ឧបត្ថម្ភដោយ

Sponsored By

赞助单位

info@gmac-cambodida.org

855-23 301 181

តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ភូមិត្រពាំងគល់ សង្កាត់កន្ទោក ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

Phnom Penh Special Economic Zone, Phum Trapeang Kul, Sangkat Kantouk, Khan Kombol, Phnom Penh, Cambodia 12153

ច្បាប់ស្តីពីការងារ LABOUR LAW 劳工法

ច្បាប់ស្តីពីការងារ

LABOUR LAW

劳工法

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

GARMENT MANUFACTURERS ASSOCIATION IN CAMBODIA

柬埔寨制衣厂协会

ច្បាប់ស្តីពីការងារ

វិសោធនកម្មនៅឆ្នាំ២០០៧, ២០១៨ និង២០២១

GMAC

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាង

២០២១

GMAC

មាតិកា

ជំពូកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ 1

ផ្នែកទី ១ ដែនអនុវត្ត..1

មាត្រា ១.- 1

មាត្រា ២.- 2

មាត្រា ៣.- 3

មាត្រា ៤.- 3

មាត្រា ៥.- 3

មាត្រា ៦.- 3

មាត្រា ៧.- 4

មាត្រា ៨.- 4

មាត្រា ៩.- 4

មាត្រា ១០.- 5

មាត្រា ១១.- 5

ផ្នែកទី ២ ការមិនរើសអើង 5

មាត្រា ១២.- 5

ផ្នែកទី ៣ សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ 7

មាត្រា ១៣.- 7

GMAC

ផ្នែកទី ៤ ការផ្សព្វផ្សាយ 8
មាត្រា ១៤.- 8

ផ្នែកទី ៥ ការងារដោយបង្ខំ 8
មាត្រា ១៥.- 8
មាត្រា ១៦.- 8

ជំពូកទី ២ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន 11

ផ្នែកទី ១ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក ឬបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន. 11
មាត្រា ១៧.- 11
មាត្រា ១៨.- 11
មាត្រា ១៩.- 11
មាត្រា ២០.- 12

ផ្នែកទី ២ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក 12
មាត្រា ២១.- 12

ផ្នែកទី ៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន 13
មាត្រា ២២.- 13
មាត្រា ២៣.- 13
មាត្រា ២៤.- 13
មាត្រា ២៥.- 14

GMAC

មាត្រា ២៦.- 14
មាត្រា ២៧.- 15
មាត្រា ២៨.- 15
មាត្រា ២៩.- 15
មាត្រា ៣០.- 15
មាត្រា ៣១.- 15

ផ្នែកទី ៤ សៀវភៅការងារ 16
មាត្រា ៣២.- 16
មាត្រា ៣៣.- 16
មាត្រា ៣៤.- 16
មាត្រា ៣៥.- 17
មាត្រា ៣៦.- 17
មាត្រា ៣៧.- 17
មាត្រា ៣៨.- 17

ផ្នែកទី ៥ សៀវភៅបើកប្រាក់ 18
មាត្រា ៣៩.- 18
មាត្រា ៤០.- 18
មាត្រា ៤១.- 18

ផ្នែកទី ៦ អាគារូបដ្ឋាន 19

GMAC

មាត្រា ៤២.- 19
មាត្រា ៤៣.- 19

ផ្នែកទី ៧ កិច្ចធានា 20
មាត្រា ៤៤.- 20

ផ្នែកទី ៨ លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី 20
មាត្រា ៤៥.- 20
មាត្រា ៤៦.- 20
មាត្រា ៤៧.- 20
មាត្រា ៤៨.- 21
មាត្រា ៤៩.- 21
មាត្រា ៥០.- 21

ជំពូកទី ៣ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង 22

ផ្នែកទី ១ ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង 22
មាត្រា ៥១.- 22
មាត្រា ៥២.- 22
មាត្រា ៥៣.- 22

ផ្នែកទី ២ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង 24
មាត្រា ៥៤.- 24
GMAC

មាត្រា ៥៥.- 24
មាត្រា ៥៦.- 24
មាត្រា ៥៧.- 25

ផ្នែកទី ៣ ករណីកិច្ចនៃគ្រូ និងកូនជាង 25
មាត្រា ៥៨.- 25
មាត្រា ៥៩.- 26
មាត្រា ៦០.- 26
មាត្រា ៦១.- 26

ផ្នែកទី ៤ ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង 27
មាត្រា ៦២.- 27

ផ្នែកទី ៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង 28
មាត្រា ៦៣.- 28
មាត្រា ៦៤.- 28

ជំពូកទី ៤ កិច្ចសន្យាការងារ 30

ផ្នែកទី ១ ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ 30
មាត្រា ៦៥.- 30
មាត្រា ៦៦.- 30
មាត្រា ៦៧.- 30

GMAC

មាត្រា ៦៨.- 32
មាត្រា ៦៩.- 33
មាត្រា ៧០.- 33

ផ្នែកទី ២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ 34
មាត្រា ៧១.- 34
មាត្រា ៧២.- 35

ផ្នែកទី ៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ 36
មាត្រា ៧៣.- 36
មាត្រា ៧៤.- 38
មាត្រា ៧៥.- 38
មាត្រា ៧៦.- 39
មាត្រា ៧៧.- 39
មាត្រា ៧៨.- 39
មាត្រា ៧៩.- 40
មាត្រា ៨០.- 40
មាត្រា ៨១.- 41
មាត្រា ៨២.- 41
មាត្រា ៨៣.- 41
មាត្រា ៨៤.- 42
មាត្រា ៨៥.- 42

GMAC

មាត្រា ៨៦.- 43
មាត្រា ៨៧ ថ្មី .- 43
មាត្រា ៨៨.- 44
មាត្រា ៨៩ ថ្មី .- 44
មាត្រា ៩០ ថ្មី.- 45
មាត្រា ៩១ ថ្មី .- 46
មាត្រា ៩២.- 46
មាត្រា ៩៣.- 47
មាត្រា ៩៤ ថ្មី .- 47
មាត្រា ៩៥.- 48

ជំពូកទី ៥ អនុសញ្ញារួមនៃការងារ 53
មាត្រា ៩៦.- 53
មាត្រា ៩៧.- 54
មាត្រា ៩៨.- 55
មាត្រា ៩៩.- 55
មាត្រា ១០០.- 56
មាត្រា ១០១.- 56

ជំពូកទី ៦ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ 59

ផ្នែកទី ១ ប្រាក់ឈ្នួល 59
មាត្រា ១០២.- 59

GMAC

មាត្រា ១០៣.- 59
មាត្រា ១០៤.- 60
មាត្រា ១០៥.- 60
មាត្រា ១០៦.- 61
មាត្រា ១០៧.- 61
មាត្រា ១០៨.- 61
មាត្រា ១០៩.- 62
មាត្រា ១១០ ថ្មី .- 62
មាត្រា ១១១.- 63
មាត្រា ១១២.- 63
មាត្រា ១១៣.- 64
មាត្រា ១១៤.- 64
មាត្រា ១១៥.- 64
មាត្រា ១១៦.- 64
មាត្រា ១១៧.- 65
មាត្រា ១១៨.- 66
មាត្រា ១១៩.- 66
មាត្រា ១២០ ថ្មី .- 67
មាត្រា ១២១.- 67
មាត្រា ១២២ ថ្មី.- 67
មាត្រា ១២៣ ថ្មី.- 68
GMAC

មាត្រា ១២៤.-... 68
មាត្រា ១២៥.-... 69
មាត្រា ១២៦.-... 69
មាត្រា ១២៧.-... 69
មាត្រា ១២៨.-... 70
មាត្រា ១២៩.-...71
មាត្រា ១៣០.-...71
មាត្រា ១៣១.-... 72
មាត្រា ១៣២.-... 72
មាត្រា ១៣៣.-... 72
មាត្រា ១៣៤.-... 73
មាត្រា ១៣៥.-... 73
មាត្រា ១៣៦.-... 73

ផ្នែកទី ២ ថិរវេលាធ្វើការ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍ 73
មាត្រា ១៣៧.-... 73
មាត្រា ១៣៨ ថ្មី.-... 74
មាត្រា ១៣៩ ថ្មី.-... 74
មាត្រា ១៤០.-... 74
មាត្រា ១៤១.-... 75
មាត្រា ១៤២.-... 76
មាត្រា ១៤៣.-... 77
GMAC

ផ្នែកទី ៣ ការងារនៅពេលយប់ 77
មាត្រា ១៤៤ ថ្មី.- 77

ផ្នែកទី ៤ ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ 77
មាត្រា ១៤៥.- 77
មាត្រា ១៤៦.- 78
មាត្រា ១៤៧.- 78
មាត្រា ១៤៨.- 78
មាត្រា ១៤៩.- 79
មាត្រា ១៥០.- 80
មាត្រា ១៥១.- 80
មាត្រា ១៥២.- 81
មាត្រា ១៥៣.- 81
មាត្រា ១៥៤.- 81
មាត្រា ១៥៥.- 82
មាត្រា ១៥៦.- 82
មាត្រា ១៥៧.- 82
មាត្រា ១៥៨.- 82
មាត្រា ១៥៩.- 84
មាត្រា ១៦០.- 84

ផ្នែកទី ៥ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល 84

មាត្រា ១៦១.- 84
មាត្រា ១៦២ ថ្មី.- 84
មាត្រា ១៦៣.- 84
មាត្រា ១៦៤.- 85
មាត្រា ១៦៥.- 85

ផ្នែកទី ៦ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល 85
មាត្រា ១៦៦.- 85
មាត្រា ១៦៧.- 86
មាត្រា ១៦៨.- 87
មាត្រា ១៦៩.- 87
មាត្រា ១៧០.- 88

ផ្នែកទី ៧ ការឈប់សម្រាកពិសេស 89
មាត្រា ១៧១.- 89

ផ្នែកទី ៨ ការងារសម្រាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី 90
មាត្រា ១៧២.- 90
មាត្រា ១៧៣.- 90
មាត្រា ១៧៤.- 90
មាត្រា ១៧៥.- 91
មាត្រា ១៧៦.- 91
មាត្រា ១៧៧.- 92
GMAC

មាត្រា ១៧៨.- 93
មាត្រា ១៧៩.- 94
មាត្រា ១៨០.- 94
មាត្រា ១៨១.- 94
មាត្រា ១៨២.- 95
មាត្រា ១៨៣.- 95
មាត្រា ១៨៤.- 96
មាត្រា ១៨៥.- 96
មាត្រា ១៨៦.- 96
មាត្រា ១៨៧.- 97

ផ្នែកទី ៩ កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ..........97
មាត្រា ១៨៨.- 97
មាត្រា ១៨៩.- 97
មាត្រា ១៩០.- 98

ជំពូកទី ៧ លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ខាងកសិកម្ម..100
មាត្រា ១៩១.- 100
មាត្រា ១៩២.- 100

ផ្នែកទី ១ ចម្ការ 100
មាត្រា ១៩៣.- 100
GMAC

មាត្រា ១៩៤.- 102
មាត្រា ១៩៥.- 102
មាត្រា ១៩៦.- 102
មាត្រា ១៩៧.- 103
មាត្រា ១៩៨.- 103
មាត្រា ១៩៩.- 103
មាត្រា ២០០.- 104
មាត្រា ២០១- 105
មាត្រា ២០២.- 105
មាត្រា ២០៣.- 106
មាត្រា ២០៤.- 106
មាត្រា ២០៥.- 106
មាត្រា ២០៦.- 107
មាត្រា ២០៧.- 107
មាត្រា ២០៨.- 108
មាត្រា ២០៩.- 108
មាត្រា ២១០.- 108
មាត្រា ២១១.- 108
មាត្រា ២១២.- 109
មាត្រា ២១៣.- 109
មាត្រា ២១៤.- 109
GMAC

មាត្រា ២១៥.-..110
មាត្រា ២១៦.-..110
មាត្រា ២១៧.-..110
មាត្រា ២១៨.-..110
មាត្រា ២១៩.-..111
មាត្រា ២២០.-..111
មាត្រា ២២១.-..111
មាត្រា ២២២.-..112
មាត្រា ២២៣.-..112
មាត្រា ២២៤.-..112
មាត្រា ២២៥.-..112
មាត្រា ២២៦.-..112

ផ្នែកទី ២ វិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម 113
មាត្រា ២២៧.-..113

ជំពូកទី ៨ អនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត. 114

ដែនអនុវត្ត..114
មាត្រា ២២៨.-..114

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ 114
មាត្រា ២២៩.-..114

GMAC

មាត្រា ២៣០.- 115
មាត្រា ២៣១.- 116
មាត្រា ២៣២.- 116

ផ្នែកទី ២ ការត្រួតពិនិត្យ 117
មាត្រា ២៣៣.- 117
មាត្រា ២៣៤.- 117
មាត្រា ២៣៥.- 117
មាត្រា ២៣៦.- 118
មាត្រា ២៣៧.- 118

ផ្នែកទី ៣ សេវាពេទ្យការងារ 119
មាត្រា ២៣៨.- 119
មាត្រា ២៣៩.- 119
មាត្រា ២៤០.- 119
មាត្រា ២៤១.- 120
មាត្រា ២៤២.- 120
មាត្រា ២៤៣ 121
មាត្រា ២៤៤.- 121
មាត្រា ២៤៥.- 122
មាត្រា ២៤៦.- 122
មាត្រា ២៤៧.- 122
GMAC

ជំពូកទី ៩ គ្រោះថ្នាក់ការងារ 124
មាត្រា ២៤៨.- 124
មាត្រា ២៤៩.- 124
មាត្រា ២៥០.- 125
មាត្រា ២៥១.- 125
មាត្រា ២៥២.- 125
មាត្រា ២៥៣.- 125
មាត្រា ២៥៤.- 127
មាត្រា ២៥៦.- 127
មាត្រា ២៥៧.- 127

ជំពូកទី ១០ ការរកការឱ្យធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត 131

ផ្នែកទី ១ ការរកការឱ្យធ្វើ 131
មាត្រា ២៥៨.- 131
មាត្រា ២៥៩.- 131
មាត្រា ២៦០.- 131

ផ្នែកទី ២ ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស 132
មាត្រា ២៦១.- 132
មាត្រា ២៦២.- 133
មាត្រា ២៦៣.- 133
GMAC

មាត្រា ២៦៤.- 134
មាត្រា ២៦៥.- 134

ជំពូកទី ១១ សេរីភាពសហជីពនិងតំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស 135

ផ្នែកទី ១ សិទ្ធិបង្កើតសហជីព 135
មាត្រា ២៦៦.- 135
មាត្រា ២៦៧.- 135
មាត្រា ២៦៨.- 136
មាត្រា ២៦៩.- 137
មាត្រា ២៧០.- 137
មាត្រា ២៧១.- 138
មាត្រា ២៧២.- 138
មាត្រា ២៧៣.- 138
មាត្រា ២៧៤.- 138
មាត្រា ២៧៥.- 139
មាត្រា ២៧៦.- 139
មាត្រា ២៧៧.- 139
មាត្រា ២៧៨.- 141

ផ្នែកទី ២ ការការពារសេរីភាពសហជីព 142
មាត្រា ២៧៩.- 142

GMAC

មាត្រា ២៨០.-......142
មាត្រា ២៨១.-......143
មាត្រា ២៨២.-......143

ផ្នែកទី ៣ តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស......143
មាត្រា ២៨៣.-......143
មាត្រា ២៨៤.-......144
មាត្រា ២៨៥.-......146
មាត្រា ២៨៦.-......146
មាត្រា ២៨៧.-......146
មាត្រា ២៨៨.-......147
មាត្រា ២៨៩.-......147
មាត្រា ២៩០.-......148
មាត្រា ២៩១.-......148
មាត្រា ២៩២.-......148
មាត្រា ២៩៣.-......149
មាត្រា ២៩៤.-......150
មាត្រា ២៩៥.-......150
មាត្រា ២៩៦.-......151
មាត្រា ២៩៧.-......151
មាត្រា ២៩៨.-......151
មាត្រា ២៩៩.-......151

GMAC

ជំពូកទី ១២ ការដោះស្រាយវិវាទការងារ 153

ផ្នែកទី ១ វិវាទបុគ្គល ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល................. 153

មាត្រា ៣០០ ថ្មី.-... 153

មាត្រា ៣០១.-.. 153

ផ្នែកទី ២ វិវាទការងាររួម 154

មាត្រា ៣០២.- 154

មាត្រា ៣០៣.- 154

មាត្រា ៣០៤.-.. 155

មាត្រា ៣០៥.-.. 155

មាត្រា ៣០៦.-.. 155

មាត្រា ៣០៧.- 155

មាត្រា ៣០៨.-..156

មាត្រា ៣០៩.-..156

មាត្រា ៣១០.-..157

មាត្រា ៣១១.-..157

មាត្រា ៣១២.- 157

មាត្រា ៣១៣.- 158

មាត្រា ៣១៤.-..159

មាត្រា ៣១៥.-..159

មាត្រា ៣១៦.-..159

GMAC

មាត្រា ៣១៧.- 159

ជំពូកទី ១៣ កូដកម្ម-ឡុកអៅ 160

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ 160

មាត្រា ៣១៨.-..160

មាត្រា ៣១៩.-..160

មាត្រា ៣២០.- 160

មាត្រា ៣២១.- 161

មាត្រា ៣២២.- 161

ផ្នែកទី ២ នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម..162

មាត្រា ៣២៣.-..162

មាត្រា ៣២៤.- 162

មាត្រា ៣២៥.- 162

មាត្រា ៣២៦.- 163

មាត្រា ៣២៧.-..163

មាត្រា ៣២៨.- 163

មាត្រា ៣២៩.- 164

ផ្នែកទី ៣ អានុភាពនៃកូដកម្ម..164

មាត្រា ៣៣០.- 164

មាត្រា ៣៣១.- 165

GMAC

មាត្រា ៣៣២.- 165
មាត្រា ៣៣៣.- 165
មាត្រា ៣៣៤.- 165
មាត្រា ៣៣៥.- 166

ផ្នែកទី ៤ កូដកម្មខុសច្បាប់ 166
មាត្រា ៣៣៦.- 166
មាត្រា ៣៣៧.- 166

ជំពូកទី ១៤ រដ្ឋបាលការងារ 167

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ 167
មាត្រា ៣៣៨.- 167
មាត្រា ៣៣៩.- 168
មាត្រា ៣៤០.- 168
មាត្រា ៣៤១.- 169
មាត្រា ៣៤២.- 169

ផ្នែកទី ២ អធិការកិច្ចការងារ 169
មាត្រា ៣៤៣ ថ្មី.- 169
មាត្រា ៣៤៤.- 170
មាត្រា ៣៤៥.- 171
មាត្រា ៣៤៦.- 172

GMAC

មាត្រា ៣៤៧.- 173
មាត្រា ៣៤៨.-..174

ផ្នែកទី ៣ អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ 174
មាត្រា ៣៤៩.-..174
មាត្រា ៣៥០ ថ្មី.-..175

ជំពូកទី ១៥ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ 176
មាត្រា ៣៥១.-..176
មាត្រា ៣៥២.- 176
មាត្រា ៣៥៣.- 176
មាត្រា ៣៥៤.-..177
មាត្រា ៣៥៥.-..177
មាត្រា ៣៥៦.-..177
មាត្រា ៣៥៧.- 178
មាត្រា ៣៥៨.-..178

ជំពូកទី ១៦ ទោសប្បញ្ញត្តិ 179
មាត្រា ៣៥៩.-..179
មាត្រា ៣៦០.-..179
មាត្រា ៣៦១.-..179
មាត្រា ៣៦២.- 180
មាត្រា ៣៦៣ ថ្មី.- 180
GMAC

មាត្រា ៣៦៤.-..180
មាត្រា ៣៦៥.-..181
មាត្រា ៣៦៦.-..181
មាត្រា ៣៦៧ ថ្មី.- 181
មាត្រា ៣៦៨.-..181
មាត្រា ៣៦៩.-..182
មាត្រា ៣៧០.- 182
មាត្រា ៣៧១.- 182
មាត្រា ៣៧២.-..183
មាត្រា ៣៧៣.-..183
មាត្រា ៣៧៤.- 183
មាត្រា ៣៧៥.-..184
មាត្រា ៣៧៦.- 184
មាត្រា ៣៧៧.-..184
មាត្រា ៣៧៨.- 185
មាត្រា ៣៧៩.- 185
មាត្រា ៣៨០.-..185
មាត្រា ៣៨១.-..186
មាត្រា ៣៨២.- 186
មាត្រា ៣៨៣.-..186
មាត្រា ៣៨៤.-..187
GMAC

