនពីរ គឺ(១)មកពីការមិនយល់ច្បាប់ និង(២)ការទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់កំណត់។

សរុបមក រាល់វិវាទសុទ្ធតែនាំមកនូវផលវិបាក ដល់ជីវភាពប្រជាពលរដ្ឋ និងដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ប៉ុន្តែបញ្ហាទាំងអស់នោះគឺជាបញ្ហាដែលតែងតែកើតមានឡើង នៅពេលមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា។ អ្វីដែលជាសារចុងក្រោយដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនោះគឺ មុននឹងទាមទារអ្វីមួយត្រូវពិភាក្សាជាមួយតំណាងរបស់ខ្លួន ដែលជាអ្នកចេះដឹងច្បាប់ជាមុនសិនជាជាងការរំលោភសិទ្ធិដោយសារខុសនីតិវិធីច្បាប់។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវបញ្ហាវិវាទការងាររោងចក្រ នៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសមក តាមរយៈការឆ្លុះបញ្ចាំងច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារ ជាមួយនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសរួចមក នាងខ្ញុំអាចលើកឡើងជាអនុសាសន៍មួយចំនួនដែលភាគីនៃវិវាទទាំងសងខាងនឹងរាជរដ្ឋាភិបាលគួរពិចារណាដូចមានកំណត់ក្នុងចំណុចខាងក្រោមនេះ៖

១.រាជរដ្ឋាភិបាល៖

-រដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគួរតែពង្រីកការយកចិត្តទុកដាក់លើ សិទ្ធិធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាតាមរយៈការអប់រំផ្សេងៗដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹងដល់កម្មករនិយោជិត អោយចេះប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនអោយបានសមស្រប និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ការងារពីសំនាក់រោងចក្រ សហគ្រាសនានា អោយបានដិតដល់។

- រដ្ឋាភិបាលគួរជំរុញការបង្កើតតុលាការការងារមួយដាច់ដោយឡែកអោយបានឆាប់រហ័ស ដើម្បីធានាបានការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលមានការកើនឡើងជាលំដាប់ និងជួយសំរួលបន្ទុកតុលាការខេត្តក្រុង ដែលពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ពាក្យបណ្តឹងស្តីពីវិវាទការងារជាច្រើនកកស្ទះមិនទាន់បានដោះស្រាយ ព្រោះតែគ្រប់ប្រភេទនៃរឿងវិវាទត្រូវធ្លាក់ទៅលើតុលាការខេត្តក្រុងជាអ្នកដោះស្រាយទាំងអស់។

-សូមឲ្យប្រព័ន្ធតុលាការកាត់សេចក្តីមិនលំអៀងទៅខាងអ្នកមានលុយ និងមានអំណាច ដើម្បីស្វែងរកយុត្តិធម៌ ជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត និងសូមឲ្យប្រព័ន្ធតុលាការរក្សាឲ្យបានគោលការណ៍នីតិរដ្ឋក្នុងនាមជាប្រទេសប្រជាធិបតេយ្យ។

២.ភាគីនិយោជក

-និយោជកគួរតែគោរពច្បាប់ការងារឲ្យបានល្អ ដោយអនុវត្តឲ្យបានល្អ អ្វីដែលច្បាប់ការងារបញ្ញាត្តិ និងគោរពលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលជាកត្តាចំបងក្នុងការរក្សាបានដំណើរការបន្តាក់ទុនឲ្យកាន់តែល្អ។

-និយោជកគួរតែបញ្ឈប់ការរើសអើសគ្រប់ប្រភេទ។

-និយោជកគួរតែផ្តល់ហេតុផល ច្បាស់លាស់ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ហេតុផលសមរម្យ រៀសវាងការបញ្ឈប់ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ឬមិនសមហេតុសមផល។

៣.ភាគីកម្មករនិយោជិត

-ចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិតខ្លះ មិនត្រូវទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ច្រើនពេកទេ ព្រោះថាវាអាចប៉ះពាល់ដល់ចំនួនអ្នកវិនិយោគនៅកម្ពុជា ឧទាហរណ៍ ការទាមទារដំឡើងប្រាក់ខែរហូតដល់ ១៧៧ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែលនិយោជកភាគច្រើនមិនអាចឆ្លើយតបបានបញ្ហានៅត្រង់ថា មានប្រទេសខ្លះតំលៃពលកម្មនៅថោកជាងកម្ពុជាទៅទៀត ដូចជា ប្រទេសបង់ក្លាដេស និងប្រទេស ឡាវជាដើម ។ដូច្នេះ បើយើងទាមទារហួសហេតុពេក យើងនឹងបាត់បង់វិនិយោគទុនបរទេសដែលអាចបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់នយោបាយទាក់ទាញវិនិយោគទុន អោយមកបណ្តាក់ទុនអោយបានច្រើនដើម្បីភាពក្រីក្រនៅប្រទេសយើង។

-សូមឲ្យអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតគួរតែសិក្សាអោយច្បាស់នីតិការងារ និងមានចំណេះដឹងខ្លួនឯងជាមុនសិន មុននឹងធ្វើជាអ្នកតំណាងឲ្យអ្នកដទៃ ព្រោះថា បច្ចុប្បន្ននេះ យើងឃើញមានសហជីពខ្លះ ដើរបំផុសបំផុលអោយមានវិវាទការងារកើតឡើង នៅពេលដែលគ្មានដំណោះស្រាយលឿនអោយគាត់ ឬការទាមទារខុសច្បាប់ហើយនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ដោយបង្កអោយមានហឹង្សាកើតឡើង ។

-សូមឲ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើពាក្យបណ្តឹងឲ្យស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ជៀសវាងការខាតប្រយោជន៍របស់បងប្អូន ព្រោះថា តាមរយៈការសង្កេតលើអង្គហេតុកន្លងមក យើងឃើញមានសំណុំរឿងជាច្រើន ត្រូវបានបដិសេធដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយសារតែ កម្មករនិយោជិតបន្តធ្វើកូដកម្មនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាត់សេចក្តីលើបណ្តឹង ឬ មិនបានឲ្យអ្នកតំណាងបំផុតមកដោះស្រាយ ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ជាដើម ដែលធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចច្រានចោលក្នុងមូលហេតុខុសនីតិវិធីច្បាប់។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលប្រកាសឲ្យប្រើនៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣។
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០,០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសអោយប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស.រកម.០៣៩៧.០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមិនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ។
- កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៦៦ ដែលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ននៅឆ្នាំ១៩៩២។
- សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិចុះថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៤៨ នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចារ ជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- អនុសញ្ញា លេខ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច អនុម័ត នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឲ្យសច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។
- ច្បាប់ស្តីពីមុខរបរ និងការងារកម្ពុជាឆ្នាំ ២០០៧ បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧ និងបោះពុម្ពឡើងវិញនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ រៀបរៀងដោយផាតទ្រីហ្សា បារស សហការឧបត្ថម្ភដោយ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍។
- ប្រកាសលេខ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ។
- ប្រកាសលេខ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា។
- ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិការ ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត។

- ប្រកាសលេខ៣១៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចេញដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពី «របៀបគិតអតីតភាពការងារដើម្បីកំណត់ចិរវេលាដែលត្រូវឲ្យដំណឹងមុនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនធ្វើការប្រចាំខែ។
- ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ប្រកាស ៤០៩/១៥ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦។
- ប្រកាសលេខ ៩១៩ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពី ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០១៥ និង ២០១៦។

សៀវភៅ

- យស បានចំរុង និង ម៉ឹក គឹមស្រួយ.២០១៥. *នីតិការងារ និងរបបសន្តិសុខសង្គម (Labour Law and Social Security).* បោះពុម្ពផ្សាយដោយសាកលវិទ្យាល័យ បៀលប្រាយ។
- ហ៊ែល ចំរើន.២០០៥. *នីតិការងារ* .ភ្នំពេញ៖ហ្វូណន។
- មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.២០១៤. *កម្រងឯកសារច្បាប់ស្តីពី ការងារ (ព្រះរាជក្រម អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សារាចរ សេចក្តីជូនដំណឹង).*ភ្នំពេញ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ផាទ្រីសបហ្សាបារស៍.២០០៤.*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា(ច្បាប់និងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ).*ភ្នំពេញ៖ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគនម៍។
- Robert Heronនិង Hugo van Noord.*យុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ស្តីពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា.*២០០៤.ភ្នំពេញ៖ ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- សម្តេចព្រះសង្ឃរាជ ជោតញ្ញាណោ ជួនណាត.១៩៦៨.*វចនានុក្រមខ្មែរ ភាគទី០១ ភាគទី០២.* ភ្នំពេញ៖ បណ្ណាគារអង្គរ។

គេហទំព័រ៖

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៖ http://www.arbitrationcouncil.org
- កោះសន្តិភាព៖ https://kohsantepheapdaily.com.kh
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ៖ http://www.mlvt.gov.kh

[redacted]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខៈ ១០ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ . ថ្ងៃទី ០៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩

ប្រកាស
ស្តីពី
ប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាស
ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យរបស់ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ ព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា លេខ នស. រកត. ១១៩៨. ៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលប្រកាសអោយដោយព្រះរាជក្រម ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤

ស ំ រេ ច

ប្រការ១.- ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ប្រការ២.- ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាស មិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបាន ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស អាចសុំរបស់រួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអោយធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនេះបាន ។