មាត្រា ៣៨៥.-..187
មាត្រា ៣៨៦.-..188

ជំពូកទី ១៧ តុលាការការងារ.. 191
មាត្រា ៣៨៧.- 191
មាត្រា ៣៨៨.-..191
មាត្រា ៣៨៩.-..191

ជំពូកទី ១៨ អន្តរប្បញ្ញត្តិ..192
មាត្រា ៣៩០.-..192
មាត្រា ៣៩១.-..192
មាត្រា ៣៩២.- 193
មាត្រា ៣៩៣.- 193
មាត្រា ៣៩៤.-..193

ជំពូកទី ១៩ អវសានប្បញ្ញត្តិ...194
មាត្រា ៣៩៥.-..194
មាត្រា ៣៩៦.-..194
GMAC

អារម្ភកថា

តាមការស្រាវជ្រាវប្រវត្តិសាស្ត្រ ច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាយើងបានវិវត្តជា៥ដំណាក់កាលគឺ ៖

១.ដំណាក់កាលមុនបានទទួលឯករាជ្យ

- មានការអនុវត្តវិធានការណ៍សង្គមកិច្ច ដើម្បីលុបបំបាត់ជាលំដាប់នូវទាសភាពតាមបញ្ញត្តិចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៨៩៨ ដែលបានប្រកាសថា ទាសករទាំងអស់ត្រូវមានសេរីភាពឡើងវិញ។
- ការបង្កើតឱ្យមានជាលើកដំបូងនូវវិធានគតិយុត្តសម្រាប់អនុវត្តក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីដែលបានប្រកាសផ្សាយឆ្នាំ១៩២០ បានភ្ជាប់កិច្ចសន្យាការងារទៅនឹងការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការ។
- ឆ្នាំ១៩២៧ មានអនុក្រឹត្យដែលចែងអំពីបទបញ្ញាលម្អិតសម្រាប់ការងារជាប់កិច្ចសន្យាដូចជា ៖
  - ការកំណត់ម៉ោងឱ្យធ្វើការចំនួន១០ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ។
  - ការកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្ភារៈសម្រាប់ការរស់នៅ។
- ក្រឹត្យរួមមួយសម្រាប់អនុវត្តនៅលើទឹកដីឥណ្ឌូចិនស្តីពី ៖
  - ការបង្កើតអធិការដ្ឋានការងារនាឆ្នាំ១៩២៧។
  - ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការផ្សះផ្សាវិវាទការងារជាបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅឆ្នាំ១៩៣០ និង ១៩៣២។

ឆ្នាំ១៩៣៦ រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជាបានសម្រេចរៀបចំអត្ថបទច្បាប់

GMAC

ចំនួន៣ សម្រាប់អនុវត្តលើមនុស្ស៣ប្រភេទផ្សេងៗគ្នា ក្នុងវិស័យការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា។

- ក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៣៦ អនុវត្តចំពោះជនជាតិឥណ្ឌូចិន និងអ្នកដូចគ្នា។
- ក្រឹត្យចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៣៧ អនុវត្តចំពោះជនជាតិអឺរ៉ុប និងអ្នកដូចគ្នា។
- ព្រះរាជបញ្ញត្តិលេខ៨៤ នស ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៣៨ បានលាតសន្ធឹងដល់អាណិកជនកម្ពុជានូវបញ្ញត្តិថ្មីៗនៃច្បាប់នេះ។

ច្បាប់ទាំង៣នេះ បានកំណត់នូវដំណាក់កាលប្រវត្តិសាស្ត្រមួយយ៉ាងសំខាន់នៃច្បាប់ការងារខ្មែរ។

- ឆ្នាំ១៩៤២ បទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារកសិកម្មសេរីបានចូលជាធរមាន។
- ឆ្នាំ១៩៤៧ ព្រះរាជក្រមលេខ៣៧៥នស ចុះថ្ងៃទី៣០-១០-១៩៤៧ បានទុកជាមោឃៈនូវព្រះរាជបញ្ញត្តិ (Ordonnance Royale) ឆ្នាំ ១៩៣៨ ហើយដាក់ឱ្យអនុវត្តចំពោះជនជាតិខ្មែរនូវបទបញ្ញាការងារបារាំងជាធរមាន «ដោយរង់ចាំការតាក់តែងបទបញ្ញាការងាររបស់ខ្មែរ»។

ក្នុងខណៈនោះគេបានបង្កើត «អធិការដ្ឋានការងារខ្មែរមួយ និងការិយាល័យសង្គមកិច្ចមួយ» ដែលជាចំណែកមួយនៃក្រសួងព័ត៌មាន និងសង្គមកិច្ច។

- ក្រោយការចុះហត្ថលេខាលើសន្ធិសញ្ញាបារាំង-ខ្មែរ នៅថ្ងៃទី៨-១១-១៩៤៩ អធិការដ្ឋានការងារបារាំងបានផ្ទេរឱ្យរដ្ឋាភិបាលខ្មែរ ហើយក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ចបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩៥១ តាម

ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ ៦៥១ នស ចុះថ្ងៃទី២៦-១២-១៩៥១។

២. ពីឯករាជ្យដល់ឆ្នាំ១៩៧០

គិតចាប់ពីឆ្នាំ១៩៥៣មក គេសង្កេតឃើញមានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដូចជា ៖

- ការផ្ទេរពីបារាំងនូវសមត្ថកិច្ចខាងតុលាការ ជូនមករដ្ឋាភិបាលខ្មែរថ្ងៃទី២៩-៨-១៩៥៣ ការរៀបចំ និងពង្រឹងជាបន្តបន្ទាប់នូវសេវាកម្មខាងការងារ ហើយក្រសួងការងារ និងសង្គមកិច្ចក៏បានរៀបចំឡើងវិញ ជាបន្តបន្ទាប់។ មានអត្ថបទច្បាប់ជាច្រើនបានធ្វើឱ្យច្បាប់ការងារកាន់តែសម្បូរបែប។

៣. ពីឆ្នាំ១៩៧០ដល់១៩៧៥

ឆ្នាំ១៩៧០ ជារយៈពេលមួយយ៉ាងសំខាន់ដែលរដ្ឋបាលការងារនៃសាធារណរដ្ឋខ្មែរបានកែប្រែច្បាប់ការងារជាថ្មី។ គេសង្កេតឃើញព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗដូចជា ៖

- សាធារណរដ្ឋខ្មែរបានចូលជាសមាជិកនៃអង្គការការងារអន្តរជាតិ តាមក្រមលេខ ៤៦៧/៧១ CE ចុះថ្ងៃទី៧-៤-១៩៧១ ដោយគិតពីថ្ងៃ២៤-២-១៩៦៩។
- ការរៀបចំឡើងវិញទាំងអស់នូវរចនាសម្ព័ន្ធ នៃរដ្ឋបាលការងារដោយក្រឹត្យលេខ ៧០១/៧០ CE ចុះថ្ងៃទី៣១-១០-១៩៧០។
- ការកំណត់នូវភារកិច្ចលម្អិតរបស់ភ្នាក់ងារបច្ចេកទេសខាងការងារ។
- ការកំណត់នូវតួនាទីភារកិច្ចនៃក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងមុខរបរ។
- ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ការងារ។

GMAC

- ការផ្តល់សច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញាការងារអន្តរជាតិមួយចំនួន។

ឆ្នាំ១៩៧២ ច្បាប់ការងារថ្មីត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់តាមបញ្ញត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៤-១-១៩៧២។

៤. ពីឆ្នាំ១៩៧៩ដល់ឆ្នាំ១៩៩២

- គួរកត់សម្គាល់ថា ពីឆ្នាំ១៩៧៥-១៩៧៨ ជារយៈពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងរបបប្រល័យពូជសាសន៍ប៉ុលពត គ្មានការរីកចម្រើនអ្វីក្រៅពីការបំផ្លិចបំផ្លាញសមិទ្ធផលរបស់ប្រទេសជាតិដែលមានស្រាប់ និងការកាប់សម្លាប់ប្រជាជនឯងនោះទេ។

ពីឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩២ មានព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗគឺ ៖

- គណៈកម្មាធិការសង្គមកិច្ចថ្នាក់ស្មើក្រសួងត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមសេចក្តីសម្រេចលេខ០៧ ចុះថ្ងៃទី២៤-១០-១៩៧៩ សំដៅដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមកិច្ច គឺយុទ្ធជនពិការ និងកុមារកំព្រា ស្ត្រីមេម៉ាយ និងចាស់ជរាឥតទីពឹង។
- ក្រសួងយុទ្ធជនពិការ សង្គមកិច្ច បានបង្កើតឡើងតាមក្រឹត្យច្បាប់លេខ ១៩ក្រច ចុះថ្ងៃទី០៥-០៣-១៩៨៥ ជំនួសគណៈកម្មាធិការ សង្គមកិច្ច ទទួលភារកិច្ចបន្ថែមការផ្តល់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ សោធនបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនៃមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកូនកំព្រាពីមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់ប្រភេទ ប្រាក់គោលនយោបាយចំពោះអតីតយុទ្ធជនពិការ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារពលី។
- ក្រសួងសង្គមកិច្ច និងការងារបានបង្កើតឡើងតាមក្រឹត្យលេខ ៥៣ក្រ

GMAC

ចុះថ្ងៃទី២-០៥-១៩៩២ ដើម្បីទទួលបន្ទុកបន្ថែមនូវវិស័យការងារតាមច្បាប់ការងារដែលបានអនុម័តដោយរដ្ឋសភា តាមក្រឹត្យលេខ៩៩ក្រ ចុះថ្ងៃទី១៣-១០-១៩៩២។

គួររំលឹកថាច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២បានរៀបចំឡើងដោយនាយកដ្ឋានបៀវត្ស ពលកម្មនៃក្រសួងផែនការ មិនមែនដោយក្រសួងយុទ្ធជនពិការ និងសង្គមកិច្ចទេ។ ក្រោយពេលដែលក្រសួងផែនការបានរៀបចំច្បាប់នេះចប់ រដ្ឋាភិបាលបានប្រកាសផ្សាយតាមក្រឹត្យលេខ ៩៩ក្រ ចុះថ្ងៃទី១៣-១០-១៩៩២ ហើយទើបរដ្ឋាភិបាលប្រគល់មកឱ្យក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារជាអ្នកអនុវត្តច្បាប់នេះ។

៥. ពីឆ្នាំ១៩៩៣ដល់បច្ចុប្បន្ន

- ក្រោយការបោះឆ្នោតឆ្នាំ១៩៩៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានប្រកាន់យករបបប្រជាធិបតេយ្យសេរីពហុបក្ស។
- ច្បាប់លេខ នស/រកម/០១៩៦/១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤-០១-១៩៩៦ បង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ទទួលភារកិច្ចលើវិស័យទាំងបី គឺវិស័យសង្គមកិច្ច វិស័យការងារ និងវិស័យអតីតយុទ្ធជន។
- នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ ព្រមទាំងឯកសារផ្សេងៗស្តីពីការងារត្រូវបានក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីកែលម្អសារជាថ្មីឱ្យស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ ដោយមានការជួយឧបត្ថម្ភពីអង្គការការងារអន្តរជាតិ (ILO) ជំនាញការ ក្រសួងការងារបារាំង វិទ្យាស្ថានការងារសេរី អាមេរិកអាស៊ី (AAFLI) ហើយបានប្រកាសផ្សាយតាមព្រះរាជក្រម លេខជស/រកម/០៣៩៧/

០១ ចុះថ្ងៃទី១៣-០៣-១៩៩៧ ក្រោមចំណងជើងថា «ច្បាប់ស្តីពីការងារ»។

- ច្បាប់ស្តីពីការងារបានបំពេញបន្ថែមលើច្បាប់ការងារចាស់ៗជាច្រើនអន្លើ សំដៅធ្វើឱ្យការអនុវត្តមានការងាយស្រួល។ ប្រការដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះ គឺការបង្កើតឱ្យមានសេរីភាពសហជីព សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅដែលច្បាប់មុនៗមិនបានកំណត់ផងទេ។

ច្បាប់នេះជាឧបករណ៍យ៉ាងសំខាន់ សម្រាប់ជំនួយដល់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការចរចាជាសមូហភាព ឬជាបុគ្គល និងការដោះស្រាយវិវាទការងារជារួម និងជាបុគ្គល អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ និងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ប្រទេសកម្ពុជាជានីតិរដ្ឋ ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ និងអតីតយុទ្ធជន សូមឧទ្ទិសច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ដល់កម្មករនិយោជិតព្រមទាំងនិយោជកទាំងអស់ និងមន្ត្រីរាជការដែលធ្វើការវិស័យការងារគោរពឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនទាំងស្មារតី និងខ្លឹមសារនៃច្បាប់នេះ ដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ដល់គ្រប់ភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៨

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ហត្ថលេខា

ស៊ុយ សែម

GMAC

ព្រះរាជក្រម

ជស/រកម/០៣៩៧/០១

យើង

ព្រះបាទសម្ដេច ព្រះនរោត្ដម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្ដម

ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្ដីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្ដីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្ដីពីការកែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្ដីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្ដីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និងអំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

GMAC

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

GMAC

ជំពូកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១ ដែនអនុវត្ត

ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វីហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬឯកជន ក្រៅសាសនា ឬក្នុងសាសនាក៏ដោយទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ។

ច្បាប់នេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការ ឬលក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ ៖

ក- ចៅក្រមខាងតុលាការ។

ខ- ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការ

GMAC

សាធារណៈ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក។

ឃ-បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ។

ង- អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់។ អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ។

មាត្រា ២.-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជនទាំងអស់ នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាមួយទេនោះ គេទុកថាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង។

មាត្រា ៣.-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ជារូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ។

មាត្រា ៤.-

អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកម្រៃ។

មាត្រា ៥.-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ ដោយយកកម្រៃប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៦.-

កម្មករ គឺជាអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីអ្នកបម្រើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិតពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកម្រៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននោះ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកម្រៃទេ គឺត្រូវយោងទៅលើមុខការជាដាច់ខាត។

GMAC

មាត្រា ៧.-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯងទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកម្លាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តីឬប្រពន្ធ និងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករ ឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ។

មាត្រា ៨.-

កូនជាង គឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួនហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក តែតាមលក្ខខណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

មាត្រា ៩.-

តាមស្ថិរភាពនៃមុខការគេសម្គាល់ឃើញមាន ៖

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់។
- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយ

GMAC

ដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា ៖

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ។

មាត្រា ១០.-

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ។

មាត្រា ១១.-

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ៖

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល «ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង» ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬម៉ៅការ។
- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់កម្រៃជើងសា។

ផ្នែកទី ២ ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២.-

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទ

GMAC

ដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេងក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ៖

- ពូជសាសន៍
- ពណ៌សម្បុរ
- ភេទ
- ជំនឿ
- សាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ជាតិកំណើត
- ដើមកំណើតសង្គម
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព*ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី៖*
  - ការជួល
  - ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ
  - ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
  - ការដំឡើងថ្នាក់
  - ការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ
  - ការផ្តល់កម្រៃ
  - ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម

GMAC

- វិន័យ ឬការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណសម្បត្តិជាកំណត់សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ។

ផ្នែកទី ៣ សេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈវៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើង ដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្ដី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្ដីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុមដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្ដី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្ដី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្ដី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយក្ដី។

GMAC

ផ្នែកទី ៤ ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤.-

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សម្រាប់សេចក្តីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយជាពិសេសសម្រាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ។

ផ្នែកទី ៥ ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥.-

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ចអនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ។

មាត្រា ១៦.-

ការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់។

GMAC

រោងចក្រផលិតភេសជ្ជៈកម្ពុជា កូកា-កូឡា ស្ថិតនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ

- ✓ ទំហំដីជាង ១២ហិចតា
- ✓ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ LEED Gold
- ✓ ថាមពល ១/៣ បានមកពីការបំលែងពន្លឺព្រះអាទិត្យ
- ✓ ប្រើនូវប្រព័ន្ធទឹក WTP RO SYSTEM អាចទាញយកទឹកមកប្រើវិញបាន៩២%
- ✓ ការិយាល័យលំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោក

ការចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល

ក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈកម្ពុជាកូកា-កូឡា គឺជាក្រុមហ៊ុនដំបូងគេដែលបានចុះអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់ជាមួយអង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងការអនុវត្តដោយមិនអត់ឱនណាមួយចំពោះការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ។

GMAC

ពានរង្វាន់ក្រុមហ៊ុន ឆ្នើមលើទំនួលខុសត្រូវសង្គម
CSR Excellence Award

ប៉មចម្រោះទឹកស្អាត និងប្រព័ន្ធអនាម័យ
Aquatower + Aquasan

ការលើកកម្ពស់សហគ្រិនជាស្ត្រី
Women Empowerment

ពិភពលោកគ្មានសំរាម
World Without Waste

សកម្មភាពសង្គម

ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈកម្ពុជា(កូកា-កូឡា)

ប្រសិនបើលោកអ្នក មានបំណងផ្គត់ផ្គង់ភេសជ្ជៈកូកា-កូឡាក្នុងអាហារដ្ឋាននៃក្រុមហ៊ុន ឬ រោងចក្រ
យើងសូមណែនាំឱ្យប្រើប្រភេទម៉ាស៊ីន Premix។

ផ្នែកសេវាកម្មអតិថិជនទូរស័ព្ទឥតគិតថ្លៃ 1-800-20-2222

ជំពូកទី ២ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក ឬបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ១៧.-

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះ-ស្ថាន។ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅថា សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅមុនពេលបើកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជាស្ថាពរ។

និយោជក ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ តិចជាងប្រាំបីនាក់ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្តត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបើកសហ-គ្រាស គ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ។

មាត្រា ១៨.-

ចំពោះការបិទសហគ្រាស និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសនោះ។

មាត្រា ១៩.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់អំពីបែបបទ និងនីតិ

GMAC

វិធីនៃការធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និងបិទសហគ្រាស តាមករណីនីមួយៗ។

មាត្រា ២០.-

និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាននិងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀង និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះ នឹងមានចែងក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ២ សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹង អំពីចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា ២១.-

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោ-ជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ ៖

GMAC

- ការងាររម្តងម្កាលដែលមិនឋិតវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាម-សិបថ្ងៃ។
- ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសម្រាប់ការងារនេះ មិនលើសពីបីខែ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា។

ផ្នែកទី ៣ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ២២.-

និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលបានចែងក្នុង*មាត្រា១៧* ខាងលើនេះ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសមួយជាដរាប។

មាត្រា ២៣.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហ-គ្រាស គ្រឹះស្ថាននិងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្តីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហ-គ្រាស គ្រឹះស្ថានពោលមកនេះជាអាទិ៍គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំ តាវកាលិក ដាវត្តពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសម្រាក និងការឈប់សម្រាក ការឱ្យដំណឹងមុនវិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ២៤.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើក

GMAC

សហគ្រាស ឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសកើតរួចមកហើយ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន។ ទិដ្ឋាការនេះត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ។

មាត្រា ២៥.-

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកម្រិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

អធិការការងារត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។

មាត្រា ២៦.-

និយោជក មិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯងឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹង

GMAC

អំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ។

មាត្រា ២៧.-

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ។

មាត្រា ២៨.-

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថា វិធានការទាំងឡាយដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ។

មាត្រា ២៩.-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយនិងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើលបានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សម្រាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប។

មាត្រា ៣០.-

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននេះ។

មាត្រា ៣១.-

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមានប្រើកម្មករ

GMAC

និយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្តីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមានឬគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន ដោយផ្អែកតាមទម្ងន់នៃកំហុសរបស់សាមីខ្លួន។

ផ្នែកទី ៤ សៀវភៅការងារ

មាត្រា ៣២.-

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ។

ជនណាក៏ដោយ មិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិតដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌខាងលើនេះបានទេ។

មាត្រា ៣៣.-

ចំពោះកម្មករ ដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចម្ការអាចមានសៀវភៅការងារ ឬគ្មានក៏បាន។

មាត្រា ៣៤.-

សៀវភៅការងារ សម្រាប់សម្គាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាប្រាក់ឈ្នួលដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា និងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទៅប្រើប្រាស់ខុស

GMAC

ពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅនេះទេ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វីលើសៀវភៅការងារនេះទេ។

មាត្រា ៣៥.-

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារ និងចេញឱ្យតាមសេចក្តីសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញឱ្យ ហើយនិងវិញ្ញាបនបត្រមុខរបរដែលនិយោជកខ្លួនចេញឱ្យ។

មាត្រា ៣៦.-

ការចេញសៀវភៅការងារត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិ នូវអាករដែលមានអត្រានិងរបៀបទទួលប្រាក់ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមនៃក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៧.-

ការទទួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូល ឬឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ៣៨.-

ការបាត់សៀវភៅការងារត្រូវតែប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញឱ្យបានក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ។

GMAC

ផ្នែកទី ៥ សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣៩.-

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុង*មាត្រា១៧* ខាងលើត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ ជាដរាបនូវសៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូ និងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រ និងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប ដោយអធិការការងារ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡា ឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាសដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជកត្រូវទុករក្សាឱ្យគង់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ។

អធិការការងារអាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា។

មាត្រា ៤០.-

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា ៖

ក- ព័ត៌មានស្តីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាស។

ខ- លក្ខណៈសម្គាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងការឈប់សម្រាក។

មាត្រា ៤១.-

សហគ្រាសណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះព័ត៌មាននិងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការ-ដ្ឋានការងារបាន។

GMAC

ផ្នែកទី ៦ អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៤២.-

អាគារូបដ្ឋានគឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួសនូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះដើម្បីសេចក្តីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន។

អាគារូបដ្ឋាន នឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញលក្ខខណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ ៖

១- មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យទិញតែនៅទីនោះឡើយ។

២- មិនត្រូវឱ្យនិយោជក ឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ។

៣- គណនេយ្យសម្រាប់អាគារូបដ្ឋាននីមួយៗត្រូវឱ្យធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាស។

៤- ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគបរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយឱ្យគេឃើញច្បាស់។

GMAC

មាត្រា ៤៣.-

ការបើកអាគារូបដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

អធិការការងារត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារូបដ្ឋានដែលកម្មករនិយោជិត មានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង។ អធិការការងារអាចបង្ខំឱ្យបិទអាគារូបដ្ឋានជាបណ្តោះអាសន្ន រហូត

ដល់មានសេចក្តីសម្រេចជាស្ថាពរពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ៧ កិច្ចធានា

មាត្រា ៤៤.-

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ។

ផ្នែកទី ៨ លក្ខណៈការងារនៃការិយការី

មាត្រា ៤៥.-

ការិយការី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិន ជ្រើសរើសកម្មករហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាមត្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

មាត្រា ៤៦.-

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីហត្ថពលិក ឬការវាយបន្ថោកថ្លៃដោយការិយការី ត្រូវហាមឃាត់។

មាត្រា ៤៧.-

ការិយការីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតាហើយក្នុងករណីនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ។

GMAC

មាត្រា ៤៨.-

ក្នុងករណីដែលការិយភារីគ្មានប្រាក់ចេញឱ្យ ឬក្នុងករណីដែលការិយភារីមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្ដឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្ដង។

មាត្រា ៤៩.-

ការិយភារីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណាដែលគេងាយអាចអានបានក្នុងរោងជាងភណ្ឌាគារ ឬការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗនូវឋានៈរបស់ខ្លួន និងតាមអាសយដ្ឋាននៃសហគ្រិន។

មាត្រា ៥០.-

សហគ្រិនត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមការិយភារីដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ។ បញ្ជីនេះអាចមានបញ្ជាក់នាម អាសយដ្ឋាន និងឋានៈនៃការិយភារី ព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលការិយភារីនេះ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម។

GMAC

ជំពូកទី ៣ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១ ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យា ស្ដីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈ ជាកូនជាងតាមលក្ខខណ្ឌ និងថិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ថិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ។

មាត្រា ៥២.-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយលិខិតយថាភូត ឬដោយលិខិតឯកជនក្នុងអឡុមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ។

មាត្រា ៥៣.-

កាលណាគ្មានវិធានអ្វីដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងទៅតាមទំនៀមទម្លាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ។

GMAG

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ៖

១- គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ។

២- គោត្តនាម បកតិនាម និងអាសយដ្ឋានកូនជាង។

៣- គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬ អាណាព្យាបាល ឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា។

៤- កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាង ត្រូវរៀន។

៥- លក្ខខណ្ឌនៃការផ្តល់កម្រៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមាន អាហារលំនៅ ហើយនិងវត្ថុឯទៀត ដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគី ទាំងសងខាង។

៦- មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូន ជាង។

៧- ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលោយកិច្ចសន្យា។

៨- កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះអាចចុះហត្ថលេខា ដោយគ្រូ និងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ។ អធិការការងារត្រូវចុះទៅ ត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខា និងចុះបញ្ជិកា លើកិច្ចសន្យានោះផង។

ផ្នែកទី ២ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា
ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤.-

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់បានថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះ ពីរឆ្នាំយ៉ាងតិចក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេសជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ។

មាត្រា ៥៥.-

និយោជក គ្រូដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៖

១- ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ។

២- ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទម្លាប់ស្រុក។

៣- ជនដែលមានទោសចាប់ឃុំឃាំង អំពីបទលួច ឆបោកគៃបំបាត់អំពើពុករលួយ។

មាត្រា ៥៦.-

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់មុខរបរ និង

GMAC

ប្រភេទការងារទាំងឡាយដែលឱ្យក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំចូលធ្វើជាកូនជាង។

កាលណាកូនជាង បានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈ ហើយកូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ។

មាត្រា ៥៧.-

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ និងត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែល យោងទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសម្ភារៈ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះអាចនឹងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្ដីសម្រេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់ និងវិធីបង់ពន្ធអាករនឹងមានចែងដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ៣ ករណីកិច្ចនៃគ្រូ និងកូនជាង

មាត្រា ៥៨.-

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួន ដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារគឺៈ ឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទ ទោះក្នុងផ្ទះក្ដី ក្រៅផ្ទះក្ដី ហើយបើបានឃើញ

GMAC

កូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តលម្មៀងគន្លងធម៌ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្តាយកូនជាងឱ្យបានដឹង។ម្យ៉ាងទៀតគ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្តាយ ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជំងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឱ្យឪពុកម្តាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឱ្យយឺតយូរឡើយ។

គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនឱ្យហួសកម្លាំង ហើយចំពោះតែការងារ និងសេវាណាដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៥៩.-

គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាង ឱ្យបានរីកចម្រើនហើយឱ្យបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួលដល់កូនជាងក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺននឹងមានចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត។

មាត្រា ៦០.-

កូនជាងត្រូវស្តាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងកម្លាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា ៦១.-

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនត្រូវទទួលពិន័យឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬ

GMAC

រោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល។ ប្រាក់បំណាច់នោះមិនត្រូវឱ្យលើសពីតម្លៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ។

ផ្នែកទី ៤ ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២.-

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺន ដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញវិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រឡង។ល។ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរអំពីបញ្ញត្តិស្ដីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺន ដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោងទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្ដី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬការពិសោធដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន។

GMAC

ផ្នែកទី ៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យា នៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣.-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ ៖

១- ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២- កាលណាកូនជាង ឬគ្រូត្រូវចូលបម្រើក្នុងកងទ័ព

៣- កាលណាគ្រូ ឬកូនជាងត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋឬមជ្ឈិម

៤- ការបិទសកម្មភាពរោងជាង ឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ៦៤.-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អាចនឹងរំលាយចោលតាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ ៖

១- ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម «ខ» នៃកិច្ចសន្យា

២- ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ

៣- ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤- កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោងទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលត្រូវបានផ្លាស់ទីលំនៅ។

GMAC

កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថា មានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលោយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។

GMAC

ជំពូកទី ៤ កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១ ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥.-

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឡើងឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ «កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងអាចចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ស្រុក» ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។

មាត្រា ៦៦.-

ជនម្នាក់ៗ អាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តីចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ ទោះក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី។

មាត្រា ៦៧.-

១-នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទ

GMAC

ច្បាស់លាស់នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។

២-កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដង បានដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

៣- ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី ៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះ ថិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ ៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រលប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

GMAC

៤- នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗដោយថាហេតុនិងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែល នៃកិច្ចសន្យា។

៥-កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសារឡើងវិញ ដោយសេរីជាច្រើនដង ហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ។

៦-ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។

៧-កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

៨-នៅពេលណាកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំត្រូវបន្ត ដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

មាត្រា ៦៨.-

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់ សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេ ចំពោះនិយោជិតពីរខែចំពោះកម្មករ

GMAC

ឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា។

សោហ៊ុយទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដែលត្រូវធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតាត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា ៦៩.-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការកម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបម្រើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។

មាត្រា ៧០.-

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ នូវខណាមួយនៃកិច្ចសន្យាដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់។

ផ្នែកទី ២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖

១ - ការបិទគ្រឹះស្ថាន ដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ច

GMAC

ការពារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា។

២- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា។

៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស។

៤- ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

៥- ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រី ដែលជាកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសម្រាលកូនព្រមទាំងមានជំងឺបណ្តាលមកពីសម្រាលកូន។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន។

៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

៨- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរដោយថាហេតុផង។

៩- ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ។

១០- ប្រធានស័ក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ។

GMAC

១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង។

មាត្រា ៧២.-

១-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ កាតព្វកិច្ច ដទៃទៀតជាអាទិ៍ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល។

២-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ។

៣- លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនាអតីតភាពការងារ។

GMAC

ផ្នែកទី ៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

មាត្រា ៧៣.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បាន តែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង*មាត្រា៦៧*។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផងហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាអតីតភាពនៃកម្មករ និយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតម្រូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារដល់ខ្លួន។

GMAC

ខ- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤.-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ។

មាត្រា ៧៥.-

ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។

GMAC

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែត្រូវកម្រិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៧៦.-

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀតដែលកំណត់ថិរវេលាឱ្យដំណឹងមុន តិចជាងថិរវេលាអប្បបរមា ដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

មាត្រា ៧៧.-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។

មាត្រា ៧៨.-

ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានចែង*ក្នុងមាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់បានសម្រេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់ រយៈពេលដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន មិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ។

GMAC

មាត្រា ៧៩.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត។

ថ្ងៃឈប់នេះត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតទាំងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំផង។

មាត្រា ៨០.-

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិត មិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា ដោយមានធុរៈផ្សេងៗអាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន។

មាត្រា ៨១.-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន។

GMAC

មាត្រា ៨២.-

ភាគីទាំងឡាយ មិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដូចតទៅ ៖

១- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។

២- ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ធ្ងរនៃភាគីណាមួយ។

៣- ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន។

មាត្រា ៨៣.-

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

ក- កំហុសរបស់និយោជក ៖

១- កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត។

២- ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ។

៣- ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

៤- ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាមអំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ។

៥- ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល។

៦ - ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្ម និងសន្តិសុខ ពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់។

២- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា «ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាវិច្ឆេទកម្មការ មិនព្រមប្រតិបត្តិតាម«ខ» នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។

៤-ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ឯទៀត។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៨៤.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាគតិត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃ ទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ។

មាត្រា ៨៥.-

តាមន័យនៃ*មាត្រា៨២ វាក្យខណ្ឌទី៣* និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យា ក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

១- ការបិទទ្វារសហគ្រាស ដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ។

GMAC

២- មហន្តរាយ «ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម» ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈ មិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ។ មរណភាពនៃនិយោជកដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន។

មាត្រា ៨៦.-

តាមន័យ*មាត្រា៨២វាក្យខណ្ឌទី៣* កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

១- ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច។

២- ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុង *វាក្យខណ្ឌទី១* ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ។

មាត្រា ៨៧ ថ្មី .-

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ «ការបន្តមរតក» ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិការ ដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់។

GMAC

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាសមិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែង*ក្នុងផ្នែកទី៣* នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ។ ក្ស័យធន និងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានស័ក្តិទេ។

ចំពោះសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន មិនត្រូវអនុវត្តទេ ក្នុងករណីនៃការបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវកំណត់ក្នុងប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៨៨.-

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារមិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេ និងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែត្រូវឱ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំសម្រាប់ចូលការដ្ឋាន ហើយនិងនៅលើនាវានីមួយៗប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ។

គ ថ្មី - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

មាត្រា ៨៩ ថ្មី .-

និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃក្នុង១ (មួយ) ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ និយោជកត្រូវ

GMAC

ទូទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះចំនួនពាក់កណ្តាល។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី១(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីត-ភាពការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោ-ជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៩០ ថ្មី.-

ក្រៅពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ក្នុងករណីការលាឈប់របស់ខ្លួនកើតចេញពីការជំរុញរបស់និយោជក ដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិត

GMAC

ដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញើកញាប់លើ «ខ» នៃកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករ-និយោជិត។

ឃ- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ ថ្មី .-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺ-ចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភ័ស្តុតាង បញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៩២.-

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភ័ស្តុតាងថា និយោជកថ្មីមានធ្វើអន្តរាគមន៍ ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោ-ជិតនោះ។

GMAC

មាត្រា ៩៣.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេអាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួន នៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនបត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការងារក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការហើយនឹងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងថិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រ តម្រូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។

វិញ្ញាបនបត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៊ី និងពន្ធប្រថាប់ត្រា ទោះបីមានចុះសេចក្ដីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀត ក្រៅពីសេចក្ដីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្ដីបញ្ជាក់ទាំងនេះ គ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម្យ៉ាងដែលតម្រូវឱ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀត ដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញ ហើយត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា។ សេចក្ដីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទបណ្ដាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត។

មាត្រា ៩៤ ថ្មី .-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃ*មាត្រា៩១*ខាងលើ សោហ៊ុយ

GMAC

ជំងឺចិត្តដែលត្រូវឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់ តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ*មាត្រា ៩០ថ្មី* ខាងលើនេះត្រូវសម្រេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទម្លាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសម្រាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅតាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើង និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ។

ង- ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥.-

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ ៖

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈអតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីត

GMAC

ភាពតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះត្រូវដំឡើងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណា ដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះត្រូវបានរក្សាទុករវាង ពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហ-គ្រាស។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការត្រូវឱ្យដំណឹងទៅ និយោជក អំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាប ចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថាន មក។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រ អនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមាន ចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាសយដ្ឋានចុងក្រោយ បង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាន នោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យ ដំណឹង។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា នេះ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះ អញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យ អំពីផលវិបាក បណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំង ឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ។

GMAC

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេល ដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង។

GMAC

សូមទាក់ទងមកទូរស័ព្ទទាន់ហេតុការណ៍
លេខ ១១៥

យើងរួមគ្នា ប្រយុទ្ធប្រឆាំង
វីរុសកូវីដ១៩ ទាំងអស់គ្នា

ពាក់ម៉ាស់
គ្រប់ពេលវេលា
ពេលអ្នកធ្វើដំណើរទៅក្រៅ

លាងដៃ
ជាមួយសាប៊ូ និងទឹកស្អាត
យ៉ាងតិច៣០វិនាទី

023 885 077

ទាក់ទងមកយើងខ្ញុំ ដើម្បី
ពិគ្រោះយោបល់លើការ
ធានារ៉ាប់រងលើវីរុសកូវីដ១៩

GMAC

គាំទ្រដោយ

EmCare employeecare | FIG TREE BLUE | medi | SAFETYNET HEALTH INSURANCE SPECIALIST | HOSPITAL +SURGICAL INSURANCE

FORTE INSURANCE

អគារវឌ្ឍនៈ ជាន់ទី ១៨ អគារលេខ ៦៦ មហាវិថីព្រះមុន្នីវង្ស សង្កាត់វត្តភ្នំ ខណ្ឌដូនពេញ
រាជធានីភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
លេខទូរស័ព្ទ៖ (+855) 023 885 066 / 077 | ទូរសារ (+855) 023 986 922 / 882 798

info@forteinsurance.com | forteinsurance | www.forteinsurance.com

Call National Hotline
115

Let's Fight Against COVID-19 Together

WEAR MASKS
AT ALL TIMES
WHEN YOU GO OUT

WASH YOUR HANDS
FOR **30 SECONDS**
WITH SOAP & WATER

023 885 077

CALL US FOR
FREE CONSULT ON
COVID-19 COVERAGE

Supported by

EmCare employeecare | FIG TREE BLUE | medi+ | SAFETYNET HEALTH INSURANCE SPECIALIST | HOSPITAL + SURGICAL INSURANCE

FORTE INSURANCE

Vattanac Capital, Level 18, No. 66 Monivong Blvd., Sangkat Wat Phnom
Khan Daun Penh, Phnom Penh City, Kingdom of Cambodia

Telephone: (+855) 023 885 066 / 077 | Fax: (+855) 023 986 922 / 882 798

info@forteinsurance.com | forteinsurance | www.forteinsurance.com

ជំពូកទី ៥ អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩៦.-

១-អនុសញ្ញារួមមានគោលបំណងកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត។ អនុសញ្ញារួមក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ទៅដល់អង្គការ សហជីព ហើយនឹងធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិត ទល់នឹងហានិភ័យសង្គម។

២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១* អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើន តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ ខាងលើក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលដែលគ្មានអង្គការសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជកនិងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលចែងក្នុង*ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី១១*។

GMAC

៣- អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះ មិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ អនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមាន។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀង ដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមលក្ខខណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រានេះអនុសញ្ញារួមបែបនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់អនុសញ្ញារួមនោះ អាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចំពោះអ្នកដែលបានប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ។ ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀត ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។

៤- អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុម រោងឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬក៏សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែក ឬច្រើនផ្នែក។

មាត្រា ៩៧.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទ ជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចបានចង្អុលស្រាប់ ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ។

GMAC

មាត្រា ៩៨.-

១-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមមិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ។

២-បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយឱ្យផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ។

៣- អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចសម្របសម្រួលទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងលក្ខខណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិនិងប្រការថ្មីៗដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ នៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះត្រូវសម្របសម្រួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ។

មាត្រា ៩៩.-

តាមសេចក្តីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្តពាក់ព័ន្ធ ឬតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់

GMAC

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសម្រុះសម្រួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះ ឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ។

មាត្រា ១០០.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសដាក់លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាពអំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

មាត្រា ១០១.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់ ៖

ក- បណ្តាលក្ខខណ្ឌ និងទម្រង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្តដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា ៩៩*។

ខ- បណ្តាលក្ខខណ្ឌ និងទម្រង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីនៃបទបញ្ញាដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា ១០០*។

គ- បណ្តាទម្រង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតម្កល់ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម ។

ឃ-បណ្តាទម្រង់បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនោះក្នុងករណីចាំបាច់។

GMAC

ក្រុមមេធាវី ជីតិ
NITEH LAW GROUP
NITEH 律师事务所

NITEH LAW GROUP (NLG) was founded by a group of highly qualified lawyers who brought with them with different areas of expertise and legal qualification from renowned universities in Cambodia and overseas. NLG has been duly registered with the Bar Association of the Kingdom of Cambodia and very well recognized by local and international clients as one of the leading law firms in Cambodia, especially in the area of Labor Law and employment. We are currently providing innovative and high quality advice and services to clients in various fields of laws, including but not limited to the following services:

1 Banking & Finance
- Drafting / Reviewing Loan and security agreements
- Private and commercial loan facilities
- Money Exchange business licensing
- Secured transactions
- Debt collection
- Escrow

2 Real Estates & Construction
- Drafting / Reviewing Lease Agreement and Property Sales Agreement
- Land Title search and due diligence
- Applying for Land registration and Land Title
- Drafting / Reviewing Construction Contract
- Applying for Construction Permit and Construction Site Opening / Closing Certificate