ប្រការ៣.- ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត ។

ប្រការ៤.- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។

ឧទាហរណ៍: ១-និយោជិតម្នាក់មានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាចប្រចាំខែ ៥២ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ នៅថ្ងៃ០៨ មីនា ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការតាមសំណូមពររបស់និយោជកពេញមួយថ្ងៃធ្វើការ ។ ក្នុងករណីនេះដល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលគាត់ត្រូវទទួលបាន:

$$= 52\ \$ + \left(\frac{52\ \$}{26} \times 1\right) = 54\ \$ \text{ ។}$$

ឧទាហរណ៍: ២-និយោជិតម្នាក់ទៀតមានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាច ៥២ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ នៅថ្ងៃ ៨ មីនា ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជិតនោះត្រូវស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការចំនួន ៤ ម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ។ ថិរវេលាធ្វើការរបស់សហគ្រាសគឺ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ក្នុងករណីនេះនៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលគាត់ត្រូវទទួលបាន:

$$= 52\ \$ + \left[\left(\frac{52\ \$ \times 12}{52 \times 48}\right) \times 4\right] = 53\ \$ \text{ ។}$$

ប្រការ៥.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន លេខ ៧៧សកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៨ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ៦.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

ព្រ[redacted]ាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ: ៨០ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៩

ប្រកាស

ស្តីពី

ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតា

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យរបស់ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ ព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា លេខ នស. រកត. ១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលប្រកាសអោយដោយព្រះរាជក្រម ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤

សំរេច

ប្រការ១.- ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតិពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីថិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនទៅក្នុងករណីដូចតទៅ:

ក-ដើម្បីអោយការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជា ការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការ ការដាក់កំណត់ពេលវេលាការជំរះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ ។

ខ-ដើម្បីអោយសហគ្រាសអាចទប់ទល់ និងការងារ ដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃទៀត ។

ប្រការ២.- សំណុំលិខិតនៃការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមានដូចតទៅ:-

១-លិខិតស្នើសុំរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ០១ ច្បាប់

២-លិខិតបញ្ជាក់អំពីយោបល់ឯកភាពរបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ គ្រប់រូបរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬការឯកភាពពីចំនួនពាក់កណ្ដាលនៃកម្មករនិយោជិត បើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមិនទាន់មានប្រតិភូ-បុគ្គលិកចំនួន ០១ ច្បាប់ ។

ប្រការ៣.- សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទៅស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៅ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះ-បណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលស្ថិតនៅអគារលេខ២៨ វិថីសម្ដេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក (ផ្លូវលេខ ១៨៤) សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ ។ ចំណែកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានទីតាំងនៅតាមខេត្ត-ក្រុង ដទៃទៀតត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទៅអធិការដ្ឋានសង្គមកិច្ចខេត្ត-ក្រុង នៃមូលដ្ឋានខ្លួន ។

សំណុំលិខិតនៃការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបញ្ជូនទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១៥ថ្ងៃ មុនការចាប់ផ្ដើមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ចំពោះខេត្ត-ក្រុងដទៃទៀត ក្រៅពីរាជធានីភ្នំពេញ ក៏ត្រូវអនុវត្តកាលកំណត់នេះដូចគ្នាដែរ ។

ប្រការ៤.- ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់ទណ្ឌកម្មផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ ។

ប្រការ៥.- ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតដូចតទៅ :-

ក-ស្មើនឹង ១៥០ ភាគរយ (ឬមួយដងកន្លះ) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។

ខ-ស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ (ឬពីរដង) នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ (ពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ៥:០០ ព្រឹក) ។

ប្រការ៦.- ចំពោះសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេលយប់ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្ដល់ទីកន្លែងសំរាកទទួលទានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ ពុំនោះសោតទេ ត្រូវផ្ដល់មធ្យោបាយសំរាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់ ។

ប្រការ៧.- រាល់ការប្រព្រឹត្តិល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសនេះ ត្រូវពិន័យ ឬផ្ដន្ទាទោសតាមច្បាប់ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

ប្រការ៨.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខៈ ៣០៥ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ស ម្រ េ ច

ប្រការ១.- ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោមនេះ :

- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ
  - នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
  - នៅថ្នាក់ខេត្ត ឬក្រុង
  - នៅថ្នាក់ជាតិ ។

[redacted]

ក្នុងក្របខណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ

- វិជ្ជាជីវៈមួយជាក់លាក់
- វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាក់លាក់
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។

ប្រការ២.- សហជីពថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ត្រូវចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៧៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០០។

ប្រការ៣.- លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថា តើសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែល កំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ ។ ក្នុងករណីនេះ គឺមានតែកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ដែលអាចចូលជាសមាជិកសហជីព ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយណា ដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគម តែមួយជាមួយគ្នា ។

លក្ខន្តិកៈសហជីព ត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌសំរាប់ជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី អាណត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំ មិនត្រូវលើសពីពីរឆ្នាំឡើយ ប៉ុន្តែគេអាចត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសឡើងវិញបាន ។

កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវកិច្ចការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃមុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោតប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្ដងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

អាណត្តិនៃអ្នកដឹកនាំសហជីពថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នឹងត្រូវបញ្ចប់ដោយសារការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារតែក្នុងករណីដែលបញ្ហានេះបានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។

អ្នកដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ជាបណ្ដោះអាសន្ន ឬអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយហេតុផលសេដ្ឋកិច្ច ឬហេតុផលផ្សេងៗទៀតនៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបំពេញភារកិច្ច

ទទួលខុសត្រូវស្របតាមអាណត្តិសហជីពរបស់ខ្លួន ។ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពណាម្នាក់ដែលបានប្រព្រឹត្តិខុស ហើយត្រូវបានបណ្តេញស្របច្បាប់ ត្រូវតែលាលែងពីសហជីព ។

ប្រការ៤.- ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាសហជីព។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ០៣នាក់ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៨២ និង២៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកលើសពី ២០០នាក់ ការការពារនេះ ត្រូវផ្តល់ឱ្យសមាជិកសហជីពម្នាក់សំរាប់ភាគបន្ថែមនីមួយៗ ដែលមានសមាជិកសហជីព ២០០ នាក់ ។ ការការពារនេះ អាចផ្តល់កាន់តែច្រើនថែមទៀតដោយអនុសញ្ញារួម ។ ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះសមាជិក ត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ក្នុងករណីដែលមានការតវ៉ាអំពីចំនួនសមាជិកសហជីព ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នឹងធ្វើការអង្កេត ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធជាពិសេសភាគីដែលជាកម្មវត្ថុនៃការអង្កេត ត្រូវផ្តល់ជូនក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នូវភស្តុតាងទាំងអស់ ដែលបញ្ជាក់អំពីភាពពិត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួន។

និយោជកណាដែលបញ្ឈប់ ឬបណ្តេញកម្មករនិយោជិតពីការងារ ដែលបានទទួលការការពារស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយខាងលើ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតិជាមុនពីអធិការការងារ ឬក៏ធ្វើឱ្យមានការខូចខាតណាមួយដល់កម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវទទួលពិន័យស្របតាមមាត្រា៣៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ វិធានការទាំងឡាយរបស់និយោជកដែលរំលោភលើបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ និងគ្មានតំលៃអ្វីទាំងអស់ ។ ក្រសួងនឹងចាត់វិធានការទាំងអស់ នៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាបន្ទាន់ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ ឱ្យបានចូលធ្វើការវិញ (ទោះបីជារឿងក្តីនេះកំពុងរង់ចាំការជំនុំជំរះ ទៅចំពោះមុខតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក៏ដោយ) ។ វិធានការទាំងអស់នេះ រួមមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រសួងដទៃទៀតដូចមានចែងក្នុងប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ ២៥៨៨ ពលបអព.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

ប្រការ៥.- សហជីពទាំងអស់ដែលបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានស្របតាមមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួនតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សិទ្ធិដូចគ្នានេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ជាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (ឧទាហរណ៍: សហជីពដែលបង្កើតឡើងតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬតាមផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬ សហជីពថ្នាក់ជាតិ) ប្រសិនបើសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ទាំងនោះ មានសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ សហជីពទាំងនេះ អាចចាត់តាំងតំណាងសហជីពម្នាក់ នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ចំនួនតំណាងសហជីពអាចច្រើនជាងនេះ ដោយការចរចាជាសមូហភាព ។

តំណាងសហជីព ដែលត្រូវបានចាត់តាំងស្របតាមកថាខណ្ឌខាងលើនឹងទទួលបាននូវការការពារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សហជីពទាំងអស់ ដែលបង្កើតឡើងក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងនៃភាពជាតំណាងរបស់ខ្លួន ។ ភស្តុតាងនេះ ត្រូវយកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកសហជីព អាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១៥ថ្ងៃមុន ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិកស្របតាមមាត្រា១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើនេះ ។ តាមសំណើរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និយោជកត្រូវផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ខ្លួនអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ប្រភព និងឈ្មោះសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយដែលបានទទួលផលពីនីតិវិធីនេះ ។ សេចក្តីបញ្ជាក់នេះ គឺជាភស្តុតាងបន្ថែមដើម្បីកំណត់ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ។

ប្រការ៦.- សហជីពណា ដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះ មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងមូលនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ។ សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតប្រភេទណាមួយជាក់លាក់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យតែកម្មករនិយោជិតនៃប្រភេទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីផ្ទុយពីនេះ សហជីពនីមួយៗមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យតែសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពតាមសេចក្តីស្នើសុំរបស់សហជីពនោះ ដែលសហជីពនោះត្រូវផ្តល់ជូនក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទានូវគ្រប់ភស្តុតាងដ៏សមស្របទាំងឡាយ ពិសេសភស្តុតាង ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ មុននឹងផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់នេះក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្នើឱ្យនិយោជកនិងសហជីពដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ជាយថាហេតុរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃគត់ ។ សេចក្តីស្នើនេះ ត្រូវធ្វើតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ ។ រូបវ័ន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលមានការពាក់ព័ន្ធ ក៏អាចផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ជាយថាហេតុក្នុងរយៈពេលដូចគ្នានេះដែរ ។ ផុតកំណត់ពេលនេះ ប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីជំទាស់ណាមួយទេ ទើបក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចចេញសេចក្តីបញ្ជាក់នេះបាន។

ករណីក្រសួងសំរេចមិនបញ្ជាក់ អំពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព សហជីពអាចស្នើឱ្យក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា រៀបចំការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយមានការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិត ឬប្រភេទកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌ២ នៃប្រការ៧ ខាងក្រោម ។ ប្រសិនបើមានសហជីពច្រើន បានបង្ហាញភស្តុតាងជូនក្រសួងថា សហជីពទាំងនោះជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពទាំងនោះត្រូវតែបានចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។ សហជីពដែលទទួលបានសម្លេងភាគច្រើនដាច់នៃសន្លឹកឆ្នោតបានការ ក្នុងពេលបោះឆ្នោតត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។ ប្រសិនបើសហជីពណាមួយមិនបានទទួលសម្លេងភាគច្រើននៃសន្លឹកឆ្នោតបានការក្នុងពេលបោះឆ្នោតសហជីពនោះ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពមានសមាជិកភាគតិច ។

សហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំជាអប្បបរមា ។ ផុតរយៈពេលនេះ រូបវ័ន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលមានការពាក់ព័ន្ធអាចស្នើសុំឱ្យរៀបចំការបោះឆ្នោតជាថ្មី ក្នុងគោលបំណងបញ្ជាក់ថា សហជីពនេះនៅតែរក្សាបាននូវភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ខ្លួន។

ប្រការ៧.- កាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងបោះឆ្នោត ត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃគត់មុនការបោះឆ្នោត ។ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមន្ត្រីដែលចាត់តាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ

បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវព័ត៌មានទាំងឡាយដែលចាំបាច់សំរាប់ការបោះឆ្នោត ។ មន្ត្រីនេះត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ២ នៃប្រការ៧ នេះ ដើម្បីកម្មករនិយោជិតទាំងនោះអាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត ។ មន្ត្រីដែលបានទទួលការចាត់តាំងពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ធ្វើការសំរុះសំរួលទាំងឡាយជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យការបោះឆ្នោតអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក និងសហជីព អំពីពេលម៉ោងបោះឆ្នោតការិយាល័យបោះឆ្នោតជាដើម។

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការជាទៀងទាត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិចបីខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចូលសាកល្បងការងារ មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត ។ ប្រសិនបើសហជីពតំណាងឱ្យតែប្រភេទមួយ ជាកំណត់នៃកម្មករនិយោជិត គឺមានតែកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនេះទេដែលអាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតនេះបាន ។

សហជីពអាចធ្វើយុទ្ធនាការផ្តល់ពត៌មានចាំបាច់ទាំងអស់សំរាប់ការបោះឆ្នោត ដូចជាអំពីកាលបរិច្ឆេទទីកន្លែងនៃការបោះឆ្នោត ទំរង់សន្លឹកឆ្នោត នីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជាដើម ។ ការធ្វើយុទ្ធនាការនេះ ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្រៅពេលម៉ោងធ្វើការ ឬក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក និងស្របតាមបែបបទដែលនិយោជកបានយល់ព្រម។

សន្លឹកឆ្នោតត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាកុំឱ្យមានការច្រឡំ ។ បើអាចធ្វើទៅបាន សន្លឹកឆ្នោតមានតែសំនួរមួយគត់ដែលមានប្រអប់សំរាប់គូស ឧទាហរណ៍ៈ តើអ្នកចង់ឱ្យសហជីព "ក" តំណាងឱ្យអ្នកឬទេ? ដោយមានប្រអប់សំរាប់គូសឆ្លើយ (បាទ ចាំ ឬ ទេ) ។ ក្នុងករណីមានឈ្មោះសហជីពច្រើន នៅក្នុងសន្លឹកឆ្នោត ត្រូវមានប្រអប់សំរាប់គូសនៅជាប់ និងឈ្មោះសហជីពនីមួយៗ នៃសន្លឹកឆ្នោតនោះ។ ជាអាទិ៍សន្លឹកឆ្នោតអាចដាក់រូបថតនៃអ្នកដឹកនាំសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយ ដោយមានឈ្មោះរបស់សហជីព និងដោយមានប្រអប់សំរាប់គូសនៅជិតរូបថត គឺធ្វើយ៉ាងនេះ ដើម្បីជួយកម្មករនិយោជិតដែលមិនអាចអានអក្សរបាន ធ្វើការជ្រើសរើស។

ការបោះឆ្នោត ត្រូវធ្វើក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក។ ការបោះឆ្នោត ត្រូវធ្វើនៅមុន ឬក្រោយពេលម៉ោងធ្វើការភ្លាមៗ ប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកឱ្យធ្វើការបោះឆ្នោតក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការទេ។

ការបោះឆ្នោត ត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក ឬនៅទីណាជិតកន្លែងធ្វើការ ប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកទេ។

ការបោះឆ្នោត ត្រូវស្ថិតក្រោមអធិបតីភាព នៃមន្ត្រីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ មន្ត្រីនេះនឹងចាត់តាំងមនុស្សម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ផងដែរ ដើម្បីពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ។ តំណាងសហព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ជាតិ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ដែលពាក់ព័ន្ធ មានសិទ្ធិចូលរួមសង្កេតការណ៍ ដើម្បីពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ។

សហជីពទាំងអស់ដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត មានសិទ្ធិចាត់តាំងអ្នកជំនួយការពិនិត្យសន្លឹកឆ្នោតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីជួយមន្ត្រីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្នុងការរាប់សន្លឹកឆ្នោត ។

ដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចប្រគល់ការរៀបចំ និងការត្រួតពិនិត្យការបោះឆ្នោតជូនតតីយជន ឬស្ថាប័នសាធារណៈ ឬឯកជនដែលទទួលបានទំនុកចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការនេះ ។

ត្រូវធ្វើការរាប់សន្លឹកឆ្នោតជាសាធារណៈ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត ត្រូវបានបញ្ចប់ភ្លាម ។ លទ្ធផល ត្រូវប្រកាសដោយជនដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យសន្លឹកឆ្នោត បន្ទាប់ពីការរាប់សន្លឹកឆ្នោតបានបញ្ចប់ ។

សហជីពដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតឆ្លងតាមការបោះឆ្នោតនេះទទួលបាននូវភាពជាតំណាងនេះ បន្ទាប់ពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតត្រូវបានប្រកាសស្របតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ។

រាល់ការធ្វើឧបាស្រ័យទាក់ទងនឹងភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ឬលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតត្រូវតែដាក់ជូនតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃគត់ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល ។ ការធ្វើឧបាស្រ័យនេះមិនមែនជាលធ្វើឱ្យផ្អាកការអនុវត្តលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតឡើយ ។

ប្រការ៨.- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌ១ នៃប្រការ៦ ខាងលើ សហជីពមានសមាជិកភាគតិច មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យតែសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ។

សហជីពមានសមាជិកភាគតិច ក៏អាចចូលរួមក្នុងការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួមផងដែរ ប្រសិនបើសហជីពមានភាពជាតំណាង ឬតំណាងបំផុតអញ្ជើញឱ្យចូលរួម ។

ប្រការ៩.- សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ។

នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួបរួមគ្នាដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា

ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលអនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់ ។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការបោះឆ្នោតស្របតាមវិធានដែលមានចែងក្នុងប្រការ៦ ខាងលើត្រូវតែយកមកអនុវត្ត ។

ក្នុងករណី ដែលសហជីពមានសមាជិកភាគតិចទាំងអស់រួមគ្នាទៅ មិនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនទៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិត ដែលគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួមនៃការងារនោះទេ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីពទាំងនោះ ក្នុងនាមសមាជិកដែលសហជីពទាំងនោះតំណាងឱ្យតែប៉ុណ្ណោះ ។

សហជីពទាំងឡាយដែលមានសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជក អាចកំណត់ដោយសេរីនូវវិធានទាំងឡាយ ដើម្បីតាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម និងដើម្បីរៀបចំសមាសភាពនៃគណៈកម្មការដែលទទួលបន្ទុកធ្វើការចរចា ។

ក្នុងករណីដែលសហជីពណាមួយ បានទទួលសម្លេងភាគច្រើនដាច់ខាតនៃការបោះឆ្នោតខាងលើ សហជីពនោះត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាភ្នាក់ងារផ្តាច់មុខក្នុងការចរចា ដើម្បីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹងការចរចានេះ ។

មាត្រា [illegible] ។ និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ត្រូវតែចូលរួមប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីពដែលជាដៃគូ ។ ក្នុងអំឡុងពេលចរចានេះ តំណាងចរចាមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗឡើយ ។

មាត្រា [illegible] ។ កាតព្វកិច្ចរបស់គ្រប់ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមមានជាអាទិ៍ :-

ក-កាតព្វកិច្ចសំរបសំរួលឱ្យមាននីតិវិធីនៃការចរចា ដែលមានលក្ខណៈរៀបរយអាចទទួលយកបាន ។

ខ-កាតព្វកិច្ចធ្វើសម្បទាន និងការជំទាស់ដោយមានការពិនិត្យពិចារណាសមហេតុសមផល ។

គ-កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ដល់តំណាងសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយនូវមធ្យោបាយសំរាប់បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដ៏សមស្រប ដើម្បីអាចបំពេញបេសកកម្ម ក្នុងការចរចារបស់ខ្លួនបាន ។