3 Corporate & Investment
- Business registration and licensing
- Qualified Investment Project (QIP)
- Drafting / Reviewing Shareholder Agreements, Joint Venture Agreements, and Company Acquisition Agreement etc.
- Corporate restructuring and share transfers
- Corporate secretarial services
- Corporate structure and governance
- Corporate due diligence
- Merger and acquisition

4 Commercial contract and dispute settlement
- Drafting / Reviewing all kind of commercial contracts
- Representing in commercial dispute settlement both inside and outside the judicial system

5 Insurance & Re-insurance
- Insurance Business Licensing
- Insurance Broker/Agent/Loss Adjuster Licensing
- Drafting / Reviewing Insurance and Reinsurance contract
- Drafting / Reviewing Insurance and Reinsurance Assignment Agreement
- Drafting / Reviewing Insurance Broker/Agent Agreement
- Insurance Policy Consultation Services
- Insurance Claims Settlement

6 Labor & Employment
- Company/NGOs registration with Labor Ministry
- Drafting/Reviewing and registering the internal regulations
- Applying for Work Permits and Quotas for foreign employees
- Applying for Employment Books for Cambodian employees
- Drafting/Reviewing Employment Contracts, Employee Handbook, Collective Bargaining Agreement, etc.
- Labor Due Diligence in case of restructuring and take-over of businesses and NGOs
- Labor Compliance & Consultation Services
- Labor Dispute Settlement

7 Naturalization & Immigration
- Applying for Khmer citizenship
- Foreign adoption
- Marriage / Divorce between foreigner and Cambodian national
- Immigration

8 Civil & Criminal Litigation
- Civil Case representation both inside and outside judicial system
- Criminal Case defense both inside and outside the judicial system

NITEH LAW GROUP
K Space Building, Level 8, #20, St. 289, Sangkat Boeungkak 1,
Khan Toul Kork, Phnom Penh, Kingdom of Cambodia.
Phone: (+855) 89 666 571, 87 722 371
E-mail: chamnan@nitehlawgroup.com
Website: www.nitehlawgroup.com

GMAC

ក្រុមមេធាវី នីតិ
NITEH LAW GROUP
NITEH 律师事务所

NITEH律师事务所 是一家汇集多位资深律师的专业律师行，成员毕业于柬埔寨和海外著名大学，具备诸多领域的专业知识及法律从业资格。NLG已在柬埔寨王国律师协会正式注册，拥有当地和国际客户的良好口碑，是柬埔寨的领跑律师事务所之一，擅长劳动关系的咨询与纠纷处理。我们目前在各个领域为客户提供创新高质的咨询与服务，包括但不限于以下服务：

1 银行与金融
- 起草/审阅贷款及证券协议
- 个人和公司贷款服务
- 货币兑换业务许可证
- 担保交易
- 商账追收
- 第三方托管

2 房地产与建筑
- 起草/审阅租赁协议及地产买卖协议
- 土地业权查册及尽职调查
- 申请土地注册及业权
- 起草/审阅建筑工程协议
- 申请施工许可证及工地开工（竣工）证

3 企业和投资
- 公司登记及牌照
- 税收优惠投资项目(QIP)
- 起草/审阅股东协议、合资协议、公司收购协议
- 公司重组和股份转让
- 公司秘书服务
- 公司架构和管理
- 公司尽职调查
- 合并及收购

4 商业合同与争议解决
- 起草/审查各类商业合同
- 和解或诉讼商业纠纷解决

5 保险和再保险
- 保险业务牌照
- 保险经纪/代理/损失理算师牌照
- 起草/审阅保险及再保险合约
- 起草/审阅保险及再保险转让协议
- 起草/审阅保险经纪/代理人协议
- 保单咨询服务
- 保险理赔

6 劳工关系
- 公司/非政府组织在劳动部登记
- 起草/审阅和登记内部规章制度
- 为外籍员工申请劳工证和配额
- 为柬埔寨雇员申请劳工证
- 起草/审核劳动合同、员工手册、劳资谈判协议等
- 对公司和非政府组织的重组和接管进行劳工关系尽职调查
- 劳工合规咨询服务
- 劳工争议解决

7 移民入籍
- 申请柬埔寨国籍
- 外国收养
- 外籍人士与柬埔寨国民结婚/离婚
- 移民

8 民事及刑事诉讼
- 和解或诉讼民事案件代理
- 和解或诉讼刑事案件辩护

GMAC

NITEH 律师事务所
柬埔寨，金边市，堆谷区，万古湖第一分区，289号路，门牌20号，K Space大厦，第8楼，
电话: (+855) 89 666 571, 87 722 371
电子邮件: chamnan@nitehlawgroup.com
网站: www.nitehlawgroup.com

ជំពូកទី ៦ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១ ប្រាក់ឈ្នួល

ក- ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១០២.-

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្ដី ឬដែលត្រូវធ្វើក្ដី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្ដី។

មាត្រា ១០៣.-

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កម្រៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

GMAC

- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ៖

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យ ជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ។

ខ- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវជានា

មាត្រា ១០៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវជានា ពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។

មាត្រា ១០៥.-

អនុសញ្ញាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេណាដែលតម្រូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវ

GMAC

ធានាត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ។

មាត្រា ១០៦.-

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។

មាត្រា ១០៧.-

១-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគ តាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

២-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ ត្រូវកែសម្រួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតម្លៃជីវភាពរស់នៅ។

៣-ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនាសម្រាប់កំណត់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ ៖

ក- សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារ ដោយផ្អែកលើកម្រិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេសតម្លៃជីវភាពរស់នៅតាវកាលិកផ្នែកសន្តិសុខសង្គម និងកម្រិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយ

GMAC

ទៅក្រុមមួយ។

ខ- កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ផលិតភាព និងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន និងរក្សាឱ្យបាននូវកម្រិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ។

មាត្រា១០៨.-

ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវជានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ១០៩.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកម្រិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ។

មាត្រា ១១០ ថ្មី .-

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមានក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយ

រំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ (ដប់ពីរ) ខែគិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ១១១.-

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណាសញ្ញាការងារ គឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះក្នុងនាមរាជការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈត្រូវឱ្យមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែលមានប្រយោជន៍ ដើម្បីរាំងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានិងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ។

មាត្រា ១១២.-

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖

ក- អំពីលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្ដូរលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្ដងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្ដូរ។

GMAC

គ- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១៣.-

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិតលើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ។

មាត្រា ១១៤.-

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ។

មាត្រា ១១៥.-

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលឱ្យទោសមិនត្រូវឱ្យមានជាដាច់ខាតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ។ ម្យ៉ាងទៀត ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយ និងទីកន្លែងកម្សាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។

GMAC

មាត្រា ១១៦.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។

ប្រាក់កម្រៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្ដង។

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃកាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល អាចកម្រិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្ដង ហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្ដាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ១១៧.-

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដោយកម្រិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះ មិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកម្រិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះ ដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាល

GMAC

បណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។

បន្ទាប់មក អធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន។

មាត្រា ១១៨.-

ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

ភស្តុតាងនេះ អាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរ បានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ខែដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក។

មាត្រា ១១៩.-

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា «*ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ*» ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យដូចគ្នា ហើយដែលមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្តី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្តី ហើយតាមការបញ្ជាក់នេះកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែកនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ាមិនមែនមានន័យថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួន

GMAC

ត្រូវបានតាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ច-សន្យានោះឡើយ។

ឃ- ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២០ ថ្មី .-

សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេល ៣ (បីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះ មានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។

ង- ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា ១២១.-

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការមិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយ ដែលនាំឱ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកឱ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់។

មាត្រា ១២២ ថ្មី.-

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

GMAC

ផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិលើចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុនៃកូនបំណុលក្នុងរយៈពេល ៦ (ប្រាំមួយ) ខែចុងក្រោយ មុនការប្រកាសក្ស័យធនឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។

អ្នកដើរទាក់ទង ហើយនិងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម មានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្អស់នូវប្រាក់កម្រៃជើងសា និងកម្រៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរក្នុងរយៈពេល៦ (ប្រាំមួយ) ខែចុងក្រោយ មុនការប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

មាត្រា ១២៣ ថ្មី.-

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា១២២ថ្មី* នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅនិងឯកសិទ្ធិពិសេស ដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុលត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅកូនបំណុលវិញទាំងអស់។

មាត្រា ១២៤.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទាយកនានានូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករប្រាក់ឈ្នួលសាមសិបថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល

GMAC

កៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវបានទទួលមុនក្រោយធនក្ស័យ ឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះ ត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតមុនឥណទេយ្យឯទៀត ក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យ ឬជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការហើយ ដែលមានដីកាបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យ ឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់។

មាត្រា ១២៥.-

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃ*មាត្រា១២៤* ខាងលើនេះត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុង*មាត្រា១០៣* នៃច្បាប់នេះព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ឱ្យជាយថាហេតុអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង។

ច- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២៦.-

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តីឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរ-ការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើមត្រូវហាមឃាត់។

មាត្រា ១២៧.-

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោ-

GMAC

ដករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជក ចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះប្រភេទណាក៏ដោយលើកលែងតែ ៖

១- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញ នៅពេលឈប់ធ្វើការ។

២- វត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់។

៣- ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ។

៤- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន។

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ។

មាត្រា ១២៨.-

និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសម្រាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់នោះអាចឱ្យសងវិញ បានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗហើយ ក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះ មិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនតតិយជនឯទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់

GMAC

ប្រាក់។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា១១៦* និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន។

មាត្រា ១២៩.-

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

ឆ-ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត និងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ១៣០.-

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែក្នុងកម្រិតដូចតទៅ ៖

១- ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាង ឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវជានានោះមិនអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានឡើយ។

២- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដងដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវជានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែម្ភៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

៣- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីបីដងដល់ដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួល

GMAC

អប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

៤- ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។

មាត្រា ១៣១.-

កម្រិតដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា១៣០*ខាងលើនេះមិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ សម្រាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន។

មាត្រា ១៣២.-

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ មិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសម្រាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ។

មាត្រា ១៣៣.-

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន។

ជ- ប្រាក់ធនានុគ្រោះ ការត្រួតពិនិត្យ និងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា១៣៤.-

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកម្រៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសខ្លះដូចជាសណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើមហើយ ដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសម្គាល់ថា «សម្រាប់សេវា»។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់។

មាត្រា ១៣៥.-

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ អំពីការទទួល និងការប្រគល់ឱ្យបុគ្គលិកនូវប្រាក់ធនានុគ្រោះដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១៣៦.-

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះត្រូវកម្រិតតាមទម្លាប់នៃវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានទេត្រូវកម្រិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ២ ថិរវេលាធ្វើការ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៣៧.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង

GMAC

ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។

មាត្រា ១៣៨ ថ្មី.-

របៀបចែកពេលធ្វើការ ត្រូវកម្រិតដោយសហគ្រាសនីមួយៗ សម្រាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗតាមប្រភេទនៃសកម្មភាពនិងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ដោយអាចដំណើរការលើសពី១(មួយ)វេន ក្នុង១(មួយ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីសហគ្រាសដំណើរការ៣(បី)វេន អាចចែកជាវេនព្រឹក វេនរសៀល និងវេនយប់ ដោយម៉ោងធ្វើការនៃវេននីមួយៗ មិនត្រូវឱ្យលើសថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតក្នុង១(មួយ)ថ្ងៃ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៣៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការនៃវេននីមួយៗជា២ (ពីរ) វគ្គដាច់ៗពីគ្នា។

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតាម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដំឡើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាដំឡើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។

មាត្រា ១៤០.-

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិជាអាទិ៍ អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក

GMAC

ហើយនឹងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាច ចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យារថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

ក- ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ។

ខ- ការពន្យារថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

គ- ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

មាត្រា ១៤១.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ ៖

១- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ៤៨ម៉ោងដើម្បីឱ្យបានសម្រាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតា មិនត្រូវឱ្យលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

២- ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្តាហ៍កុំឱ្យតែថិរវេលាធ្វើការជាមធ្យមគិតតាមចំនួនសប្តាហ៍លើសពី៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ កុំឱ្យថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោងហើយកុំឱ្យពេលពន្យារនោះលើសពីមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

៣- បដិប្បញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបានចំពោះការងាររៀបចំផ្តើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកម្រិតសម្រាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថាន ឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់។

៤- បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវ និងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីដូចតទៅនេះ ៖

ក- ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ ឬជាបន្ទាន់ ប្រធានស័ក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស។

ខ- ដើម្បីបង្ការកុំឱ្យខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬចៀសវាងកុំឱ្យខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ។

គ- ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបាន ដូចជាការធ្វើបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងតុល្យការការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជម្រះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។

ឃ- ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត។

៥- វិធានការត្រួតពិនិត្យម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសម្រាក ហើយនិងចិរៈវេលាធ្វើការពេញលេញ ព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បី

GMAC

អនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ។

៦- ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ។

មាត្រា ១៤២.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកម្រិតថិរវេលានៃវត្តមាន និងពេលដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដឱ្យបានសមស្របគ្នាសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈ ដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ។

មាត្រា ១៤៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះ អាចត្រូវផ្អាកការអនុវត្តបានក្នុងករណីមានសង្គ្រាម ឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ។

ផ្នែកទី ៣ ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា ១៤៤ ថ្មី.-

ពាក្យថាយប់ក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា រយៈពេល ១១ (ដប់មួយ) ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង២២ ទៅម៉ោង៥ ភ្លឺផង។ ការងារពេលយប់ត្រូវគិតពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជួនថ្ងៃជួនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០% (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។

GMAC

ផ្នែកទី ៤ ការសម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍

មាត្រា ១៤៥.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដែលមានចង្អុលក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះស្រាប់។

ក៏ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសចាត់ចែងការឈប់សម្រាករបស់គេដោយឡែក។

មាត្រា ១៤៦.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិតកម្មករតែម្នាក់ដដែលៗលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ទេ។

មាត្រា ១៤៧.-

ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

តាមគោលការណ៍ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

មាត្រា ១៤៨.-

កាលណាឃើញថា ការឈប់សម្រាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្ដង នាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះការសម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ ៖

ក-ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ។

ខ- សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃចន្ទ។

គ- សម្រាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៤៩.-

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់នូវការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយវិធីដាក់វេនគ្នា ចំពោះសហគ្រាសដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ ៖

១- គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសម្រាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ។

២- សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន។

៣- ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ។

៤- មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជម្រក គេហដ្ឋានសម្រាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាពឱសថស្ថាន។

៥- គ្រឹះស្ថានងូតទឹក។

៦- សហគ្រាសសារព័ត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាពសារមន្ទីរ និងពិព័រណ៍។

៧- សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល។

៨- សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និងឋាមពលសម្រាប់គ្រឿងចក្រ។

៩- សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ក្រៅពីអយស្ម័យយាន។

GMAC

១០- រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច។
១១- រោងឧស្សាហកម្មដែលផ្អាកការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ។
១២- រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសម្រាប់ផ្តល់សន្តិសុខភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អឬសាធារណប្រយោជន៍។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្មដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀត ដែលមានសិទ្ធិឱ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកម្រិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

GMAC

មាត្រា ១៥០.-

បែបបទអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ក្នុងរោងចក្រដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរ ឬដើរជាប់រហូតហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិត ឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៥១.-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារៈឋបនភ័ណ្ឌឬអាគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការឱ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរសិនបានចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ។

សិទ្ធិព្យួរការសម្រាកនេះត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃ

សហគ្រាសដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀតដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី២នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវបានឈប់សម្រាកដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានឹងពេលសម្រាក ដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាសប្រភេទទី១ ដែលគេឱ្យថែទាំ និងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះមិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ។

មាត្រា ១៥២.-

ឆ្នាំ និងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឱ្យឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា។

មាត្រា ១៥៣.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចនឹងឱ្យមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យ ទៅពេលរសៀលថ្ងៃចន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយសប្តាហ៍។

មាត្រា ១៥៤.-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចលុបបានដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សម្រាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក។

GMAC

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលខានបានឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ។

មាត្រា ១៥៥.-

ប្រភេទសហគ្រាសណា ដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចឱ្យបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ។

មាត្រា ១៥៦.-

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគដែលអាចនឹងខូចបានឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរការអនុវត្តជាពិសេសបានដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ។

មាត្រា ១៥៧.-

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៥៥ និងមាត្រា១៥៦ ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិឱ្យមានការឈប់សម្រាកដោយទូទាត់ផងនោះនឹងត្រូវធ្វើដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៥៨.-

កាលណាមានការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នាត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់ថ្ងៃ និងម៉ោងឈប់សម្រាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណា

GMAC

ដែលអាចឱ្យគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់។

មាត្រា ១៥៩.-

កាលណាមានការឈប់សម្រាកមិនរួមគ្នាទេត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់នាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានឈប់ដោយឡែក ហើយនឹងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ផងអំពីរបៀបឈប់នេះ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀងទាត់ជានិច្ច ទុកសម្រាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យការងារចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ។

មាត្រា ១៦០.-

ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការវៀរវែលងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវឱ្យព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលានៃការព្យួរនេះហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ផង។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះ ក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ។

GMAC

ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សម្រាក ប្រចាំសប្តាហ៍។

ផ្នែកទី ៥ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦១.-

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃ បុណ្យ ដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស ទាំងអស់។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះមិនផ្តាច់ថិរវេលា ធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម្យ៉ាង ទៀត ក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ។

មាត្រា ១៦២ ថ្មី.-

ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការ ត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។ បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាហេតុនាំឱ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំ ខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្តាហ៍ឡើយ។

មាត្រា ១៦៣.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវ

មានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា១៦១*ខាងលើ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក។

មាត្រា ១៦៤.-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើនូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៦៥.-

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឱ្យធ្វើការសងវិញបានតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។ ម៉ោងដែលត្រូវឱ្យធ្វើការសងនោះត្រូវទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

GMAC

ផ្នែកទី ៦ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦៦.-

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែ

ជាប់។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតជាសមាមាត្រ និងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ។

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានកម្រិតដូចខាងលើនេះត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ «ថ្ងៃធ្វើការ» ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។

ថ្ងៃបុណ្យ តាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

មាត្រា ១៦៧.-

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកម្រិតកំណត់ក្នុង*មាត្រា១៦៦* ខាងលើ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់

GMAC

ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្ដីអំពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាមិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ។ ការពន្យារការឈប់សម្រាកនេះ មិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សម្រាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។

មាត្រា ១៦៨.-

និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភវិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្ដល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។

មាត្រា ១៦៩.-

ចិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា១៦៦ត្រូវ*កំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវបានព្យួរដោយគ្មានការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ។

GMAC

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗនូវការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ៖

- ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ
- ការឈប់សម្រាលកូន
- រយៈពេលឈប់ «ប្រចាំឆ្នាំ និងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់»
- ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករ-និយោជិត។

ផ្ទុយទៅវិញ ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួនមិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំ ដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ។

មាត្រា ១៧០.-

តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើកពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលា ច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាក

GMAC

ដែលសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សម្រាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ។

ផ្នែកទី ៧ ការឈប់សម្រាកពិសេស

មាត្រា ១៧១.-

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចមានកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

GMAC

ផ្នែកទី ៨ ការងារសម្រាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី

ក- បទប្បញ្ញត្តិរួម

មាត្រា ១៧២.-

និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អ ហើយនឹងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណៈជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់។

មាត្រា ១៧៣.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកម្លាំងហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកម្រិតផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌពិសេស ដើម្បីឱ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឱ្យខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ។

មាត្រា ១៧៤.-

អនីតិជនអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការនៅអណ្តូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬយកថ្មក្នុងដីឡើយ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌពិសេសនៃការងារ និងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់អនីតិជនអាយុពី១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម១៨

GMAC

ឆ្នាំ សម្រាប់ធ្វើការក្រោមដី។

មាត្រា ១៧៥.-

ក្មេងកម្មករនិយោជិត ឬកូនជាងមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះទេ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេស បានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ៖