ឃ-កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់នូវពត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធ និងការចរចា ដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីព ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចា ។

មាត្រា [illegible] ។ ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាពអាចកំណត់ដោយសេរីនូវកាលបរិច្ឆេទដែលត្រូវជួបគ្នា ដើម្បីធ្វើការចរចា ។ កាលបរិច្ឆេទនេះ មិនត្រូវមានថិរវេលាតិចជាង ៣០ថ្ងៃប្រតិទិនឡើយ ។

ការជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមក អំពីកម្មវត្ថុ និងកាលបរិច្ឆេទនៃការចរចាជាសមូហភាព ត្រូវធ្វើតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ ។

ផុតកាលបរិច្ឆេទដែលបានកំណត់ដំបូង ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាពអាចកំណត់កាលបរិច្ឆេទនេះជាថ្មីតាមបំណងរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើគេមិនសំរេចបិទការចរចាគ្នាទេនោះ ។ ក្នុងករណីនេះ មុននឹងធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ បណ្តាភាគីត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១២ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងជំពូកទី១៣ ស្តីពីកូដកម្ម-ឡុកអៅ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ១៣.- អនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានអានុភាពដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ១៤.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

ចងក្រងដោយ ACHAC

[redacted]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ: ៣១៥ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
របៀបគិតអតីតភាពការងារ ដើម្បីកំណត់ថិរវេលាដែលត្រូវ អោយដំណឹងមុនសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនធ្វើការប្រចាំខែ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

សំរេច

ប្រការ១.- អតីតភាពការងារ ដើម្បីយកមកកំណត់ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ទៅពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និងដែលមិនធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវគិតស្មើនឹងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាប់កិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជកខ្លួន ទោះបីការអនុវត្តកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានព្យួរ ឬកាត់ផ្តាច់ម្តងម្កាលក៏ដោយ ពោលគឺអតីតភាពការងារនេះត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ប្រការ២.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន លេខ ២០៧ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ មេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ៣.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

ACF/SAC

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខៈ ០៩៩ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ . ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

ប្រកាស

ស្តីពី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ស ម្រេ ច

ជំពូក ១

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១. ប្រកាសនេះ កំណត់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលមានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥ រូប ដោយអនុលោមតាមមាត្រា៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។ ប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរៀងរាល់ឆ្នាំ ត្រូវចេញយ៉ាងតិច ១៤ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិ ។

ប្រការ២.- អាណត្តិនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំលើកលែងតែ :

ក-សមាជិកនោះស្លាប់ លាលែងពីតំណែង ឬក្លាយជាជនអសមត្ថភាព មិនអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ

ខ-សមាជិកនោះត្រូវបានជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុស ដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ

គ-សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ ។

ក្នុងករណីដែលសមជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក ខ និង គ ខាងលើ នោះសមាជិកថ្មីត្រូវស្នើឡើងដោយស្ថាប័ន ដែលបានស្នើសមាជិកដែលចេញនោះ និងត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធី ដែលបានចែងក្នុងប្រកាសនេះ ។

ប្រសិនបើនៅចុងបញ្ចប់អាណត្តិ ប្រកាសមិនបានចេញស្របតាមប្រការ១ខាងលើទេ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបៗត្រូវបានចាត់ទុកថា ត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញសំរាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំបន្តទៀត ។

ប្រការ៣.- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពដូចតទៅ:-

ក-មួយភាគបីស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ខ-មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

គ-មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័សហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះខាងលើ ។

ប្រការ៤.- ករណីដែលតំណាងសមាគមនិយោជកនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សមាគមនិយោជកនីមួយៗ ដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះ ក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ៥.- ករណីដែលតំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័) នៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សហជីពកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ (សហពន្ធ័) ដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ៦.- សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ :-

ក-គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមាន :-

- អាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- បទពិសោធន៍ពាក់ពន្ធ័នឹងការងារយ៉ាងហោចបីឆ្នាំ ។

ខ-សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ ៣ ចំណុច ក ខាងលើ ត្រូវមាន :-

- បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬមានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលផងទៃទៀត
- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បទបញ្ជាផ្សេងៗទៀត សំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។

គ-សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមប្រការ ៣ ចំណុច ខ និង ចំណុច គ ខាងលើ ត្រូវមាន :-

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បទបញ្ជាផ្សេងៗទៀត សំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

ប្រការ៧.- បុគ្គលិកដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានដូចតទៅ:-

ក-បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

ខ-ម្ចាស់ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជកណាមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល១២ ខែមុន ។

គ-សមាជិកសហជីព ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន ។

ប្រការ៨.- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានទទួលការតែងតាំងដោយមិនប្រកាន់រើសអើងដោយមូលហេតុសញ្ជាតិ ឬដោយមូលហេតុផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣១ កថាខណ្ឌ២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ប្រការ៩.- ទោះបីអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់ បានចប់ហើយក៏ដោយ ក៏សមាជិករូបនោះត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូល កាលពីមុនពេលផុតអាណត្តិរបស់ខ្លួន រហូតដល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬដំណើរការសំរេចសេចក្តីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ឈប់ ។

ប្រការ១០.- សមាជិកណាម្នាក់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលទទួលមរណភាព ឬក្លាយជាជនអសមត្ថភាព ឬលាលែងពីតំណែងជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលនៃអាណត្តិរបស់ខ្លួន ឬសមាជិកនោះត្រូវជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬសមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារណាមួយ ដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ នឹងត្រូវជំនួសដោយសមាជិកថ្មីសំរាប់រយៈពេលដែលនៅសល់ក្នុងអាណត្តិនោះ ។ សមាជិកថ្មីនោះត្រូវបានស្នើឈ្មោះដោយស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានបញ្ជូនឈ្មោះសមាជិកដែលចាកចេញនោះហើយ ត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ ។

ប្រការ១១.- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យយ៉ាងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ ។ សមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានភាពមិនលំអៀង ។

CAMSAC

ជំពូក ២

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១២.- វិវាទការងាររួមទាំងឡាយ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបង្កើតឡើងសំរាប់តែការដោះស្រាយវិវាទនោះ ។ សេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ត្រូវចាត់ទុកជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយ១ ត្រូវមានសមាជិកបីរូប ដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម :-

ក-សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ខ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទ

ខ-សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច គ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៅវិវាទ

គ-សមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ខាងលើ ដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកទាំងពីរខាងលើ។ នៅក្នុងករណីដែលសមាជិកទាំងពីររូបនេះ មិនឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកទីបីនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោត ក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុចក ។

ប្រការ១៣.- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពីរ ឬច្រើនជាភាគីនៅវិវាទ ហើយពួកគេមិនអាចឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាមួយ សមាជិកនេះនឹងត្រូវជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ដូចគ្នានឹងនេះដែរ ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬក្រុមកម្មករពីរ ឬច្រើនជាភាគីវិវាទ ហើយគេមិនមានការឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាម្នាក់នោះ សមាជិកមួយនោះនឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោត ។

ប្រការ១៤.- ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវបានគេតែងតាំងឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជំរះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមដោយមិនឱ្យទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ ។

ប្រការ១៥.- សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើស ប្រសិនកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្រប អំពីភាពមិនលំអៀង ឬឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬអាជីពជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬជាមួយភាគីណាមួយ ឬដោយមានផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ ។

ប្រការ១៦.- ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណា ដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯងតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៥ ខាងលើ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសំរាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៤៧ នៃប្រកាសនេះ ដែលទាក់ទងនិងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ១៧.- ក្នុងករណីដែលសមាជិកណាម្នាក់ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬដោយហេតុផលជាក់ស្តែងណាមួយ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួសដោយផ្អែកតាមប្រការ ១២ និង ១៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៣

ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល

ប្រការ១៨.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងពត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

ប្រការ១៩.- ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។

ប្រការ២០.- ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទដូចជា កូដកម្ម ឬឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ឬវិធាន-ការដទៃទៀត ដែលអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម ។

ប្រការ២១.- ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបើភាគីខាងមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាលដោយចេញជាសេចក្ដីបង្គាប់ ។

ប្រការ២២.- ទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគឺ នៅភ្នំពេញ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចជួបប្រជុំនៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតក៏បាន នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលខ្លួនគិតថាសមរម្យ សំរាប់ពិគ្រោះយោបល់នៅក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន សំរាប់ជួបជាមួយភាគីសាក្សី ឬអ្នកជំនាញការសំរាប់ត្រួតពិនិត្យវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិដទៃទៀត ឬឯកសារ ឬការចុះពិនិត្យដល់ទីកន្លែងផ្ទាល់។ នៅក្នុងករណីបែបនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីទីកន្លែងថ្មីដែលបានជ្រើសរើសសំរាប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួននេះ ។

ប្រការ២៣.- ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលគឺ **ភាសាខ្មែរ** ។ ភាគីណាមួយដែលមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងក្រៅពីភាសាខ្មែរទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ឬមានសាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ ភាគីនោះត្រូវនាំមកជាមួយខ្លួននូវអ្នកជំនាញបកប្រែម្នាក់ ចូលរួមក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ។

ប្រការ២៤.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាចក្នុងការស៊ើបពត៌មាន អំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទ ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចតម្រូវឱ្យភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែល

អាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះ អាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

ប្រការ២៥.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបានភាពពាក់ព័ន្ធ ភាពសំខាន់ និង ទំងន់នៃភស្តុតាង និង មានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយ លើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង ។

ប្រការ២៦.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើសិនជាយល់ឃើញថាសមស្រប ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និង ទីកន្លែងសំរាប់សាកសួរសាក្សី ។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សី នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៧.- គ្រប់សេចក្តីថ្លែង ឯកសារ ឬពត៌មានផ្សេងទៀត ដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីមួយទៀត ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសំរេច ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសំរេចសមស្រប ដើម្បីការពារដល់ភាពអាថ៌កំបាំងនៃពត៌មាននេះ ។

ប្រការ២៨.- លើកលែងករណីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២៧ ខាងលើ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថ៌កំបាំងនូវរាល់ពត៌មាន និង ឯកសារដែលខ្លួនបានទទួល ព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ។

ប្រការ២៩.- ការប្រជុំទាំងឡាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់ ។

ប្រការ៣០.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីជួយឱ្យពួកគេឈានទៅដល់ដំណោះស្រាយមួយ ។ ប្រការនេះមិនអាចនាំឱ្យមានការពន្យាពេលហួសពីរយៈពេលកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ លើកលែងតែភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងចំពោះការពន្យាពេលនោះ ។ ការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីវិវាទក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

ប្រការ៣១.- ដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអនុវត្តតាមវិធាននៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីណែនាំ ដើម្បីសំរបសំរួលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។ សេចក្តីណែនាំមិនត្រូវផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសនេះ ឬវិធាននីតិវិធីណាមួយឡើយ ។ សេចក្តីណែនាំ ត្រូវទាមទារការយល់ព្រមពីសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប្រសិនបើសមាជិកទាំងអស់មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ សេចក្តីណែនាំត្រូវធ្វើ

ឡើងតាមមតិភាគច្រើនដាច់ខាតនៃសមាជិកទាំងអស់ក្នុងប្រភេទនីមួយៗនៃប្រភេទទាំងបី ដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៤
អំណាចយុត្តាធិការ និង សំណង

ប្រការ៣២.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវសំរេចសេចក្ដីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ កថាខ័ណ្ឌ គ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

ប្រការ៣៣.- អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។

ប្រការ៣៤.- ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធ និង អំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្ដល់សំណងយ៉ាងពេញលេញ ចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានទៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និង ប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានសិទ្ធិ និង អំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្ដល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និង យុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ :-

ក-បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្ដេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ-បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាម្ចាស់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ-បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវក្នុងកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ-បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តិទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង-បញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចា

ច-បញ្ជាឱ្យអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ៣០ នៃប្រកាសនេះ

ឆ-បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសំរាប់អនុសញ្ញារួម

ជ-សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប ។

ប្រការ៣៥.- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់របស់ខ្លួន ទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីជួយចាត់វិធានការក្នុងការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ។

ជំពូក ៥
សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

ប្រការ៣៦.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវព្យាយាមឱ្យបានសម្លេងឯកឆន្ទក្នុងការសំរេចសេចក្ដីរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើសម្លេងឯកឆន្ទមិនអាចរកបានទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើសេចក្ដីសំរេចរបស់ខ្លួនតាមសម្លេងភាគច្រើន។

ប្រការ៣៧.- ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្ដីសំរេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្ដាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្ដីសំរេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៣៨.- សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវចែងអំពី :-

ក-ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ០៣ រូប

ខ-ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និង ទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី

គ-សេចក្ដីសង្ខេបស្ដីពីនីតិវិធី

ឃ-សេចក្ដីពិពណ៌នាអំពីបណ្ដឹង និងបណ្ដឹងតប ប្រសិនជាមាន

ង-ហេតុផលនៃការសំរេចដែលបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្ដីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន

ច-រាល់សេចក្ដីសំរេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

ឆ-កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្ដីបង្គាប់ ។

ប្រការ៣៩.- ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវរាយការណ៍ អំពីសេចក្ដីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហើយរដ្ឋមន្ត្រីចាត់ការផ្ដល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ដោយផ្ដល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្ដីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹម-ត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ម្នាក់ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមិនមានសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ ។

ប្រការ៤០.- ភាគីនីមួយៗ អាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយជូនពត៌មានទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង ។ ប្រសិនបើថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលនេះ មិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រយៈពេលនេះត្រូវពន្យាបន្ថែមទៅថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ ។ ប្រសិនភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យជំទាស់របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនេះ សេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះបើវិវាទជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ៈ បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលជំនួសអនុសញ្ញារួម) ភាគីវិវាទអាចប្តឹងពីករណីនេះ ទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចសំរាប់ការដោះស្រាយចុងក្រោយ ។

ប្រការ៤១.- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាម ប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយ ដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៤០ ខាងលើ ។

ប្រការ៤២.- ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទ បានឯកភាពគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាម បន្ទាប់ពីផ្ញើជូនដំណឹង ។

ជំពូក ៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទផលប្រយោជន៍

ប្រការ៤៣.- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និង មានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៤៤.- សេចក្តីបង្គាប់នេះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តដដែល បន្ទាប់ពីរយៈពេល ១ ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣ ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថា ខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ ។

ប្រការ៤៥.- នៅពេលដែលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ដែលជំនួសអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នាប្រែក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្ដីបង្គាប់នេះត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារ និង ចុះបញ្ជិកាស្របទៅតាមនីតិវិធីស្ដីពីអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នា ។

ជំពូក ៧
ការអនុវត្ត

ប្រការ៤៦.- ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តតាមសេចក្ដីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និង អនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់នោះបាន ។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឱ្យទទួលស្គាល់ និង ដែលស្នើសុំឱ្យមានការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ ត្រូវផ្ដល់ជូនតុលាការនូវសេចក្ដីបង្គាប់ច្បាប់ចំលងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ ។

ប្រការ៤៧.- ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និង ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ជាស្ថាពរ និងដែលចងកាតព្វកិច្ច តែក្នុងករណីភាគីនោះផ្ដល់ជូនតុលាការនូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវដោយសារ :

ក-ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ឬត្រូវបានរាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនឱ្យធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្ដីរបស់ខ្លួន ។

ខ-ការមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬប្រកាសនេះទាក់ទងនឹងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ។

គ-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដែលហួសពីអំណាច ដែលច្បាប់ស្ដីពីការ-ងារ និង ប្រកាសនេះ ប្រគល់ឱ្យ ។

ជំពូក ៨
លេខាធិការដ្ឋាន និង ការចំណាយ

ប្រការ៤៨.- នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបន្ទុកលើការរៀបចំ និង ការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

ប្រការ៤៩.- ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរ ស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលស្នើឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយសមស្របទៅលើការបកប្រែឯកសារ និង បកប្រែផ្ទាល់មាត់ ។

ជំពូក ៩

ការរាប់ចំនួន " ថ្ងៃ "

ប្រការ៥០.- លើកលែងតែមានការចែងផ្សេងពីនេះ ពាក្យថា " ថ្ងៃ " នៅក្នុងប្រការទាំងអស់នៃប្រកាសនេះ មានន័យថា ថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ។

ជំពូក ១០

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ACF/SAC

ប្រការ៥១.- អញ្ញត្រកម្មទៅនឹងប្រការ ២ នៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលក្នុងអាណត្តិទី១ អាណត្តិទី២ និង អាណត្តិទី៣ នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រាល់សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បន្ទាប់ពីមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។

ជំពូក ១១

ការចូលជាធរមាន និង ការទុកប្រកាសលេខ ៣៣៨ ជានិរាករណ៍

ប្រការ៥២.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ៣៣៨ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០២ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

ប្រការ៥៣.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ.
ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៤

វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យោងតាមប្រការ ៣១ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

វិធាន១: លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១.១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(លេខាធិការដ្ឋាន) ជាអង្គការ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង យោងតាមជំពូក ៨ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១.២ អាសយដ្ឋានលេខាធិការដ្ឋានគឺ :-

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ (A)
វិថីសុធារស
សង្កាត់ ទន្លេបាសាក់
ខណ្ឌ ចំការមន
រាជធានីភ្នំពេញ

ការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋាននៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងជាសាធារណៈ ។

ACE/SAC

១.៣ ភាគីវិវាទដែលដាក់បណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសហប្រតិបត្តិការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីជួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន និងត្រូវដោះស្រាយអោយបានឆាប់រហ័ស និង ប្រកបដោយស្ថាបនានូវសំណូមពរណាមួយ ដែលលេខាធិការដ្ឋានបានស្នើសុំឱ្យភាគីវិវាទជួយ ។

១.៤ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគីត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាដោយផ្ទាល់បាន តែក្នុងកំឡុងពេលជំនុំជំរះផ្លូវការនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគី ក្រៅពីពេលជំនុំជំរះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការសមរម្យគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីឱ្យធានាថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងនេះបានទៅដល់គោលដៅ ។

១.៥ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយភាគី ដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និង ជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬវិធាននៃនីតិវិធីនេះ ។

ជំពូក២: ការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល

២.១ កាលណាការដោះស្រាយវិវាទតាមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យមានតាមមាត្រា ៣០៩ (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ភាគីនីមួយៗត្រូវជូនយោបល់ទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ដើម្បីធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបង្កើតឡើងផ្អែកតាមប្រការ ១២ នៃប្រកាស ។

២.២ ក្នុងការបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃវិធាន២.១ ភាគីអាចជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សានៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស ។ នៅពេលដែលភាគីបានជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សាអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើសមាជិកក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាល ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជាហើយបញ្ជូនឱ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២.៣ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើធានាថា លេខាធិការដ្ឋានបានទទួលនូវការជូនដំណឹងអំពីអាសយដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដែលជាទីកន្លែងដែលភាគីទទួលសេចក្តីជូនដំណឹង និង សេវាផ្តល់ជូនឯកសារផ្សេងៗក្នុងដំណើរការជំនុំជំរះ ហើយបើជាអាចទៀតប្រគល់លេខទូរស័ព្ទដែលអាចទាក់ទង ។ ពត៌មានដូចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យក្នុងឱកាសមុនដំបូងបំផុត ហើយបើអាចទៅរួចត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអ្នកផ្សះផ្សានៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ។