ក- ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្ម ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរតែតឈប់ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃ តាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតម្រូវ ៖

- រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប
- រោងចក្រធ្វើកែវ
- រោងចក្រធ្វើក្រដាស
- រោងចក្រធ្វើស្ករ
- រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ- កាលណាមានករណីចៀសមិនរួចជាឧបសគ្គរាំងមិនឱ្យគ្រឹះស្ថានមានដំណើរជាធម្មតា។

មាត្រា ១៧៦.-

ការសម្រាកពេលយប់សម្រាប់ក្មេងភេទណាក៏ដោយត្រូវមានថិរវេលាជាអប្បបរមាដប់មួយម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

GMAC

ខ- ការងារសម្រាប់ក្មេង

មាត្រា ១៧៧.-

១- អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំណត់ត្រឹមដប់ប្រាំឆ្នាំ។

២-អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំបីឆ្នាំចំពោះមុខរបរ ឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌ ឬប្រភេទរបស់មុខរបរ និងការងារទាំងនោះបង្កឡើង។ បែបផែននៃមុខរបរ ឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

៣- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខណ្ឌទី២ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរ ឬការងារសម្រាប់មនុស្សពេញ-ជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខ និងសីលធម៌ របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការអប់រំពិសេសនិងត្រឹមត្រូវ ឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។

៤- ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខណ្ឌទី១ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពីដប់ពីរដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំអាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍនៃចិត្ត និងកាយរបស់កុមារ

ខ- ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

៥- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេសអំពីចិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបានដោយផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី៤ខាងលើ។

៦- បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចដកចេញមិនឱ្យអនុវត្តមាត្រានេះមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារជាកំណត់ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តមាត្រានេះចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឱ្យមានការលំបាកខ្លាំង។

មាត្រា ១៧៨.-

អធិការការងារ អាចសុំឱ្យគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយមកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារដែលគេដាក់ឱ្យធ្វើនោះមិនលើសកម្លាំងទេ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្ខំឱ្យប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថានដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ។

GMAC

មាត្រា ១៧៩.-

និយោជកទាំងឡាយត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ដែលខ្លួនយកមកប្រើ ដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង។ សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការ ធ្វើសេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីព្រមាន។

មាត្រា ១៨០.-

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ចដែលមានបើកបន្ថែមសិក្សាការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំមិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅឱ្យហួសពីបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសម្រាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងលក្ខខណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេងព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀនធ្វើការហត្ថកម្មពេលឈប់សម្រាក និងពេលបាយ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតផង។

មាត្រា ១៨១.-

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយដែលមិនទាន់ផុតពីការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលអាចចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ។

គ- ការងារសម្រាប់ស្ត្រី

មាត្រា ១៨២.-

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុង*មាត្រា១*នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន។

ក្រោយពីឈប់សម្រាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។

មាត្រា ១៨៣.-

ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក។

GMAC

មាត្រា ១៨៤.-

ក្នុងរយៈពេលមួយចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះ ព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។

មាត្រា ១៨៥.-

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សម្រាកធម្មតាដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថានក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទម្លាប់ស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់។

មាត្រា ១៨៦.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាព រៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយ និយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។

GMAC

មាត្រា ១៨៧.-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់រៀបចំឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ។

ផ្នែកទី ៩ កម្មករនិយោជិត ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ១៨៨.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជកទទួលបន្ទុកដឹកនាំឱ្យមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សម្រាកត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រលប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ។ សោហ៊ុយនេះត្រូវនិយោជកចេញឱ្យតាមលក្ខខណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាស ឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោល ព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោ-ជិតបានបម្រើនៅក្នុងសហគ្រាស។

មាត្រា ១៨៩.-

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះអាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួន នូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រលប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញតែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំ គិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការឱ្យ

GMAC

និយោជកនេះ។

មាត្រា ១៩០.-

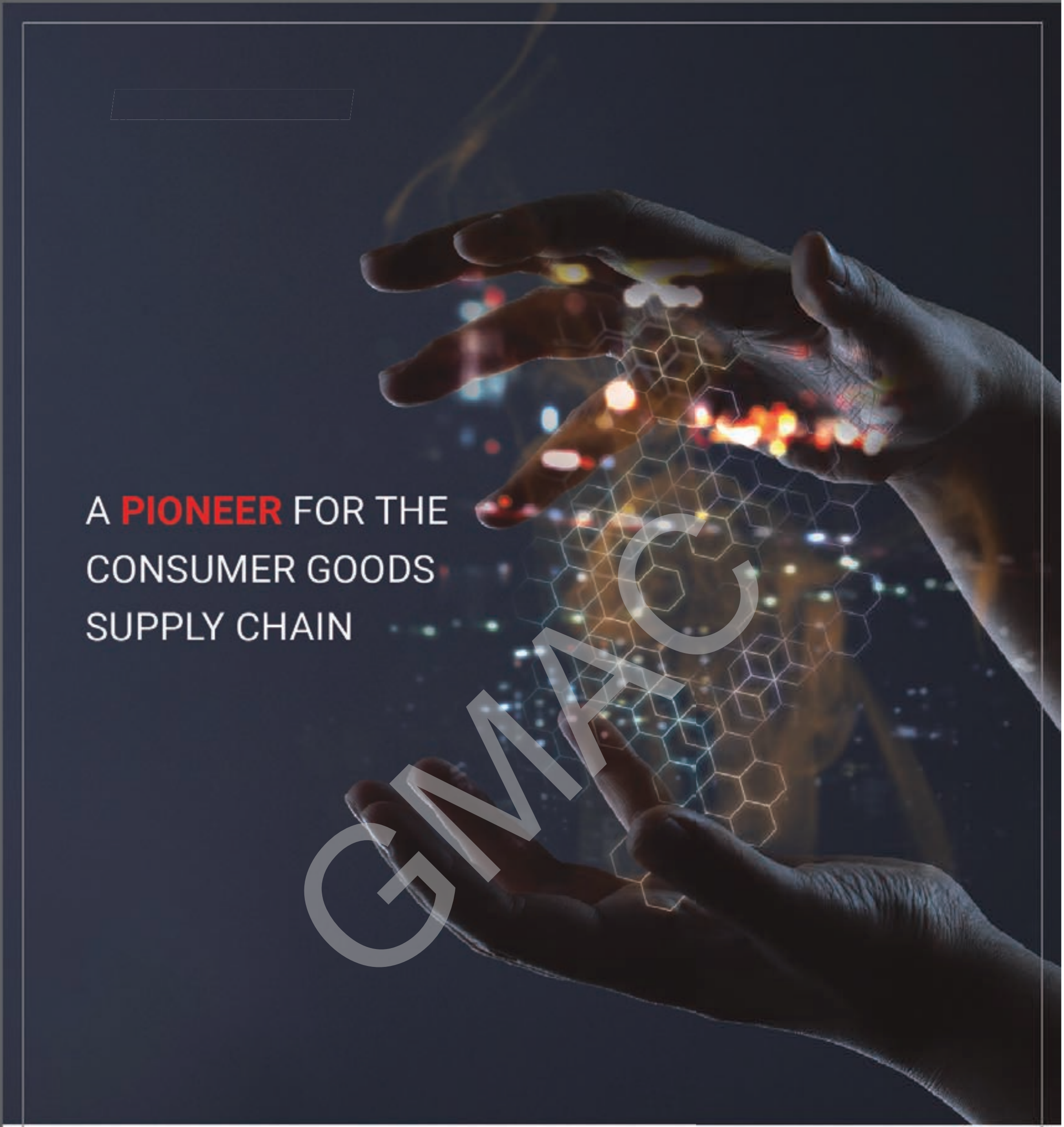
ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ។

GMAC

The Fung Group of companies diverse businesses operate across the entire global supply chain for consumer goods including sourcing, logistics, distribution and retail. Headquartered in Hong Kong, the Group has over 114 years of rich history and heritage in export trading and global supply chain management, with over 34,000 people working across more than 350 locations in over 40 different markets worldwide. Today, the Group is firmly focused on advancing new, disruptive technologies shaping the future of supply chains, continuously exploring new opportunities for business growth through strategic innovation in retailing, new products, services or markets.

Listed companies of the Group include Li & Fung, Global Brands Group and Convenience Retail Asia. Privately-held companies include LH Pegasus, Branded Lifestyle, Fung Kids, Toys "R" Us (Asia) and Suhyang Networks.

FUNG GROUP



www.funggroup.com

Fung Group LinkedIn

Fung Group WeChat

FUNG GROUP

GMAC

ជំពូកទី ៧ លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារ ក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា ១៩១.-

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម។

មាត្រា ១៩២.-

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិកដែលធ្វើការខាង៖

- ចម្ការ
- អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម «ដាំដំណាំ និងចិញ្ចឹមសត្វ»
- អាជីវកម្មព្រៃឈើ
- អាជីវកម្មនេសាទ។

GMAC

ផ្នែកទី ១ ចម្ការ

មាត្រា ១៩៣.-

ពាក្យថាចម្ការក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថា អាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សម្រាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្ដែកដីថ្នាំជក់ ក្រូច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និងដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះ មិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចម្ការដែលមានទំហំតូចយកផលសម្រាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ។

ក- ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៩៤.-

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចម្ការត្រូវបានកម្រិតត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចឱ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឱ្យលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។

មាត្រា ១៩៥.-

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសម្បែងទៅទីធ្វើការ ហើយត្រឡប់មកវិញត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្តងម្កាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ។

មាត្រា ១៩៦.-

ចំពោះមុខរបរខ្លះ អាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំង

GMAC

នេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោង ដែលសម្រាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះកម្មករនិយោជិត មិនអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះ បានដោយសេរី។

មាត្រា ១៩៧.-

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាម៉ោងបន្ថែម។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅដាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ។

ខ- ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា ១៩៨.-

ការឱ្យភាគឈ្នួលជាវត្ថុ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានឱ្យឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបានត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ម្នាក់ៗ នូវអង្ករចំនួន៩០០ក្រាមក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

មាត្រា ១៩៩.-

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើអាចឱ្យជាប្រាក់វិញបាន។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយតម្លៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញ

នោះត្រូវតែគិតគូរឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសម្រាប់ការនេះ។

គ- ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ

មាត្រា ២០០.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងចម្ការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិត្រូវបានសម្រាប់ប្រពន្ធខ្លួន និងសម្រាប់កូនខ្លួន ដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លាអាយុតិចជាង១៦ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃតាមចំនួនកម្រិត ដូចតទៅនេះ ៖

- ៨០០ក្រាមសម្រាប់ប្រពន្ធ
- ២០០ក្រាមសម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង២ឆ្នាំ
- ៤០០ក្រាមសម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី២ឆ្នាំ ទៅ៦ឆ្នាំ
- ៦០០ក្រាមសម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី៦ឆ្នាំ ទៅ១០ឆ្នាំ
- ៧៥០ក្រាមសម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី១០ឆ្នាំ ទៅ១៦ឆ្នាំ

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសាររាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួល ឬក្នុងករណីព្យួរការងារបណ្តាលមកពីការដេកពេទ្យ ឬការមានជំងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

កូនអាយុច្រើនជាង១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្តមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្តមសិក្សាដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ឬកូនដែលគេដាក់ឱ្យរៀនធ្វើការត្រូវបានវត្ថុផ្តល់ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនដែលជាអនីតិជនអាយុ១៦ឆ្នាំដែរ។

ដើម្បីឱ្យបានវត្ថុផ្តល់សម្រាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូច

GMAC

តទៅ ៖

ក- មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ។

ខ- ត្រូវនៅជាមួយប្ដីខ្លួនក្នុងចម្ការ ប្រសិនបើប្ដីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរមានទីលំនៅក្នុងចម្ការ ឬនៅក្នុងផ្ទះ ឬលំនៅធម្មតារបស់ប្ដីនៅក្រៅចម្ការ ប្រសិនបើប្ដីមិននៅក្នុងចម្ការទេ។

ដើម្បីឱ្យមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ឱ្យគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារក្នុងចម្ការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតដេកនៅចម្ការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារ ឬផ្ទះសម្បែងធម្មតា ក្រៅចម្ការកាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចម្ការ។ ក៏ប៉ុន្តែកូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតាត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្ដល់ កាលបើបានបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលមានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះជាសាលាឯកជនត្រូវឱ្យមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចលើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង។

មាត្រា ២០១-

ការផ្ដល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការ ក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភស្តុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន។

មាត្រា ២០២.-

លិខិតភស្តុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្ដល់ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះមានដូចតទៅ ៖

ក- សម្រង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍
ខ- សម្រង់លិខិតកំណើតនៃកូននីមួយៗ
គ- សេចក្តីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួន ថា ប្រពន្ធខ្លួនមិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ
ឃ-លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈដោយថាហេតុដែលចែង ក្នុងមាត្រា២០០។

មាត្រា ២០៣.-

កាលបើកម្មករនិយោជិត មិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋាន ដូចបាន ចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក និង ខ នៃមាត្រា២០២ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាន នូវសាលក្រម ឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែលមានទម្រង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជាជាធរមានក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន។

ឃ- គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៤.-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបាន គេហដ្ឋាននៅដោយឥតចេញថ្លៃ «គេហដ្ឋានធំ និងសាខា» ដែលនិយោជកផ្តល់ ឱ្យក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ២០៥.-

គេហដ្ឋាន «តួផ្ទះធំ» ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត មានប្តី ប្រពន្ធរស់នៅជួបជុំគ្រួសារត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមាមានទំហំ ម្ភៃបួនម៉ែត្រទ្វេគុណ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះនឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែល

GMAC

នៅលីវភេទដូចគ្នាចំនួនបួននាក់យ៉ាងច្រើនរស់នៅក្នុងផ្ទះនីមួយៗ។

មាត្រា ២០៦.-

គេហដ្ឋានទាំងនេះ ត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈដែលរាជការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញឱ្យ។ ដើម្បីឱ្យបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូនប្លង់ និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយ ឬច្រើនទៅអធិការដ្ឋានការងារដែលក្រសួងនេះត្រូវឱ្យយោបល់ផ្ទាល់ រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចខេត្តក្រុងមានសមត្ថកិច្ច។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះ ពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគម្រោងដែលបានជូនមក។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្ដោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មី សហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេស សង់គេហដ្ឋាននេះបានហើយគេហដ្ឋានបណ្ដោះអាសន្ននេះ មិនត្រូវប្រើប្រាស់ ឱ្យលើសពីបីឆ្នាំព្រមទាំងត្រូវឱ្យបានស្របតាមលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យ និងសុខភាពដែលកម្រិតដោយរាជការមានសមត្ថកិច្ច។

មាត្រា ២០៧.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានទទួលគេហដ្ឋានមកនៅរួចហើយមិនឱ្យទទួលមនុស្សឯទៀត ក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជកមកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក។

GMAC

មាត្រា ២០៨.-

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួន ព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាននេះឱ្យស្អាតជានិច្ច។

អ្នកទាំងនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើង ចំពោះអំពើរបស់ខ្លួន ទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់ឱ្យខ្លួនស្នាក់នៅ។

ង- ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៩.-

កាលណាចម្ការ មិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋាន ជាវត្ថុឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដោយយោងទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ច- ទឹក

មាត្រា ២១០.-

ការផ្តល់ទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងឱ្យមានគ្រប់រដូវតាមលក្ខខណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត។

មាត្រា ២១១.-

ដើមកំណើតទឹកត្រូវរកឱ្យឃើញហើយការពារឱ្យគង់ ព្រមទាំងចែកចាយឱ្យប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់។

GMAC

មាត្រា ២១២.-

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរឱ្យសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសម្អាតដោយដាំទឹកឱ្យឆ្អិន ឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បីសម្អាតទឹកនោះ ជាដើម)។

ឆ- ការផ្ដល់កស្ដុតាង

មាត្រា ២១៣.-

ចំពោះចម្ការ ឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចបង្កើតនៅចម្ការ ឬការដ្ឋានខ្លួននូវអគារូបដ្ឋានមួយដែលមានភស្ដុភារចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើ អំបិល តែ។ល។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៤២ និង៤៣ នៃច្បាប់នេះ។

ជ- បង្គន់

មាត្រា ២១៤.-

នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន។ បង្គន់អនាម័យនោះត្រូវសង់ឱ្យបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋាន ហើយឱ្យមានដំបូលព្រមទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំឱ្យធុំក្លិនមកក្រៅ ហើយថែទាំឱ្យមានអនាម័យជានិច្ច។

GMAC

មាត្រា ២១៥.-

សំរាមផ្ទះបាយ និងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្តៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹកហើយលុបជិតរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល។

មាត្រា ២១៦.-

ខ្មោចសត្វត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្តូង ពីអាង និងផ្ទះសម្បែង។

ឈ- មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា ២១៧.-

កាលបើមានមរណភាពត្រូវឱ្យមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ច ហើយការរំលាយសពក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា ២១៨.-

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលបានធ្វើការទៀងទាត់និយោជកត្រូវផ្តល់នូវ ៖

- ក្តារមឈូស
- សំពត់ស
- មធ្យោបាយដឹកនាំក្តារមឈូសទៅដល់ទីស្មសាន ឬប៉ាឆា
- ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀត នូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពកម្មករនិយោជិតនេះទេ។

GMAC

៣- កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា ២១៩.-

កាលបើចម្ការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ភេទស្រី មានលំនៅក្នុងចម្ការចំនួនពីមួយរយនាក់ឡើងទៅ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋានតាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យ និងអភិបាលខេត្តក្រុង។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មាំស្រីម្នាក់ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្តល់ភស្តុភារចាំបាច់ជាទឹកដោះ និងអង្ករ។

ចំពោះក្មេងអាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចម្ការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករនូវអាហារមួយចំនួនផង។ ចំនួនអាហារសម្រាប់ម្នាក់ៗត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស។

មាត្រា ២២០.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើនប្រាំមួយឆ្នាំពេញ។

មាត្រា ២២១.-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងលក្ខខណ្ឌកម្រិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួនដប់នាក់យ៉ាងតិច។

GMAC

ដ- សាលារៀន

មាត្រា ២២២.-

កាលណាក្នុងចម្ការមានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញចំនួនយ៉ាងតិច ២០ នាក់ជាកូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចម្ការ និយោជកត្រូវសង់ហើយថែទាំឱ្យមានសាលាបឋមសិក្សានៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ។

មាត្រា ២២៣.-

និយោជកត្រូវផ្តល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះ នូវសង្ហារិម និងសម្ភារៈសម្រាប់បង្រៀនដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច។

មាត្រា ២២៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវមានសហគ្រាសចេញដែរ។

មាត្រា ២២៥.-

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រនិយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ ការពារកម្តៅថ្ងៃ និងទឹកភ្លៀងផង។

មាត្រា ២២៦.-

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ ដែលមាននៅក្រៅពីចម្ការអាចចូលរៀនក្នុងសាលារៀននៃចម្ការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ។

GMAC

ផ្នែកទី ២ វិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា ២២៧.-

លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាស ខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចម្ការត្រូវកម្រិតដោយឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

GMAC

ជំពូកទី ៨ អនាម័យ
និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ដែនអនុវត្ត

មាត្រា ២២៨.-

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដូចបានចង្អុលក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ។

ក៏ប៉ុន្តែមិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយ ឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនី ឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព។

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ២២៩.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាសដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត*មាត្រានេះ* សម្រាប់ឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថានដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធ

GMAC

ដល់ ៖

- គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ
- ការបោសសម្អាត
- ឋបនភ័ណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
- ភេសជ្ជៈ និងអាហារ
- ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
- ប៉ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
- វិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសម្អាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
- ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសម្លៀកបំពាក់ការងារ
- ពន្លឺ និងសំឡេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

មាត្រា ២៣០.-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងកន្លែងធ្វើការត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្តបរិធានសម្រាប់ការបញ្ជូនឧបករណ៍តូចធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងលក្ខខណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សម្ភារៈឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីនឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា២២៩* ក៏កំណត់ផងដែរនូវវិធានការសម្រាប់អនុវត្ត*មាត្រានេះ* ពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ ៖

GMAC

- ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
- ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
- ការការពារម៉ាស៊ីន និងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់
- វិធានការការពារ ដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមានក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀត ឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
- ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
- ការការពារអគ្គិភ័យ

មាត្រា ២៣១.-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា២២៩* និង*មាត្រា ២៣០* និងបទបញ្ជាសម្រាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តបណ្តើរៗទៅឃើញថា មានការចាំបាច់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀត ដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ ដូចគ្នាចំពោះអាជ្ញាយុកាល ដោយឡែកសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួន ឬសម្រាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន។

មាត្រា ២៣២.

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា២២៩* ដល់*មាត្រា២៣១*ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ផ្នែកទី ២ ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា ២៣៣.-

ការចុះធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាន និងការត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ

GMAC

ច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាក់ទងនិងអនាម័យ លក្ខខណ្ឌការងារ និងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារ និងអភិបាលការងារ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារត្រូវសហការគ្នាបំពេញបេសកកម្មនេះ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យបើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុច ដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៨របស់ច្បាប់ការងារ និងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ។

មាត្រា ២៣៤.-

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ មុននិងធ្វើកំណត់ហេតុត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានឱ្យគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃ*ប្រកាសអនុវត្តមាត្រា២២៩ ដល់មាត្រា២៣១* កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែបនេះ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារ និងអភិបាលការងារអាចធ្វើកំណត់ហេតុពេលណាដែលសម្គាល់ឃើញថា មានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន។

មាត្រា ២៣៥.-

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិតក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានកត់សម្គាល់ ហើយដែលបណ្តាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់។

GMAC

មាត្រា ២៣៦.-

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្ដី ដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្ដីបញ្ជាក់ទទួលក្ដី ឬដោយលិខិត ជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយក្ដី។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទ ហើយចុះហត្ថលេខាដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើស ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញ និងកម្រិតរយៈពេលដែលបទល្មើស និងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះដែលត្រូវតែលុបបំបាត់។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារអាចធ្វើកំណត់ហេតុ។

មាត្រា ២៣៧.-

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់ និងការដាក់កំហិតទេ។ រដ្ឋមន្ត្រីចេញសេចក្ដីសម្រេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃ ដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសេចក្ដីសម្រេចនេះក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម។

ផ្នែកទី ៣ សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា ២៣៨.-

សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

GMAC

មាត្រា ២៣៩.-

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងាររបស់ដែលមានភារកិច្ចព្យាបាលកុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់គេ ពិសេសឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌអនាម័យការងារគ្រោះថ្នាក់នៃជំងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបានគឺជាឯកសារសម្ងាត់ ហើយព័ត៌មានក្នុងសំណុំរឿងនេះមិនអាចផ្តល់ឱ្យនិយោជកសហជីព ឬតតិយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សម្គាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារ ឬអំពីសុខភាពសាធារណៈបំរាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេ ចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះសាមីជន។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្តល់ព័ត៌មានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ។

មាត្រា ២៤០.-

ក្រុមពេទ្យការងារ អាចមានជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយ សម្រាប់សហគ្រាសច្រើនប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស។

សោហ៊ុយចំណាយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក។ ក្នុងករណីដែលមានក្រុមពេទ្យមួយបម្រើសហ-

GMAC

គ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ។

មាត្រា ២៤១.-

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសុខាភិបាលទៅត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យការងារមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់។

មាត្រា ២៤២.-

សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុង *មាត្រា២៣៨* នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ។

គិលានដ្ឋាននេះត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជួយធ្វើការផងគិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាយ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសម្ភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះត្រូវនៅ

GMAC

ក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា ២៤៣

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុង*មាត្រា២២៨*មានសាខា ឬការដ្ឋានមួយ ឬច្រើនដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខា ឬការដ្ឋានទាំងនោះ ឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះនិងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ដូចជាបុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សម្ភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល។

មាត្រា ២៤៤.-

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាងពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួសនិងថ្នាំព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសម្រាកមុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬសម្រាប់ដាក់អ្នកជំងឺឱ្យសម្រាកឆ្ងាយពីគេកាលបើត្រូវការ។ ទីកន្លែងទាំងនេះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជំងឺសម្រាកឱ្យបានពីរភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន។

ការព្យាបាលថែទាំ និងអាហារនៃអ្នករបួស និងអ្នកជំងឺសម្រាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា ២៤៥.-

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ ៖

១- ក្រុមគីមីបង្ការរោគ នៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២- ការចាក់ថ្នាំការពារជំងឺឆ្លងទាំងឡាយ។

ក្នុងពេលមានជំងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាលអាចតម្រូវឱ្យមានចាត់វិធានការការពារ ជាពិសេសនៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់។

មាត្រា ២៤៦.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវចេញប្រកាសរួមកំណត់ ៖

ក- លក្ខខណ្ឌរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ។

ខ- រយៈពេលអតិបរមា ដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបម្រើបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់បានចង្អុល ស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិក និងប្រភេទនៃសកម្មភាពព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់។

គ- ពេលវេលា និងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាស ឬតំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាសត្រូវធ្វើអំពីការរៀបចម្ការប្រព្រឹត្តទៅនឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ។

GMAC

មាត្រា ២៤៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ ៖

ក- លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស។

ខ- ចំនួនគុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសម្រាប់ប្រើការ។

គ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ ៖

១- គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុង *មាត្រា២៤២* ។

២- បន្ទប់រុំរបួសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពីម្ភៃទៅហាសិបនាក់។

៣- ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួនតិចជាងម្ភៃនាក់ ហើយជាអាទិ៍ត្រូវកម្រិតចំនួនបន្ទប់ នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃវត្ថុដែលត្រូវការ និងការប្រើវត្ថុទាំងនោះដោយយោងទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកាលណាការពិនិត្យសុខភាពត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយ ឬគ្មានក៏ដោយ។

៤- ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច «ក» នៃមាត្រានេះ។

GMAC

ជំពូកទី ៩ គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា ២៤៨.-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្តីឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ។

ម្យ៉ាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួន ធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានខ្លួន ត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ។

ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ។

GMAC

មាត្រា ២៤៩.-

នាយកសហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោ-ជិត ម្នាក់ៗនោះមានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តលើ ៖

- អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជន ចំពោះតែបុគ្គលិកដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ

- ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរីចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើកម្មករនិយោជិតរបស់ជននោះ
- សហគ្រាសសិប្បកម្មចំពោះកម្មករនិយោជិត ក្រៅពីប្រពន្ធកូនរបស់សិប្បករ
- ម្ចាស់ផ្ទះ ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន
- សហគ្រាសកសិកម្ម ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រកបការណាមួយជាប្រាកដ និងម្តងម្កាល ឱ្យខ្លួនត្រូវតែជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវរងគ្រោះ ក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ។

មាត្រា ២៥០.-

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ។

មាត្រា ២៥១.-

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតម្រូវឱ្យនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សម្រាប់ការអនុវត្តទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់ មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ។

មាត្រា ២៥២.-

អ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្ត មានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពី

GMAC

នាយកសហគ្រាស ឬនិយោជកក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួន បណ្ដាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្ដែប្រាក់បំណាច់នេះអាចបានតែក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់នោះ បណ្ដាលឱ្យខានធ្វើការលើសពីបួនថ្ងៃទៅ។ បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្ដាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃ ឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯង មិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច ៖

- បន្ថយប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថា គ្រោះថ្នាក់បណ្ដាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃអ្នករងគ្រោះ
- បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្ដាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ។

GMAC

មាត្រា ២៥៣.-

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្ដាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ដ្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះ ឬអ្នកសិទ្ធិវន្ដជាធនលាភ។

ត្រូវឱ្យប្រាក់បំណាច់បន្ថែមដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណា ដែលតម្រូវឱ្យមានមនុស្សជួយមើលថែទាំខ្លួនជានិច្ច។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកឱ្យយ៉ាងយូរណាស់

នៅថ្ងៃទីប្រាំក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់។

មាត្រា ២៥៤.-

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យព្យាបាលជំងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជំងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសម្រាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់ និងផ្តល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ។

មាត្រា ២៥៥.-

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី។

មាត្រា ២៥៦.-

ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោមការរ៉ាប់រងរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម។

មាត្រា ២៥៧.-

បទបញ្ញាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបានទម្រាំមានការប្រកាសឱ្យប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ស្តីពីបទបញ្ញាទាំងឡាយនៃការរ៉ាប់រងខាងសង្គមកិច្ចសម្រាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទខ្លះសម្រាប់អនុវត្តជំពូកនេះ ដូចខាងក្រោមជាអាទិ៍ ៖

GMAC

១- បែបបទស្តីពីការប្រកាសគ្រោះថ្នាក់ និងការអង្កេត។
២- ការធានា និងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត។
៣- អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុល។

GMAC

Wing Biz+

ទទួលយកបទពិសោធន៍ សេវាបើកប្រាក់បៀវត្ស តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ដោយឥតគិតថ្លៃ

អត្ថប្រយោជន៍

កាន់តែពិសេស

- ទទួលបានការធានារ៉ាប់រងការពារអាយុជីវិតរហូតដល់ ២០០០ ដុល្លារពី camlife ក្នុងតម្លៃពិសេសត្រឹមតែ ២០០០រៀល
- ទទួលបានការបង់រំលស់ដោយគ្មានការប្រាក់ពី iCare Benefits

ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់

- ✓ កាត់បន្ថយការចំណាយលើបុគ្គលិកក្នុងការរៀបចំបើកប្រាក់បៀវត្ស
- ✓ តម្លៃសមរម្យ ជាមួយនឹងភាពបទបែនទៅតាមអាជីវកម្មរបស់អ្នក
- ✓ ដកប្រាក់ដោយមិនគិតថ្លៃសេវាជាមួយម៉ាស៊ីនATMវីង ឬភ្នាក់ងារវីងទូទាំងប្រទេស
- ✓ មិនមានការគិតតម្លៃសេវាថែទាំ ឬសេវាកម្មបន្ថែម

បង្កើនផលិតភាព

- ✓ បើកប្រាក់បៀវត្សមានភាពងាយស្រួល និងរហ័ស
- ✓ សន្សំសំចៃពេលវេលា ក្នុងការធ្វើប្រតិបត្តិការ និងស្នើសុំ
- ✓ បុគ្គលិកមិនចាំបាច់តម្រង់ជួរក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្ស
- ✓ អាចធ្វើប្រតិបត្តិការទូទាត់ផ្សេងៗ តាមរយៈគេហទំព័រ Wing Business Portal និងតាមរយៈកម្មវិធីស្មាតហ្វូនវីង

គ្មានការរំខាន

- ✓ ងាយស្រួល រហ័ស និងមានសុវត្ថិភាព
- ✓ គ្មានហានិភ័យពីការកាន់ក្រដាសប្រាក់
- ✓ ការចុះឈ្មោះប្រើប្រាស់សេវាកម្មមានភាពងាយស្រួល

ដៃគូសហការ | HONDA | Manulife | Minebea | CTN | និងដៃគូសហការជាច្រើនទៀត

ស្កេនទីនេះដើម្បីទាញយកកម្មវិធីស្មាតហ្វូនវីង
Available on the App Store
Android App on Google Play

ធនាគារឯកទេសវីង
023 999 989 / 012 999 489
www.wingmoney.com

Wing

Wing Biz+

FIRST EXPERIENCE WITH Biz+ FOR FREE

Features

Additional benefits:

- Enjoy life insurance $2,000 package from camlife Insurance at only 2,000 Riel
- Enjoy installment with 0% interest from iCare Benefits

Effectiveness

- ✓ Cut off unnecessary backend headcounts
- ✓ Greater value, free cash withdrawal at Wing ATM 24hrs or Wing Agents
- ✓ No maintenance fee or other additional charges.

Productivity Improvement

- ✓ One-click solution to disburse salaries for all of your employees
- ✓ Save time on payroll approval process.
- ✓ Can do money transfer, bills payment and other transactions on-the-go with Wing Business Portal same as features with Wing Money App

Hassle-Free

- ✓ Fast, secure, and convenient!
- ✓ Risk-free handling of cash, with minimal requirement of documents registration becomes easy

Partners: HONDA, Manulife, Minebea, CTN and more

ស្កេនទីនេះដើម្បីទាញយកកម្មវិធីស្មាតហ្វូនវីង

Available on the App Store | Android App on Google Play

ធនាគារឯកទេសវីង

023 999 989 / 012 999 489

www.wingmoney.com

Wing

ជំពូកទី ១០ ការរកការឱ្យធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១ ការរកការឱ្យធ្វើ

មាត្រា ២៥៨.-

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្តក្រុងខ្លួន។

និយោជកទាំងអស់ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្តក្រុងខ្លួនអំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត។

និយោជកអាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបានហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា២១* នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ២៥៩.-

និយោជកទាំងឡាយ មិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិតដែលការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ និងត្រូវកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដោយឡែក។

មាត្រា ២៦០.-

ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូប តម្រូវឱ្យ

GMAC

អ្នកសុំការងារធ្វើផ្តល់កម្រៃ ឬព្រមទទួលកម្រៃអ្វី ដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ។

ផ្នែកទី ២ ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

មាត្រា ២៦១.-

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយ ដោយគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្តាលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅៈ

ក- និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួននៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ- ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ- ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ-ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង- ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះ ហើយគ្មានកើតជំងឺឆ្លងណាមួយទេ។ លក្ខខណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាលដោយមានការឯកភាពពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប័ណ្ណការងារមានតម្លៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យារពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យារពេលនេះ មិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ ។

GMAC

មាត្រា ២៦២.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ ៖

ក- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះមិនបំពេញលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី២ ចំណុច ក. ខ. គ. ឃ. ង នៃ*មាត្រា ២៦១* ខាងលើ។

ខ- កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យាររបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារ នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរ ដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក។ ការដកហូតនេះអនុវត្ត នៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារ ដែលអាចចេញឱ្យឬបានពន្យារដល់ជនបរទេសនោះ។

គ- កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែ ឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស។

ប្រកាសរួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារនេះ។

មាត្រា ២៦៣.-

សហគ្រាស ទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរីមេធាវី អាផ្ទាសាលា សារការីជាអាទិ៍ ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បី

GMAC

ឱ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួនត្រូវតែហៅរកខេមរជនជាអាទិភាព។

មាត្រា ២៦៤.-

ដោយគ្មានការកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃ*មាត្រា២៦១* ខាងលើការកម្រិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេសដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ក្នុង *មាត្រា២៦៣* ខាងលើនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដូចតទៅនេះ ៖

១- បុគ្គលិកការិយាល័យ

២- បុគ្គលិកឯកទេស

៣- បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស។

សហគ្រាសនីមួយៗក្នុងចិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាពត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យឃើញថា ប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិត ជាសញ្ជាតិខ្មែរ តាមកម្រិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក។

មាត្រា ២៦៥.-

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេស ដែលចាំបាច់ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសកម្រិត ដែលមានចែងខាងលើបានតាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង។

GMAC

ជំពូកទី ១១ សេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១ សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា ២៦៦.-

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា «សហជីពកម្មករនិយោជិត»។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា «សមាគមនិយោជក»។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគម ទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីពឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា ២៦៧.-

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែ

GMAC

លក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជានោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។
- រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៦៨.-

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកលក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតម្កល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតបត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ។

លក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារ ដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។

ការតម្កល់ទុកនេះត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ។

GMAC

មាត្រា ២៦៩.-

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

១- មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤- បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ។

មាត្រា ២៧០.-

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

១- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ ឆ្នាំ

២- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន សម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

១- មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

២- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

GMAC

៤- បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២៧១.-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

មាត្រា ២៧២.-

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលអង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវលក្ខខណ្ឌ ដែលមានកំណត់ក្នុង*មាត្រា២៦៩* និង*មាត្រា២៧០*ខាងលើ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហ-ជីពមានលទ្ធភាពបន្ថយលក្ខខណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ។

មាត្រា ២៧៣.-

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា។

មាត្រា ២៧៤.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុង*មាត្រា២៦៦* មានសមត្ថភាពស៊ីវិល។ អង្គការទាំងនោះ មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារិម ឬអសង្ហារិម ដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតិទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។

GMAC

មាត្រា ២៧៥.-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងរបស់និយោជកដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា២៦៦* អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតម្កើង និងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតី និងសម្ភារៈ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃ *មាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ មាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩* និង*មាត្រា២៧០* ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះត្រូវផ្តល់ឱ្យបានដឹងនូវឈ្មោះ និងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនដូចបានកំណត់ក្នុង*មាត្រា ២៦៨*។

មាត្រា ២៧៦.-

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេត្រូវចាត់ចែងតាម វិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈ ហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះអាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះឬសន្និធិជួយសង្គម។

មាត្រា ២៧៧.-

១- ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ឬក្នុងករណីចាំបាច់ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព។ ភាពជា

តំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក- បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា២៦៨*ខាងលើ។

ខ- មានចំនួនសមាជិក ដែលមានប័ណ្ណសម្គាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ។ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស។ ប៉ុន្តែសហជីពណា ដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ (៥១%) ឡើងទៅនៃចំនួន សមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាសត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។

គ- បានទទួលប្រាក់ភាគទាន យ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយនៃចំនួនសមាជិក។

ឃ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា២៦៦* នៃច្បាប់នេះ។

២- ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើ។

៣- បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានទទួលស្គាល់ទៅតាម

GMAC

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង ៖

- ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ
- សមត្ថកិច្ចនៃការចរចារជាសមូហភាព
- ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយនៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

៤- ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេតក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងត្រូវតែបដិសេធ ឬព្យួរទុករហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាងដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលុបចោល ឬព្យួរទុកដែរ។

មាត្រា ២៧៨.-

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេអាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬ

GMAC

ប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួនទៅអមនាយកសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជាមួយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ។ ការចាត់តាំងខាងលើមានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក។

ផ្នែកទី ២ ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា ២៧៩.-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ការដំឡើងថ្នាក់ ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្ដេញចេញ។

មាត្រា ២៨០.-

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់។ តាមន័យនៃមាត្រានេះត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែកជាអាទិ៍ គឺវិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិត តាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក។

GMAC

មាត្រា ២៨១.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទាន សហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ២៨២.-

ប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែងក្នុងរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ បានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃ*មាត្រា២៩២ មាត្រា២៩៣* និង*មាត្រា២៩៤* ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែងឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក។ ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះ ឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រមអធិការការងារ ឬរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវពិនិត្យថា តើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែង ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក។

ផ្នែកទី ៣ តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ២៨៣.-

នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតាមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

GMAC

ដែនអនុវត្តផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តដែលបានកំណត់ក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់ការងារលើកលែងតែ ៖

- កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា១* កថាខណ្ឌ៣ នៃច្បាប់នេះមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យដោយឡែក។
- បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរណ៍ផ្លូវសមុទ្រក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះដែរ។ ប៉ុន្តែក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំតាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ ឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែកៗ ដែលឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស។
- ផ្នែកទី៣នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះទេ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួនពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះទេ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស អំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើនដែលតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ។

មាត្រា ២៨៤.-

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

GMAC

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រមនិងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារហើយនឹងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន។
- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ។
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ។
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការ ដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាព កែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា ២៤* នៃច្បាប់ការងារនេះ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។

ប្រតិភូបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

GMAC

មាត្រា ២៨៥.-

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ ៖

- កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់
- កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិពីរនាក់ និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់
- កម្មករនិយោជិត លើសពីមួយរយនាក់ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមមួយនាក់រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត។

មាត្រា ២៨៦.-

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្ដីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោតដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតមានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ និងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបានត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា ២៨៧.-

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើ

GMAC

ឡើងដោយសម្ងាត់។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេលតែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

មាត្រា ២៨៨.-

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង បានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

អង្គការសហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ។

មាត្រា ២៨៩.-

បេក្ខជនណាបានទទួលសំឡេងភាគច្រើនត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នាអាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុច្រើនជាងគេ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