ជំពូក៣: ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

៣.១ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវខិតខំដើម្បីអោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបី បង្កើតជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវប្រើគ្រប់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលអោយបានស្របតាមវិធាននេះ ។

៣.២ កាលណាលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចុះលេខរៀងសំណុំរឿងនៃវិវាទភ្លាមៗ ហើយពិនិត្យមើលថាតើភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ១២ នៃប្រកាសហើយ ឬនៅ ។

៣.៣ ប្រសិនបើភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសហើយ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ពេលនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយធានាអោយបានថា ភាគីទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមជំពូក ២ នៃប្រកាស ។

៣.៤ ក្នុងការជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើសស្របតាមវិធាន៣.៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវ :-

ក-ផ្តល់ឱ្យសហព្រាស ដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាល ដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើង ដោយនិយោជកក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ៣.ខ នៃប្រកាស ដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវធ្វើតាមប្រការនេះ ។

ខ-ផ្តល់ឱ្យសហជីព ឬក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទ នូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយសហជីពក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ៣.គ នៃប្រកាសដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវធ្វើតាមប្រការនេះ ។

គ-ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាមានការតម្រូវក្រោមប្រការ ១៣ នៃប្រកាសនេះ ។

៣.៥ បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជី ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣.ខ និង ៣.គ នៃប្រកាស "អាជ្ញាកណ្តាល០២រូប" លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០២ រូបនោះ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង០២រូបនោះអំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដោយសារមូលហេតុណាមួយរួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៦ នៅពេលអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសមិនអាចបំពេញមុខងារក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លេខាធិការដ្ឋានត្រូវតំរូវអោយភាគីដែលបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេងទៀតដោយយោងតាមវិធាននេះ ។

៣.៧ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង០២នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយអាជ្ញាកណ្តាលទាំង០២ ត្រូវពិភាក្សាគ្នា ដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល០១រូបទៀតចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាលដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣.ក នៃប្រកាសនេះ " អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ " ។

៣.៨ បើសិនជាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង០២ អាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី ៣ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទី ៣ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាលទី ៣ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ២ បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដោយសារមូលហេតុណាមួយរួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៩ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដោយរួមទាំងលេខរៀងសំណុំរឿង ភាគីវិវាទ និងកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា ដែលអាជ្ញាកណ្តាលទី៣បានបញ្ជាក់ប្រាប់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវកត់ត្រាទុកនូវពត៌មានលំអិតទាំងនេះ ហើយចងក្រងទុកអោយបានសមស្រប ។

៣.១០ កាលណាមានការតំរូវដូចមានចែងក្នុងប្រការ១២.គ នៃប្រកាស ទាក់ទងនឹងការដែលអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ មិនអាចឯកភាពគ្នាលើអត្តសញ្ញាណនៃអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ក្នុងករណីនេះ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការសួរបញ្ជាក់អំពីភាពអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ។

៣.១១ កាលណាមានការតំរូវអោយមាននីតិវិធីសំរាប់ការជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ដោយផ្អែកតាមប្រកាស និង ដរាបណាភាគីទាំងអស់មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា លើនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងពីនេះទេនោះ នីតិវិធីចាប់ឆ្នោតត្រូវអនុវត្តតាមដូចខាងក្រោម :-

(ក) មន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ត្រូវសរសេរលើក្រដាស់សន្លឹកផ្សេងៗគ្នានូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣.ក. ៣.ខ ឬ៣.គ នៃប្រកាស ។ បន្ទាប់មកទៀតមន្ត្រីនោះត្រូវប្រមូលក្រដាស់ទាំងនេះ ដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសរើសក្រដាសមួយសន្លឹកដោយព្រាវ ដើម្បីជ្រើសរើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ ។

(ខ) ភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសអោយធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ទទួលបាននូវសេចក្តីជូនដំណឹង អំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត និងមានសិទ្ធិមានវត្តមានក្នុងពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនោះ ។

៣.១២ ក្នុងគោលបំណងនៃវិធាននេះ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយគឺ ចប់រួចរាល់នៅពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេជ្រើសរើសឡើងដោយផ្អែកតាមនីតិវិធីកំណត់ ហើយអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគាត់អាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសំរាប់វិវាទណាមួយនោះ ។

៣.១៣ កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ៣ ត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ក្នុងពេលទន្ទឹមនឹងនេះដែររយៈពេល ១៥ ថ្ងៃប្រតិទិន ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣៩ នៃប្រកាស ចាប់ផ្តើមរាប់ដែលក្នុងរយៈពេលនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ។

៣.១៤ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង កាលណាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយសារមូលហេតុច្បាប់ ឬមូលហេតុជាក់ស្តែង លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាអោយមានការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួស ដោយផ្អែកតាមប្រការ១៧ នៃប្រកាសស្របតាមនីតិវិធីតែមួយ ដូចនីតិវិធីដែលបានចែងក្នុងវិធាននេះ ។

វិធាន៤ : ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

៤.១ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជួបប្រជុំក្នុងរយៈ ៣ ថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ការប្រជុំនេះអាចធ្វើតាមរយៈទូរស័ព្ទ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីការប្រជុំនេះ និង អំពីសេចក្តីសំរេចផ្សេងៗ ដែលបានធ្វើក្នុងពេលប្រជុំ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.២ ក្រៅពីការឡើងបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៨ នៃប្រកាស ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចតំរូវឱ្យភាគីបញ្ជាក់អំពីការទាមទារ និង ចំលើយរបស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

៤.៣ គឺជាការស្ថិតក្នុងដែនអំណាច និង សមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការសំរេចលើបញ្ហាផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទអោយបានសមស្របសំរាប់ការជំនុំជំរះ និង ដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជំរះ ។

៤.៤ ប្រធាននៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចំណាំទុកនូវរាល់សេចក្តីណែនាំការជូនដំណឹងយោបល់ ឬការប្រា-ស្រ័យទាក់ទង ដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែល ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលជំនុំជំរះ ហើយត្រូវផ្តល់ឱ្យលេខាធិការដ្ឋាននូវឯកសារទាំងនេះចំនួន ០១ ច្បាប់ ។

៤.៥ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចតំរូវអោយភាគីមួយផ្តល់ភស្តុតាងតាមរយៈសាក្សីវត្ថុតាង ឬឯកសារផ្សេងៗ។ បន្ថែមពីនេះទៀតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញអ្នកឯកទេសមកផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងវិវាទ ។

៤.៦ ភាគីទាំងអស់មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងចោទសួរសាក្សីណាមួយ ដែលផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.៧ ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនបានបង្ហាញខ្លួន ឬមិនមានអ្នកតំណាងក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុម-អាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។ ក្នុងករណីណាមួយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌថា ភាគីវិវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា និងទីកន្លែងនៃដំណើរអាជ្ញាកណ្តាលមុនពេលធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ។

៤.៨ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចទាក់ទងនឹងដំណើរការ រួមទាំងវិវាទលើនីតិវិធីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវផ្អែកលើការពិចារណា លើភាពយុត្តិធម៌ ដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងតំរូវការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទអោយបានលឿន ។

៤.៩ ការផ្អាកការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើអោយខាតបង់ថវិកាច្រើន និង គួរអោយជៀសវាង ។ ការផ្អាកនឹងធ្វើទៅបានដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល កាលណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ ។

៤.១០ ការដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ជានិច្ចកាល ជាជំរើសគួរឱ្យចង់បាន ហើយភាគីមានសិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯងគ្រប់ពេលវេលារួមទាំងក្នុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

៤.១១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតំកល់ទុកនូវឯកសារ :-

ក- ភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានផ្តល់អោយក្នុងការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល និង

ខ-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬសេចក្តីសំរេច ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។ ឯកសារអាចត្រូវតំកល់ទុកក្នុងរូបភាពជាក់ហេតុហេតុសរសេរ ឬក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត រួមទាំងការថតចម្លងដោយអេឡិចត្រូនិច ។

វិធាន៥ : សេចក្តីបង្គាប់

៥.១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន អំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល១៥ ថ្ងៃ ប្រតិទិន ចាប់រាប់ពីថ្ងៃបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដំបូង លើកលែងតែភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនេះ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣០ នៃប្រកាស និង វិធាន ៤.៩ ខាងលើ ។

៥.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបង្ហាញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ទៅលេខាធិការដ្ឋានក្នុងទំរង់គំរូដែលផ្តល់អោយដោយលេខាធិការដ្ឋាន ។

៥.៣ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅភាគីដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេ នូវសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ ។ ការជូនដំណឹងទៅភាគីអាចធ្វើឡើងតាមរយៈបញ្ជូនសេចក្តីបង្គាប់ទៅភាគីតាមរយៈអាសយដ្ឋានរបស់គេ ដែលពួកគេបានផ្តល់ឱ្យលេខាធិការដ្ឋាន ដោយផ្អែកតាមវិធាន ២.៣ ខាងលើ ឬតាមរយៈអាសយដ្ឋាននៃអ្នកតំណាងភាគី ។

វិធាន៦ : ឯកសារ និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្សេងៗទៀត ដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