GMAC

មាត្រា ២៩០.-

ក្នុងករណីផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃ*មាត្រា២៨៩* ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមក គេត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀតដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបាន ឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា ២៩១.-

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសម្រាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិនិងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែង និងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារឬអវត្តមានមួយរយៈពេលប្រតិភូនោះ ត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយក្នុងគណៈជាមួយគ្នាហើយ អាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា ២៩២.-

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផង ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយ ឬពីអធិការ

GMAC

ការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ២៩៣.-

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ និងក្នុងរយៈពេលបីខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូ ដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ។

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជកដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចបដិសេធចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តី

GMAC

សម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល។

មាត្រា ២៩៤.-

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬផ្នែកជម្រះក្តីខាងរដ្ឋបាលរបស់សាលាឧទ្ធរណ៍បានបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតិឱ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបានសិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា២៩៣* រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសារជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ។

មាត្រា ២៩៥.-

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមី

GMAC

ខ្លួនទេ ការបញ្ឈប់ជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈប់ជើងនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ។

មាត្រា ២៩៦.-

និយោជកត្រូវផ្ញើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត។ម្យ៉ាងទៀតនិយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស។

មាត្រា ២៩៧.-

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមាន ក្នុងការប្ដឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ។

មាត្រា ២៩៨.-

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិដែលមានសមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្ដីជាបន្ទាន់ និងជាចុងក្រោយ។

មាត្រា ២៩៩.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះ ពិសេសចំពោះបញ្ហាដូចតទៅ ៖

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករនិយោ-

GMAC

ជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ។

ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់។

គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង។

ឃ-លក្ខខណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោត អាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

GMAC

ជំពូកទី ១២ ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១ វិវាទបុគ្គល
ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០ ថ្មី.-

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករ និយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង។

គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល ភាគីណាមួយអាចប្តឹងទៅអធិការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។ ក្នុងករណីមិនសះជាសាមីភាគីអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារ ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣០១.-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទ រួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់បទបញ្ជាអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង។

GMAC

ភាគីទាំងឡាយអាចឱ្យគេជួយអម ឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុ ធ្វើដោយអធិការការងារបញ្ជាក់ការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់។

ផ្នែកទី ២ វិវាទការងាររួម

ក- ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២.-

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

មាត្រា ៣០៣.-

បើក្នុងអនុសញ្ញាគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវ

GMAC

ជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារនៃខេត្តក្រុងខ្លួន។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេ នោះអធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម។

មាត្រា ៣០៤.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងគិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯងពីវិវាទការងាររួម។

មាត្រា ៣០៥.-

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។

មាត្រា ៣០៦.-

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សាភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃ*ជំពូកទី១៦*។

មាត្រា ៣០៧.-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃ និងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាង

ភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។

មាត្រា ៣០៨.-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារយ៉ាងយូរបំផុត ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។

ខ- ការសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩.-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម ៖

- ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន
- ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ
- គ- ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ។

GMAC

មាត្រា ៣១០.-

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ «គ» នៃ*មាត្រា៣០៩* ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវប្ដឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុង*មាត្រា ៣០៨* ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្ដឹង។

មាត្រា ៣១១.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមចៅក្រមសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅបណ្ដាឥស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣១២.-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនិងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

GMAC

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចធំទូលាយដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះព័ត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។

GMAC

មាត្រា ៣១៣.-

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបញ្ជូនសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម។ភាគីមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង។

មាត្រា ៣១៤.-

សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលគ្មានភាគីណាប្តឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតម្កល់ទុក និងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ។

មាត្រា ៣១៥.-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជា និងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្មាននរណាប្តឹងជំទាស់ទេនោះត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាសដែលមានកើតវិវាទ និងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្តក្រុង។

មាត្រា ៣១៦.-

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ។

មាត្រា ៣១៧.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់បែបបទ និងការអនុវត្តផ្នែកនេះ។

ជំពូកទី ១៣ កូដកម្ម-ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨.-

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។

ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ។

មាត្រា ៣១៩.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅត្រូវបានធានា។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។

មាត្រា ៣២០.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុង*ជំពូកទី១២*។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករ

GMAC

និយោជិតយល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរព តាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាព ក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។

មាត្រា ៣២១.-

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នាហើយ នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ។

មាត្រា ៣២២.-

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ។

GMAC

ផ្នែកទី ២ នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣.-

កូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសម្រេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម។

ក- ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤.-

ការធ្វើកូដកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែតម្កល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀងៗខ្លួន ប្រសិនបើមាន។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម។

ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ។

មាត្រា ៣២៥.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

GMAC

ខ- សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបេបនភ័ណ្ឌ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាអប្ប-បរមានេះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

គ- សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧.-

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតសន្តិសុខ ឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែកការជូនដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា៣២៤* ត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ។

មាត្រា ៣២៨.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមាដែលនឹងត្រូវរក្សាទុក ដើម្បី

GMAC

ការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្សដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្មត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួន អំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមាដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

មាត្រា ៣២៩.-

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្តតាមន័យនៃ*មាត្រា៣២៨* ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សេចក្តីសម្រេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ ដែលទាក់ទងនឹងគុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាគតិប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ។

ផ្នែកទី ៣ អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣០.-

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី។ ការបង្កអំពើហិង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ។

GMAC

មាត្រា ៣៣១.-

សេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ។

មាត្រា ៣៣២.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម។ អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេ ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក។

មាត្រា ៣៣៣.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មបៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃ*ជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩*។

មាត្រា ៣៣៤.-

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីជានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុង*មាត្រា៣២៦ និងមាត្រា ៣២៨* ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ។

GMAC

រាល់ការរំលោភវិធាននេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ច បើកប្រាក់បៀវត្ស ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។

មាត្រា ៣៣៥.-

ចំពោះឡុកអៅដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ។

ផ្នែកទី ៤ កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦.-

កូដកម្មខុសច្បាប់គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ។

មាត្រា ៣៣៧.-

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឬខុសច្បាប់ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញ នៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

GMAC

ជំពូកទី ១៤ រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣៣៨.-

រដ្ឋបាលការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ គឺរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការសម្របសម្រួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនយោបាយជាតិអំពីការងារ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈរដ្ឋបាលការងារគឺជាឧបករណ៍ដែលរៀបចំ និងអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យនយោបាយនេះទៅជាជាក់ស្តែង។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ច អំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងរបស់អ្នកដែលគ្មានមុខរបរ ឬអ្នកមានមុខរបរស្តួចស្តើង ទៅតាមច្បាប់ និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិដែលទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារមុខរបរ និងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ។ រដ្ឋបាលនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាត និងការរំលោភដែលកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើរ និងសុំសេចក្តីសម្រេចអំពីមធ្យោបាយសម្រាប់កែលម្អ។

រដ្ឋបាលការងារ ផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន ដើម្បីលើកតម្កើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរ ឬស្ថាប័នសាធារណៈ និងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត។

រដ្ឋបាលនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណើរសុំយោបល់របស់និយោជក និង

GMAC

កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរបស់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួនអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស។

រដ្ឋបាលនេះផ្តល់ជូនចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះ នូវសេវាដើម្បីសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សាជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

មាត្រា ៣៣៩.-

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ ខាងបុគ្គលិក សម្ភារៈ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ការិយាល័យ និងទីស្ថានរៀបចំឱ្យសមនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារ ដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូបអាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន។ វិធានការផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ ដល់ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ។

មាត្រា ៣៤០.-

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសមាសភាពជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យ និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួន ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ។

បុគ្គលិកនេះនឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយសម្ភារៈ និងជា

GMAC

ធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ។

មាត្រា ៣៤១.-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់សម្រាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ ៖

- តួនាទីភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ
- ការរៀបចំ និងការទាក់ទងសម្របសម្រួលជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ
- ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីឱ្យមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្តក្រុងនីមួយៗក្នុងប្រទេស
- របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ។

មាត្រា ៣៤២.-

លក្ខន្តិកៈដោយឡែក និងលក្ខខណ្ឌបម្រើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិកនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ផ្នែកទី ២ អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា ៣៤៣ ថ្មី.-

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអធិការការងារនិងអភិបាលការងារ។

មុននឹងចូលកាន់តំណែង អធិការងារនិងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយល្អ ដោយស្វាមីភក្តិ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹងនូវ

GMAC

អាចកំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្មដែលខ្លួនបានដឹងឮក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារហើយក្តី។

អធិការការងារ ទទួលនីតិសម្បទាជានគរបាលយុត្តិធម៌ឱ្យពិនិត្យបទល្មើសដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ។ បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការផ្តល់នីតិសម្បទាជានគរបាលយុត្តិធម៌ចំពោះអធិការការងារ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសអន្តរក្រសួងរវាងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៤៤.-

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

ក- ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុក ក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀតដែលមិនទាន់បានចងក្រង ហើយដែលមានការទាក់ទងដល់របបការងារ។

ខ- ផ្តល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេសចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគោរពបទ-ប្បញ្ញត្តិច្បាប់។

គ- ផ្តល់ព័ត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗ ដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។

ឃ-ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស

GMAC

និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាលហើយ ដែលមានចង្អុលក្នុង*មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ។

ង- ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ។

មាត្រា ៣៤៥.-

អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ អាចហៅរកអ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ឬពីខាងក្រៅនូវអ្នកបច្ចេកទេសខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គិសនី ខាងគីមី និងខាងបរិស្ថាន ដើម្បីនឹងឱ្យពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីអនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត ការបំពេញមុខងារខ្លួន និងដើម្បីឱ្យបានដឹងនូវប្រសិទ្ធភាពនៃរបៀបធ្វើដែលបានអនុវត្តវត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើហើយ និងបញ្ញត្តិស្ដីអំពីអនាម័យ និងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

អ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេស ដែលសហការជាមួយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ ក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ស្ដីពីអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារត្រូវធ្វើសម្បថ ហើយត្រូវមានអំណាចដូចដែលបានផ្ដល់ឱ្យអធិការការងារតាម*មាត្រា៣៤៦* និង *មាត្រា៣៤៧* ខាងក្រោមនេះ។

សោហ៊ុយទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

GMAC

មាត្រា ៣៤៦.-

១- អធិការការងារ និងអភិបាលការងារដែលមានលិខិតជាភស្តុតាងបង្ហាញនូវមុខងារខ្លួនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ ៖

ក- ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋាន ដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តីយប់ក្តី។

ខ- ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋានដោយមានមូលហេតុសមរម្យថាគួរឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន។

គ- ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យ និងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ដើម្បីឱ្យដឹងជាក់ច្បាស់ថា បទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពហ្មត់ចត់ ហើយមានជាអាទិ៍ ៖

- ការសួរនិយោជក ឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្តី ចំពោះមុខសាក្សីក្តីអំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។
- ការទារឱ្យប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកា និងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬនៅ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិចម្លង ឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗចេញពីសៀវភៅ ឬបញ្ជិកានោះ។
- បង្គាប់ឱ្យបិទផ្សាយនូវប្រកាស ឬអ្វីៗដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យបិទផ្សាយ។

GMAC

- ហូត ឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុ ឬសារជាតិដែលប្រើប្រាស់ ឬវត្ថុលាយ មកធ្វើវិភាគឱ្យតែនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះបានដឹងថា វត្ថុធាតុ ឬសារជាតិនេះបានហូត ឬដកដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ។

២- ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗ អធិការ ឬអភិបាលការងារត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាងលើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ការប្រាប់ឱ្យដឹងមុននាំឱ្យខូចប្រសិទ្ធភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ។

៣-អធិការការងារ និងអភិបាលការងារអាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ឱ្យដើរជាមួយខ្លួនក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង។

មាត្រា ៣៤៧.-

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារ និងអភិបាលការងារមានអំណាច ៖

១- ធ្វើកំណត់សម្គាល់ទៅឱ្យនិយោជក ឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត។

២- ដាក់កំហិតនិយោជក ឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ឱ្យបានទាន់ ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់។

៣- កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ។

៤- បង្គាប់ឱ្យចាត់ ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលមានមូលហេតុសមរម្យដែលកត់សម្គាល់ឃើញ ឬសន្និដ្ឋានថាមាន

GMAC

គ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដ ហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាព ឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត។

៥- សម្រេចធ្វើការពិន័យចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ និងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។

មាត្រា ៣៤៨.-

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារមិនអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ។

មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវទុកជាអាថ៌កំបាំងដាច់ខាតនូវប្រភពនៃពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់ ដែលដាក់ឱ្យខ្លួនពិនិត្យស្តីពីកំហុសណាមួយក្នុងបែបបទកម្ម ឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ហើយ ត្រូវចៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬតំណាងនៃជននោះថាការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្តឹងសោះឡើយ។

GMAC

ផ្នែកទី ៣ អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា ៣៤៩.-

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យអធិការពេទ្យការងារ ដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេស ទៅលើសកម្មភាពរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវសេវាពេទ្យការងារ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារ និងសហការជាមួយគ្នាលើការអនុវត្តបទបញ្ជាទាំងឡាយ ទាក់ទងដល់សុខភាព នៃកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៣៥០ ថ្មី.-

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបេសកកម្មរបស់ខ្លួន បទប្បញ្ញត្តិនានាដែលទាក់ទងដល់សិទ្ធិអំណាចនិងកាតព្វកិច្ចរបស់អធិការការងារកំណត់ក្នុងមាត្រា៣៤៣ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៣៤៦ និងមាត្រា៣៤៧ ចំណុចទី១, ២, ៣, ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ត្រូវប្រគល់ជូនអធិការពេទ្យការងារដែរ។

GMAC

ជំពូកទី ១៥ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា ៣៥១.-

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយនៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន ៖

- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាងជាប្រធាន
- តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
- ចំនួនស្មើគ្នានៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ និងតំណាងអង្គការនិយោជកដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ។

គណៈកម្មការនេះត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអនុប្រធានពីររូបដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក។

មាត្រា ៣៥២.-

សមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា ៣៥៣.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួន ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។

GMAC

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុ-ប្រធានទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៥៤.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៥៥.-

បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការមន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ឬរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន។

GMAC

មាត្រា ៣៥៦.-

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សទេ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវទុកពេលចាំបាច់ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង។

ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាព និងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីព ឬអ្នកដឹកនាំសហ-

ជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ។

មាត្រា ៣៥៧.-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ការរៀបចំឱ្យរឹតតែប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌខាងសម្ភារៈ និងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងបញ្ហាអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាបៀវត្សអប្បបរមាដែលត្រូវជានា
- ផ្តល់យោបល់ជាមុនដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុនចំពោះបទបញ្ជានៃលក្ខខណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬនៅក្នុងវិស័យសកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់។

មាត្រា ៣៥៨.-

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

GMAC

ជំពូកទី ១៦ ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៥៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយ ដូចមានចែងក្នុង *ជំពូកទី១៦* នៃច្បាប់នេះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ។

ការពិន័យជាប្រាក់ត្រូវដាក់បង្ខំដោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ។

មាត្រា ៣៦០.-

ការពិន័យជាប្រាក់ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។ ដែលហៅថា *ប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ* គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងយុត្តិ-ធម៌។

មាត្រា ៣៦១.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៤ មាត្រា២០ មាត្រា២២ មាត្រា២៤ មាត្រា២៩ មាត្រា៣០ មាត្រា៣៤ មាត្រា៣៧ មាត្រា៤២ មាត្រា៤៣ មាត្រា៧២ មាត្រា១១២ មាត្រា១៣៤ មាត្រា១៨៧ មាត្រា២១៤ មាត្រា២២២ មាត្រា២៥៣ មាត្រា២៥៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៦២.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ ឬព្យួរទុកការឈប់សម្រាកប្រចាំ

GMAC

សប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏ផ្តល់ការសម្រាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃ *ផ្នែកទី៤ ជំពូកទី៦* នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ។ ទោសពិន័យនេះក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលព្យួរទុកការសម្រាកនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការសម្រាកទូទាត់ ដូចលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរៀបរាប់ខាងលើ។

មាត្រា ៣៦៣ ថ្មី.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២១ មាត្រា២៨ មាត្រា៤៥ មាត្រា៤៩ មាត្រា៥០ មាត្រា៥៧ មាត្រា៥៩ មាត្រា១០៦ មាត្រា១៣៩ថ្មី មាត្រា១៤៤ថ្មី មាត្រា១៦២ថ្មី មាត្រា១៦៣ មាត្រា១៦៤ មាត្រា១៦៦ មាត្រា១៦៧ មាត្រា១៦៨ មាត្រា១៦៩ មាត្រា១៧០ មាត្រា១៧៩ មាត្រា១៨០ កថាខណ្ឌទី១និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា១៨២ កថាខណ្ឌទី២និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា១៨៤ មាត្រា១៩៤ មាត្រា១៩៨ មាត្រា២០០ មាត្រា២០៤ មាត្រា២០៥ មាត្រា២០៦ មាត្រា២១០ មាត្រា២៤៩ មាត្រា២៩៦ មាត្រា៣០៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី២១(សាមសិបមួយ)ថ្ងៃទៅ៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៦៤.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែស ឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារដូចលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ក្នុង*មាត្រា៩៣* នៃច្បាប់នេះ។

GMAC

មាត្រា ៣៦៥.-

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១១៣ មាត្រា១១៤ មាត្រា១១៥ មាត្រា១១៦។

មាត្រា ៣៦៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ការរម្លស់ការដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ដោយបំពានទៅលើវិធានកំណត់ដោយមាត្រា១២៧ មាត្រា១២៨ មាត្រា១២៩។

មាត្រា ៣៦៧ ថ្មី.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី៣១(សាមសិបមួយ)ថ្ងៃ ទៅ៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិកក្នុងលក្ខខណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៣៧ មាត្រា១៣៨ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា១៤០ និងមាត្រា១៤១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៣៦៨.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំក្នុងលក្ខខណ្ឌផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៧៣ មាត្រា១៧៤ មាត្រា១៧៥ មាត្រា១៧៦ មាត្រា១៧៧ និងមាត្រា១៧៨ នៃច្បាប់នេះ។

GMAC

មាត្រា ៣៦៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១២ មាត្រា១៥ មាត្រា១៧ មាត្រា១៨ មាត្រា៣៩ មាត្រា៤៦ មាត្រា១០៤ មាត្រា១២៦ មាត្រា២៦០ មាត្រា២៦៤ មាត្រា២៨១ មាត្រា២៩២ មាត្រា៣៣១ មាត្រា៣៣៣ មាត្រា៣៣៤ មាត្រា៣៣៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ។

មាត្រា ៣៧០.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៦ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៧១.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារដោយមូលហេតុណាមួយ ក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ ហើយដែលគ្មានជូនព័ត៌មានទៅអធិការការងារ ឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារសម្រេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះដោយអនុវត្តតាមមាត្រា៩៥ កថាខណ្ឌចុងក្រោយ។

GMAC

មាត្រា ៣៧២.-

ជនណាដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬរក្សាទុកឱ្យធ្វើការនូវជនបរទេសដែលគ្មានសៀវភៅការងារអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវទទួលទោសពិន័យ ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែទៅបីខែ។

មាត្រា ៣៧៣.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា២៧៨ មាត្រា២៧៩ និងមាត្រា២៨០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃ*ផ្នែកទី១ ជំពូកទី១១* ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីព ពិសេសល្មើសនិងមាត្រា២៦៦ មាត្រា២៦៧ និងមាត្រា២៧៣ ដោយការកៀបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំ ក៏ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ។

មាត្រា ៣៧៤.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមាត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