៦.១ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស ទៅពេលដែលបុគ្គល ឬភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ឯកសារ ឬតំកល់ឯកសារជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សេវាកម្មដូចនេះ នឹង

ចាត់ថាបានសំរេចលទ្ធផល ដោយការបញ្ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវឯកសារទាំងនោះទៅលេខាធិការដ្ឋាន។ វិធាននេះក៏អនុវត្តផងដែរ ចំពោះរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ចំពោះការជំទាស់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.២ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬភាគីណាមួយត្រូវប្រគល់ ឬជូនឯកសារណាមួយភាគីនោះត្រូវតែអាចបង្ហាញជាភស្តុតាងថា សេវាកម្ម និងការបញ្ជូននោះបានកើតឡើង ។ វិធីដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់សេវាកម្ម ឬការបញ្ជូនឯកសារនេះ រួមមាន :-

ក-ការបញ្ជូនឯកសារតាមទូរសារ និងការរក្សាទុកកន្ទុយសន្លឹក

ខ-បញ្ជូនឯកសារតាមអ្នករត់សារ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល និង

គ-ប្រគល់ដល់ដៃ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល ។

វិធាននេះក៏អនុវត្តចំពោះការជំទាស់សេចក្តីបង្គាប់ផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.៣ ដោយសារពេលវេលាជាកត្តាសំខាន់ ក្នុងការអនុវត្តដំណើរការគ្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូច្នេះការទាក់ទងគ្នាដោយប្រើទូរស័ព្ទ ត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្តក្នុងចំណោមភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ លើកលែងតែច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាស ឬវិធាននេះ តម្រូវឱ្យមានការទាក់ទងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាក់លាក់ ។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការទាក់ទងគ្នានេះអាចតម្រូវឱ្យមាន ។

៦.៤ រាល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយក្នុងប្រកាស ឬក្នុងវិធាននេះ ដែលលេខាធិការដ្ឋាន ឬអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងជាមួយនឹងភាគីណាមួយនឹងត្រូវគិតជាការបាន បើសិនជាមានការទាក់ទងជាមួយតំណាងពេញសិទ្ធិរបស់ភាគីនោះ ។

វិធាន៧ : ការធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ

៧.១ នៅពេលមានការតម្រូវឱ្យធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចធ្វើវិសោធនកម្មដូចនេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

[redacted]ជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ :..........១៣៧..............ក.ប/ប្រក

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០

ប្រកាស
ស្តីពី
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករ-និយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្ដ
  ការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាស
  ប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែ
  ប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែ
  ប្រកាសឱ្យច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៥២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និ
  ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សម្រេច

ប្រការ ១.-

ត្រូវបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករ-និយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀក បំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងពី ៨០ (ប៉ែតសិប) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ទៅ ១០០ (មួយរយ) ដុល្លារសហរដ្ឋ អាមេរិក ក្នុង ០១ ខែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤ បន្ថែមលើប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលមានស្រាប់ ។

ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានដំឡើងខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមជូនកម្មករ-និយោជិតគ្រប់ៗគ្នាលើប្រាក់ ឈ្នួលដែលកំពុងទទួលបាន ។

ប្រការ ២.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចបានកំណត់ក្នុងប្រការ ១ ខាងលើ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ តទៅ។

ប្រការ ៣.-

បង្កើតក្រុមការងារ ដើម្បីធ្វើការសិក្សាអំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករ-និយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ពេលខាងមុខជាបន្តទៀត។

សមាសភាពនៃក្រុមការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចដោយឡែក។

ប្រការ ៤.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៥.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ អគ្គាធិការ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង ព្រមទាំងនិយោជកផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ត្រូវអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល ៖

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចប្រការ ៥
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ ៤០៥/១៥ ក.ប/ប.ក

ប្រកាស

ស្តីពី

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខនស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៤៧អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៣៥អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការកែសម្រួលមាត្រា៧ នៃអនុក្រឹត្យលេខ៤៧អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីសមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- បានឃើញសេចក្តីថ្លែងការណ៍គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥
- យោងតាមអនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

សម្រេច

ប្រការ ១.-

ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន៥(ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន១៣៥(មួយរយសាមសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក្នុងមួយខែសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន១៤០(មួយរយសែសិប)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ប្រការ ២.-

១.កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន១៣៥(មួយរយសាមសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង ក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន១៤០(មួយរយសែសិប)ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

២.ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី១ នៃប្រការ២ ខាងលើ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន១៣៥(មួយរយសាមសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន១៤០(មួយរយសែសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

ប្រការ ៣.-

ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវរក្សាទុកដដែល។

ប្រការ ៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចបានកំណត់ក្នុងប្រការ២ខាងលើ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ តទៅ។

ប្រការ ៥.-

រាល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ ៦.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ និងគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង អង្គការវិជ្ជាជីវៈ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល

-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
-គ្រប់សហគមន៍និយោជក
-គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
"ដើម្បីជូនជ្រាប និងអនុវត្ត"
-រាជកិច្ច
-ឯកសារ -កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ　　　　　　　　ក្រសួងយុត្តិធម៌

លេខ : ....៣៣៧...........ក.ប/ប្រ.ក

ប្រកាសអន្តរក្រសួង
ស្តីពី
ការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ　　　　　　　រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករាឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងយុត្តិធម៌
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៤០អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងយុត្តិធម៌
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- យោងប្រកាសរួមលេខ៨៦សករ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ

សម្រេច

ប្រការ ១.-

ត្រូវបានកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃពី៨ ០០០(ប្រាំបីពាន់)រៀល ទៅ ៤០ ០០០(សែសិបពាន់)រៀល។

ប្រការ ២.-

ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃដែលបានកែសម្រួលថ្មីនេះ គឺជាកម្រិតកំណត់សម្រាប់គណនាការផាកពិន័យទៅតាមទោសប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកទី១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ ៣.-

អគ្គលេខាធិការ នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ ប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសអន្តរក្រសួងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងយុត្តិធម៌

អង្គ វង្ស វឌ្ឍនា

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល:
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យ សម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យ សម្តេចក្រឡាហោម និងឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ដូចប្រការ ៣
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : .... ៤១៦ .... **ក.ប/ប្រ.ក**

ប្រកាស

ស្តីពី

ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០១៦

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញមាត្រា១៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨០៥/៣៥៤ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការកែសម្រួលគណៈកម្មការអចិន្ត្រៃយ៍រៀបចំបុណ្យជាតិ-អន្តរជាតិ ទៅជាគណៈកម្មការរៀបចំបុណ្យជាតិ-អន្តរជាតិ
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញ ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើត ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញ អនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ/បក. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញ អនុក្រឹត្យលេខ ១៣៧ អនក្រ.បក. ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៥ ស្តីពីប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ ប្រចាំ ឆ្នាំ២០១៦។

សម្រេច

ប្រការ១.~

ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល តាមប្រតិទិនដូចខាងក្រោម៖

- ថ្ងៃទី ០១ មករា ទិវាចូលឆ្នាំសកល សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០៧ មករា ទិវាជ័យជម្នះលើរបបប្រល័យពូជសាសន៍ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២២ កុម្ភៈ ពិធីបុណ្យមាឃបូជា សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០៨ មីនា ទិវានារីអន្តរជាតិ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី១៣-១៤-១៥-១៦មេសា ពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី ប្រពៃណីជាតិ សម្រាក ០៤ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០១ ឧសភា ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

- ថ្ងៃទី ១៣-១៤-១៥ ឧសភា ព្រះរាជពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជន្ម**ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី** សម្រាក ០៣ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២០ ឧសភា ពិធីបុណ្យវិសាខបូជា សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២៤ ឧសភា ព្រះរាជពិធីច្រត់ព្រះនង្គ័ល សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០១ មិថុនា ទិវាកុមារអន្តរជាតិ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១៨ មិថុនា ព្រះរាជពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជន្ម**សម្តេចព្រះមហាក្សត្រី ព្រះវររាជមាតា នរោត្តម មុនិនាថ សីហនុ** សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២៤ កញ្ញា ទិវាប្រកាសរដ្ឋធម្មនុញ្ញ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី៣០.កញ្ញា១-២ តុលា ពិធីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ សម្រាក ០៣ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១៥ តុលា ទិវាប្រារព្ធពិធីគោរពព្រះវិញ្ញាណក្ខន្ធ **ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះនរោត្តម សីហនុ ព្រះមហាវីរក្សត្រ ព្រះវររាជបិតា ឯករាជ្យ បូរណភាពទឹកដី និងឯកភាពជាតិខ្មែរ "ព្រះបរមរតនកោដ្ឋ"** សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២៣ តុលា ទិវារំលឹកខួបនៃកិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ២៩ តុលា ព្រះរាជពិធីគ្រងព្រះបរមរាជសម្បត្តិរបស់ **ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី ព្រះមហាក្សត្រនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ០៩ វិច្ឆិកា ពិធីបុណ្យឯករាជ្យជាតិ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១៣-១៤-១៥ វិច្ឆិកា ព្រះរាជពិធីបុណ្យអុំទូក បណ្តែតប្រទីប និងសំពះព្រះខែ អកអំបុក សម្រាក ០៣ ថ្ងៃ
- ថ្ងៃទី ១០ ធ្នូ ទិវាសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ សម្រាក ០១ ថ្ងៃ

ប្រការ២.-

ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានឈប់សម្រាកត្រូវចំលើថ្ងៃអាទិត្យនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។

ប្រការ៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលមានខ្លឹមសារផ្ទុយពីប្រកាសនេះ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ៤.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ អគ្គាធិការ នៃអគ្គាធិការដ្ឋាន អគ្គលេខាធិការ នៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានការងារកុមារ ប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម និងប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធមានភារកិច្ចអនុវត្តតាមប្រកាសនេះចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦តទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៥

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល:
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី**
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
- គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
- គ្រប់សមាគមនិយោជក
- គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
- ដូចប្រការ ៤
  "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

[redacted]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ០១៧ សកបយ

រាជធានីភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០

សេចក្តីជូនដំណឹង

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សូមជូនដំណឹងដល់សហព័ន្ធសហជីព សហជីពកម្មករនិយោជិត សមាគមនិយោជក និងនិយោជកនៃរោងចក្រសហគ្រាស ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើងទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាជ្រាបថា នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដែលមានតំណាងមកពីភាគីទាំងបី តំណាងមកពីខាងសហព័ន្ធសហជីព កម្មករនិយោជិត និងតំណាងមកពីខាងសមាគមនិយោជក បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើង ។ ការប្រជុំនោះសំរេចបានលទ្ធផលដូចតទៅ :-

១- យោងសភាពការណ៍ជាក់ស្តែងចំពោះមុខហើយ និងយោងតាមឧទ្ធរណ៍ដែលលើកឡើងដោយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជក ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និង ដេរស្បែកជើង គឺកំណត់ស្មើនឹង ៤០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងការងារពី ១ ខែទៅ ៣ ខែ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមផលិតផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន ។ បើទិន្នផលការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ៤០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង ១ខែ គឺត្រូវទទួលតាមការលើសនោះ ។ តែបើបានទាបជាង ៤០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និយោជកត្រូវបន្ថែមអោយគ្រប់ ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

២- ចប់រយៈពេលសាកល្បង កម្មករ និយោជិត ដែលពេញសិទ្ធិហើយ គឺ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន ។ បើទិន្នផលការងារទទួល

បានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ៤៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ គឺត្រូវទទួលតាមការលើសនោះ ។ តែបើបានទាបជាង ៤៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និយោជកត្រូវបន្ថែមអោយគ្រប់ ៤៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

៣- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

៤- កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។

៥- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរឆ្នាំនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារ ដូចតទៅ :-

៥.១- ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន០២ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

៥.២- ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ០១ បូកនិង ០១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ២ ។

៥.៣- ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ២ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ៣ ។

៥.៤- ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ២ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ១ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ២ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូក និង ១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ៤ ។

អតីតភាពសំរាប់ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ខាងលើនេះត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០០តទៅ ។

៦- និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអោយបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារពោលគឺ កម្មករ និយោជិត ដែលធ្វើការបានទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ត្រូវបានឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ។

ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០០ តទៅ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់ថ្លៃបាយ ឬការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល សំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ការងារយូរឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើង ត្រូវអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទាំងអស់ខាងលើ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារនឹងបន្តខិតខំបំពេញនូវភារកិច្ចរបស់ខ្លួនអោយស្របតាមតួនាទី ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់របស់រដ្ឋ ពិសេសគឺ ច្បាប់ស្តីពីការងារ សំដៅថែរក្សាផលប្រយោជន៍សមស្រប យុត្តិធម៌នៃរាល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងជាលំដាប់ ។

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
ហត្ថលេខា និង ត្រា

អ៊ិត សំហេង

ចងក្រងដោយ ACF/SAC

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ ....០២៨/១៥..........ក.ប/ស.ណន

សេចក្តីណែនាំ
ការអនុវត្តប្រកាសលេខ ២៨៣ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបដល់គ្រប់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ ត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំដូចខាងក្រោមៈ

ក. ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

១-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង (៣ ខែចំពោះនិយោជិត ២ ខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង១ ខែចំពោះកម្មករធម្មតា) ចំនួន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្នចំនួន ៩៥ ដុល្លារអាមេរិកបូកប្រាក់ដំឡើងចំនួន ២៨ ដុល្លារអាមេរិក ស្មើនឹង ១២៣ ដុល្លារអាមេរិក)។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១២៨ (មួយរយម្ភៃប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្នចំនួន ១០០ ដុល្លារអាមេរិកបូកប្រាក់ដំឡើងចំនួន ២៨ ដុល្លារអាមេរិក ស្មើនឹង ១២៨ ដុល្លារអាមេរិក)។

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងចំនុចទី១ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងចំនុចទី១ ខាងលើ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ១២៨ (មួយរយម្ភៃប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។

៣-ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១ និងទី២ ខាងលើ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ តទៅ។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទៈ(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារៈ(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

ខ. ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមក

១-ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលនិយោជកបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ គឺមិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅនោះទេ។ បើនិយោជកណាបានផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅល្អប្រសើរជាងការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សានៅដដែល។

២-កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

៣-កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។

៤-ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារៈ

ក-កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានរង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះៈ

អតីតភាពការងារគិតជាឆ្នាំ	១	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	០	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១

ខ-កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅឆ្នាំនោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី១១ ឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ គឺចំនួន១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានសេចក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា គ្រប់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតផលស្បែកជើងទាំងអស់ នឹងអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំនេះបានល្អប្រសើរ និងធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួលៈ

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាប"

- គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
- គ្រប់សមាគមនិយោជក
- គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព

"ដើម្បីជូនជ្រាប និងអនុវត្ត"

- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន
ស្តីពី
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងចំពោះសាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និយោជក អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ នេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដើម្បីពង្រឹងយន្តការ នីតិវិធី និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ តាមរយៈកិច្ចសហការនេះ អង្គការ ILO បានរៀបចំឱ្យមានសិក្ខាសាលាត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិចំនួន ២លើក ដោយទទួលបានលទ្ធផលវិជ្ជមានជាច្រើនដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារពិនិត្យសម្រេច។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចនូវយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដូចខាងក្រោម៖

-កំណត់យកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម (ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ) និងលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច (ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែង ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតតម្លៃបន្ថែមនៃវិស័យ) ក៏ដូចជាបន្ទាត់ភាពក្រីក្រជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា។

-កំណត់ឱ្យមានការប្រជុំពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយធ្វើការប្រជុំផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗនៅខែកក្កដា ប្រជុំទ្វេភាគីនៅខែសីហា ប្រជុំត្រីភាគីនៅខែកញ្ញា និងប្រជុំសម្រេចប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅខែតុលា។

-កំណត់យកនីតិវិធីសម្រេចចិត្តរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដោយការបោះឆ្នោតសម្ងាត់ និងតាមសំឡេងភាគច្រើន ក្នុងករណីមិនទទួលបានការឯកភាពជាឯកច្ឆ័ន្ទក្នុងកិច្ចប្រជុំពីរផ្សេងគ្នា។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏បានបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីនិយោជកចំនួន ៩រូប តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ៩រូប ដើម្បីពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ មានទិន្នន័យច្បាស់លាស់ និងមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ពិភាក្សា។ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំជាច្រើនលើក ក្រុមការងារត្រីភាគីបានបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយយកសំឡេងភាគច្រើនតាមគោលការណ៍លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ជ្រើសរើសយកតួលេខ ១២១ ដុល្លារអាមេរិក និងតួលេខ ១១០ ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារពិនិត្យពិភាក្សាបន្ត។

កាលពីព្រឹកថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបើកកិច្ចប្រជុំការងារអាណត្តិទី៨ លើកទី១១ នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីពិនិត្យពិភាក្សាលើលទ្ធផលរបស់ក្រុមការងារត្រីភាគី និងធ្វើការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ឆ្នាំ២០១៥ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានការគាំទ្រជាឯកច្ឆ័ន្ទលើតួលេខណាមួយឡើយ ព្រោះភាគីនិយោជកនៅរក្សាជំហរ ១១០ ដុល្លារអាមេរិក ហើយភាគីសហជីពនៅតែរក្សាគោលជំហរ ១៤០ ដុល្លារអាមេរិកដដែល។ ដើម្បីសម្របសម្រួលរវាងភាគីទាំងពីរ ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលបានស្នើដាក់តួលេខ

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៥

ចំនួន ១២៣ ដុល្លារអាមេរិក ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារពិនិត្យសម្រេច។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់លើតួលេខទាំង៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោមៈ

-តួលេខចំនួន ១១០ ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ០៧ លើ ២៥។

-តួលេខចំនួន ១២៣ ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ១៦ លើ ២៥។

-តួលេខចំនួន ១៤០ ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ០២ លើ ២៥។

ដូច្នេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានស្នើតួលេខចំនួន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី) ដុល្លារអាមេរិក ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យសម្រេចលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ឆ្នាំ២០១៥។

យោងតាមរបាយការណ៍របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលតែងតែយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខុមាលភាព និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យរបស់កម្មករនិយោជិត និងផលិតភាពរបស់រោងចក្រសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានសម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកលើចំនួនទឹកប្រាក់ចំនួន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ហេតុនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ឆ្នាំ២០១៥ មានចំនួន ១២៨ (មួយរយម្ភៃប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ តទៅ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល មានដូចជាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។ ដូច្នេះ ជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់នឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួន ១៤៧ ដុល្លារអាមេរិកដល់ ១៥៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០១៥ នេះ ដែលធ្វើឱ្យស្ថានភាពជីវភាពរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាងមុន ហើយក៏ជាកត្តាដ៏សំខាន់ក្នុងការជំរុញផលិតភាពផងដែរ។

ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការ ILO ដែលបានផ្តល់នូវកិច្ចសហការដ៏ជិតស្និទ្ធដល់ក្រសួងក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែក វាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ឆ្នាំ២០១៥។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមសាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ និយោជក អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ មេត្តាជ្រាបជាព័ត៌មានតាមការគួរ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