GMAC

មាត្រា ៣៧៥.-

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិបាន ប្រព្រឹត្តដោយផ្ទាល់ខ្លួនល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា២២៩ មាត្រា ២៣០ និងមាត្រា២៣១ ឬល្មើសនឹងប្រកាសអនុវត្តមាត្រាទាំងនោះត្រូវផ្តន្ទាទោស ពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៧៦.-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើស ដូចចែងក្នុងមាត្រា ខាងលើបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣៧៥ និងមាត្រា៣៧៦ មិនមាន ទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺ វិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុង*ជំពូកទី៩* របស់ច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៧៧.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិ និងមាត្រា២៤០ មាត្រា២៤១ មាត្រា ២៤២ មាត្រា២៤៣ មាត្រា២៤៤ មាត្រា២៤៥ មាត្រា២៤៦ និងមាត្រា២៤៧ ឬល្មើសនឹងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្តីពីពេទ្យការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទា ទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយឆ្នាំដល់ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោស ទាំងពីរ។

GMAC

មាត្រា ៣៧៨.-

អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាព ផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួន ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២ ៦ ៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារ ក្នុងករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គង ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងផ្ទួនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា ៣៧៩.-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៦៨ មាត្រា២៦៩ និងមាត្រា ២ ៧ ០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៨០.-

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនិងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីពក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យ ឬជាធម្មតានៅក្នុងអាណត្តិរបស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទ-ប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីព ឬអតីតប្រតិភូសហជីពជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល

យោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៨១.-

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២៨៣ មាត្រា២៨៦ មាត្រា២៨៧ និងមាត្រា២៩១ ហើយដែលធ្វើ ឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែ ឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៨២.-

ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ ឬប៉ុនប៉ងជំទាស់នឹងការអនុវត្តតាមមុខងារ ឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់ឱ្យអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ។

មាត្រា ៣៨៣.-

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនឱ្យលើសពីប្រាំដងនៃអត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ត្រូវគេប្រើក្នុងលក្ខខណ្ឌផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាលត្រូវពិន័យដំឡើងមួយជាបី។

មាត្រា ៣៨៤.-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន។

មាត្រា ៣៨៥.-

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុង*ជំពូកទី១២* នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សាអាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារអាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចតទៅ៖

១- បង្គាប់ឱ្យយកចូលធ្វើការ ដោយរក្សាឋានៈដើមវិញនូវកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានលុបឈ្មោះ ដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង។

២- ទុកជាមោឃៈនូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

៣- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិក។

៤- សម្រេចឱ្យសងជំងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្ដីក្នុងវិវាទការងារ។

GMAC

មាត្រា ៣៨៦.-

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យ ដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជ-ការអធិការ និងអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារដែលបើកកកាយធ្វើឱ្យបែកការសម្ងាត់ និងរបៀបផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះបានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ។

GMAC

ឥណទានអាជីវកម្ម

企业贷款 BUSINESS LOAN

សម្រេចក្ដីស្រមៃរបស់អ្នក
ជាមួយឥណទានអាជីវកម្មពី ធនាគារព្រីនស៍

让我们的企业贷款为您实现梦想

Achieve your dreams with our Business Loan

*លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗត្រូវបានអនុវត្ត

条款和条件适用 / Terms and Conditions apply

1800-20-8888 / 24/7

www.princebank.com.kh

PRINCE BANK

FASTEST GROWING DIGITAL BANK

ឥណទានអាជីវកម្ម

企业贷款 BUSINESS LOAN

GMAC

សម្រេចក្តីស្រមៃរបស់អ្នក
ជាមួយឥណទានអាជីវកម្មពី ធនាគារព្រីនស៍

让我们的企业贷款为您实现梦想

Achieve your dreams with our Business Loan

*លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗត្រូវបានអនុវត្ត
条款和条件适用 / Terms and Conditions apply

1800-20-8888 / 24/7
www.princebank.com.kh

PRINCE BANK

FASTEST GROWING DIGITAL BANK

ជំពូកទី ១៧ តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧.-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារដែលត្រូវទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គលដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។

មាត្រា ៣៨៨.-

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារនឹងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់។

មាត្រា ៣៨៩.-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងាររាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាកណ្តាល។

GMAC

ជំពូកទី ១៨ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩០.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះអាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គលដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុនាំឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ។

មាត្រា ៣៩១.-

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ។

GMAC

មាត្រា ៣៩២.-

ក្នុងអន្តរកាល និងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទដែលនឹងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ រាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិតអាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី១ សម្រាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបាច់រកភស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសម្រេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់

លើដែនអនុវត្តនៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងភូមិសាស្ត្រនោះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តម្លៃអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈនូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មី ឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីអាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ*មាត្រា៩៦*។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងជ្រើសរើសនូវតស្សរជនដែលគេទទួលស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរ និងការងារដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយ សម្រាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជក។

មាត្រា ៣៩៣.-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំងឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឱ្យធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារនិងភារៈកិច្ចរបស់អធិការការងារអធិការពេទ្យការងារ និងអភិបាលការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៩៤.-

សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជកដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមានត្រូវបំពេញបែបបទសារជាថ្មី តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

GMAC

ជំពូកទី ១៩ អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩៥.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា ៣៩៦.-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

ក្នុងព្រះបរមនាម និងតាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់

ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយនិងជម្រាបជូន
សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង ទី២
រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច
និងអតីតយុទ្ធជន
ហត្ថលេខា

ស៊ុយ សែម

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ **នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២**

ព្រះហត្ថលេខា ហត្ថលេខា

និងត្រា

នរោត្តម រណឫទ្ធិ **ហ៊ុន សែន**

GMAC

លេខ ៖ ២៨ ច.ល
ដើម្បីចម្លងចែក
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
ហត្ថលេខា

ណាឌី តាន់

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ត.ប រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
នាយកខុទ្ទកាល័យ
ហត្ថលេខា

មីច ធឿន

GMAC

GMAC

LABOUR LAW
OF KINGDOM OF CAMBOBDA

AMENDMENT IN 2007, 2018 AND 2021

GMAC

GARMENT MANUFACTURERS ASSOCIATION IN CAMBODIA

ALL RIGHTS RESERVED
2021

GMAC

CONTENTS

Chapter I: General Provisions 1

Section 1: Scope of Application 1

Article 1: 1
Article 2: 2
Article 3: 2
Article 4: 3
Article 5: 3
Article 6: 3
Article 7: 3
Article 8: 4
Article 9: 4
Article 10: 5
Article 11: 5

Section 2: Non-Discrimination 5

Article 12: 5

Section 3: Public Order 6

Article 13: 6

Section 4: Publicity 7

Article 14: 7

Section 5: Forced Labour 7

Article 15: 7
Article 16: 7

GMAC

Chapter II: Enterprises -Establishments....................................8

Section 1: Declaration of the Opening and Closing of the Enterprise 8

Article 17:...8

Article 18:...8

Article 19:...8

Article 20:...9

Section 2: Declaration on Movement of Personnel 9

Article 21:...9

Section 3: Internal Regulations of the Enterprise 10

Article 22:...10

Article 23:...10

Article 24:...10

Article 25:...11

Article 26:...11

Article 27:...11

Article 28:...11

Article 29:...12

Article 30:...12

Article 31:...12

Section 4: Employment Card...12

Article 32:...12

Article 33:...13

Article 34:...13

GMAC

Article 35: 13
Article 36: 13
Article 37: 14
Article 38: 14

Section 5: Payroll Ledger 14
Article 39: 14
Article 40: 15
Article 41: 15

Section 6: Company Store 15
Article 42: 15
Article 43: 15

Section 7: Guarantee 16
Article 44: 16

Section 8: Characteristics of Labour Contractor 16
Article 45: 16
Article 46: 16
Article 47: 17
Article 48: 17
Article 49: 17
Article 50: 17

Chapter III: Apprenticeship 18

Section 1: Nature and Form of the Apprenticeship Contract 18
Article 51: 18
GMAC

Article 52: 18
Article 53: 18

Section 2: Terms of Apprenticeship Contract 19
Article 54: 19
Article 55: 20
Article 56: 20
Article 57 20

Section 3: Duties of Instructors and Apprentices 21
Article 58: 21
Article 59: 21
Article 60: 22
Article 61: 22

Section 4: Monitoring of Apprenticeship 22
Article 62: 22

Section 5: Termination of Apprenticeship Contract 23
Article 63: 23
Article 64: 23

Chapter IV: The Labour Contract 27

Section 1: Signing and Execution of a Labour Contract 27
Article 65: 27
Article 66: 27
Article 67: 27
Article 68: 29

GMAC

Article 69: 29
Article 70: 30

Section 2: Suspension of the Labour Contract 30
Article 71: 30
Article 72: 31

Section 3: Termination of the Labour Contract 32
Article 73: 32
Article 74: 33
Article 75: 34
Article 76: 34
Article 77: 35
Article 78: 35
Article 79: 35
Article 80: 35
Article 81: 36
Article 82: 36
Article 83: 36
Article 84: 37
Article 85: 37
Article 86: 38
Article 87 New: 38
Article 88: 39
Article 89 New: 39
Article 90 New: 40
Article 91 New: 40
Article 92: 41
GMAC

Article 93: 41
Article 94 New: 42
Article 95: 42

Chapter V: Collective Labour Agreements 44

Article 96: 44
Article 97: 45
Article 98: 45
Article 99: 46
Article 100: 46
Article 101: 47

Chapter VI: General Working Conditions 48

Section 1: Wage 48
Article 102: 48
Article 103: 48
Article 104: 49
Article 105: 49
Article 106: 49
Article 107: 50
Article 108: 49
Article 109: 51
Article 110 New: 51
Article 111: 51
Article 112: 51
Article 113: 52
Article 114: 52
GMAC

Article 115:..52
Article 116:..52
Article 117:..52
Article 118:..54
Article 119:..54
Article 120 New: 54
Article 121:..55
Article 122 New: 55
Article 123 New: 55
Article 124:..56
Article 125:..56
Article 126:..56
Article 127:..57
Article 128:..57
Article 129:..58
Article 130:..58
Article 131:..59
Article 132:..59
Article 133:..59
Article 134:..59
Article 135:..60
Article 136:..60

Section 2: Hours of Work Daily and Weekly Hours 60
Article 137:..60
Article 138 New: 60
Article 139 New: 60
GMAC

Article 140: 61
Article 141: 61
Article 142: 63
Article 143: 63

Section 3: Night Work 63
Article 144 New: 63

Section 4: Weekly Time off 64
Article 145: 64
Article 146: 64
Article 147: 64
Article 148: 64
Article 149: 65
Article 150: 66
Article 151: 66
Article 152: 66
Article 153: 67
Article 154: 67
Article 155: 67
Article 156: 67
Article 157: 67
Article 158: 68
Article 159: 68
Article 160: 68

Section 5: Paid Holidays 73
Article 161: 73

GMAC

Article 162 New: 69
Article 163: 69
Article 164: 70
Article 165: 75

Section 6: Paid Annual Leave 70
Article 166: 70
Article 167: 71
Article 168: 71
Article 169: 72
Article 170: 72

Section 7: Special Leave 73
Article 171: 73

Section 8: Child Labour - Women Labour 73
Article 172: 73
Article 173: 74
Article 174: 74
Article 175: 74
Article 176: 75
Article 177: 75
Article 178: 77
Article 179: 77
Article 180: 77
Article 181: 78
Article 182: 78
Article 183: 78

GMAC

Article 184: 78
Article 185: 79
Article 186: 79
Article 187: 79

Section 9: Workers Recruited Outside the Work Place 80
Article 188: 80
Article 189: 80
Article 190: 80

Chapter VII: Specific Working Conditions for Agricultural Works 82

Article 191: 82
Article 192: 82

Section 1: Plantations 82
Article 193: 82
Article 194: 83
Article 195: 83
Article 196: 83
Article 197: 83
Article 198: 84
Article 199: 84
Article 200: 84
Article 201: 86
Article 202: 86
Article 203: 86
Article 204: 87

GMAC

Article 205: 87
Article 206: 87
Article 207: 88
Article 208: 88
Article 209: 88
Article 210: 88
Article 211: 89
Article 212: 89
Article 213: 89
Article 214: 89
Article 215: 90
Article 216: 90
Article 217: 90
Article 218: 90
Article 219: 90
Article 220: 91
Article 221: 91
Article 222: 91
Article 223: 92
Article 224: 92
Article 225: 92
Article 226: 92

Section 2: Other Agricultural Works 92
Article 227: 92
GMAC

Chapter VIII: Health and Safety of Workers Scope of Application 95
Article 228: 95

Section 1: General Provisions 95
Article 229: 95
Article 230: 96
Article 231: 96
Article 232: 96

Section 2: Inspections 96
Article 233: 96
Article 234: 96
Article 235: 98
Article 236: 98
Article 237: 98

Section 3: Labour Health Service 99
Article 238: 99
Article 239: 99
Article 240: 98

Article 241: 100
Article 242: 100
Article 243: 101
Article 244: 101
Article 245: 101
Article 246: 102
GMAC

Article 247: 102

Chapter IX: Work-Related Accidents 104

Article 248: 104
Article 249: 104
Article 250: 107
Article 251: 107
Article 252: 107
Article 253: 108
Article 254: 108
Article 255: 109
Article 256: 109
Article 257: 109

Chapter X: Placement and Recruitment of Workers 110

Section 1: Placement 110
Article 258: 110
Article 259: 110
Article 260: 110

Section 2: Employment of Foreign Labour 111
Article 261: 111
Article 262: 111
Article 263: 112
Article 264: 112
Article 265: 113

Chapter XI: Trade Union Freedom and Worker Representation

GMAC

in the Enterprise......114

Section 1: The Right to Form a Trade Union......114
Article 266:......114
Article 267:......114
Article 268:......115
Article 269:......115
Article 270:......116
Article 271:......116
Article 272:......117
Article 273:......117
Article 274:......117
Article 275:......117
Article 276:......118
Article 277:......118
Article 278:......120

Section 2: Protection of Trade Union Freedom......120
Article 279:......120
Article 280:......121
Article 281:......121
Article 282:......121

Section 3: Representation of Workers in the Enterprise......121
Article 283:......121
Article 284:......123
Article 285:......124

GMAC

Article 286:...124
Article 287:...124
Article 288:...125
Article 289:...125
Article 290:...125
Article 291:...126
Article 292:...126
Article 293:...126
Article 294:...127
Article 295:...128
Article 296:...128
Article 297:...128
Article 298:...128
Article 299:...128

Chapter XII: Settlement of Labour Disputes 130

Section 1: Individual Disputes, Preliminary Conciliation of Individual Disputes 130
Article 300 New: 130
Article 301:...130

Section 2: Collective Labour Dispute.....................................131
Article 302:...131
Article 303:...131
Article 304:...132
Article 305:...132
Article 306:...132

GMAC

Article 307: 132
Article 308: 133
Article 309: 133
Article 310: 133
Article 311: 134
Article 312: 134
Article 313: 135
Article 314: 135
Article 315: 135
Article 316: 136
Article 317: 136

Chapter XIII: Strikes - Lockouts 139

Section 1: General Provisions 139
Article 318: 139
Article 319: 139
Article 320: 139
Article 321: 140
Article 322: 140

Section 2: Procedures Prior to the Strike 140
Article 323: 140
Article 324: 140
Article 325: 141
Article 326: 141
Article 327: 142
Article 328: 142

GMAC

Article 329: 142

Section 3: Effects of a Strike 143
Article 330: 143
Article 331: 143
Article 332: 143
Article 333: 143
Article 334: 143
Article 335: 144

Section 4: Illegal Strikes 144
Article 336: 144
Article 337: 144

Chapter XIV: Labour Administration 147

Section 1: General Provisions 147
Article 338: 147
Article 339: 148
Article 340: 148
Article 341: 148
Article 342: 149

Section 2: Labour Inspection 149
Article 343 New: 149
Article 344: 149
Article 345: 150
Article 346: 151
Article 347: 152

GMAC

Article 348: 153

Section 3: Labour Medical Inspection 153
Article 349: 153
Article 350 New: 154

Chapter XV: The Labour Advisory Committee 157

Article 351: 157
Article 352: 157
Article 353: 157
Article 354: 158
Article 355: 158
Article 356: 158
Article 357: 159
Article 358: 159

Chapter XVI: Penalties 160

Article 359: 160
Article 360: 160
Article 361: 160
Article 362: 160
Article 363 New: 161
Article 364: 161
Article 365: 161
Article 366: 161
Article 367 New: 161
Article 368: 162
Article 369: 162

GMAC

Article 370: 162
Article 371: 162
Article 372: 162
Article 373: 163
Article 374: 163
Article 375: 163
Article 376: 164
Article 377: 164
Article 378: 164
Article 379: 165
Article 380: 165
Article 381: 165
Article 382: 165
Article 383: 166
Article 384: 166
Article 385: 166
Article 386: 167

Chapter XVII: Labour Courts 168

Article 387: 168
Article 388: 168
Article 389: 168

Chapter XVIII: Transitional Provisions 169

Article 390: 169
Article 391: 169
Article 392: 169

GMAC

Article 393:..170
Article 394:..170

Chapter XIX: Final Provisions..171

Article 395:..171
Article 396:..171

GMAC

Foreword

The history of Cambodia has indicated that the development of the Labour Law has evolved through five main stages as follows:

1. Pre-Independence Era:

- Social measures were taken to gradually eradicate slavery pursuant to a Decree of February 1, 1898 which completely abolished slavery.
- The very legal measures to govern the relationship between employers and employees were initiated under the 1920 Civil Code within which a labour contract was required for the employment of workers.
- Further detailed regulations on contract-related employment were issued in a 1927 Sub-decree to establish:
  - a 10-hour workday.
  - materials requirement for living conditions.
- A joint Degree covering Indochina established:
  - The Labour Inspectorates in 1927.
  - The Reconciliation Committee for individual and collective labour dispute between workers, employees and employers in 1930 and 1932.

In 1936 the Government of Cambodia drafted and enacted 3 laws to regulate three different categories of people involved in the

GMAC

labour field:

- The Degree of December 30, 1936 covering Indochinese people and others in the same classification.
- The Degree of February 24, 1937 covering European and others in the same classification.
- The Royal Ordinance No.84 NS of May 20, 1938 expanding the coverage to overseas Cambodians.

These 3 laws have significantly marked a turning point in the historical evolution of the Cambodian Labour Law.

- The Regulation on liberalized agricultural labour taking effect in 1942.
- In 1947 the Royal Decree 375 NS of October 30, 1947 abrogated the 1938 Royal Ordinance and imposed the implementation of the French labour regulations on Cambodian nationals while Cambodian labour regulations was being drafted.

Meanwhile, a Cambodian Inspectorate and a Social Affairs Office were established under the Ministry of Information and Social Affairs.

- After the signing the French-Cambodia Treaty on November 8, 1949, French labour inspectorates were officially transferred to the Cambodian Government and the Ministry of Labour and Social Affairs was established in 1951 by a Royal Decree No.651 NS of December 26, 1951.

GMAC

2. Post-independence era to 1970:

From 1953 onward, significant events have marked this era:

- The transfer of the administration of the Cambodian courts from the French Administration to the Cambodian Government on August 29, 1953 and the organization of labour service which was established and subsequently reorganized. Various other legal documents were also used to broaden the scope of the Labour Law.

3. From 1970 to 1975:

The year of 1970 saw an important change when the labour administration of the Khmer Republic amended the Labour Law. Several major events of significant importance took place during that time, namely:

- The Khmer Republic ratified its membership to the International Labour Organization by Degree No. 467/71 CE of April 7, 1971 which became effective on February 24, 1969.
- The complete overall of the labour administration through Decree No. 701/707 CE of October 31, 1970.
- The determination of detailed responsibilities for technical officials working for the field of labour.
- The established of roles and responsibilities of the Ministry of Labour, Social Affairs and Employment.
- The drafting of a new Labour Law.

GMAC

- The ratification of various International Labour Conventions.

4. From 1979 to 1992:

- One should note that during the period 1975-1979 Cambodia fell under the genocidal Pol Pot regime where all the previous national achievements were completely shattered and Cambodian people brutally massacred.

From 1979 to 1992 some important events took place:

- The Social Affairs Committee, an institution equivalent to that of a ministry, was established pursuant to Decision No. 07 of October 24, 1979 in order to deal with issues related to social affairs such as: disabled veterans, orphans, widows and indigent elderly.
- The Ministry of Social Affairs and Disabled Veterans was established by Decree No. 19 Kr.Ch. of March 5, 1985 to supplant the Social Affairs Committee and to take charge of pensions for disabled officials, orphans of disabled officials, armed forces personnel, compensation settlement for disabled veterans and supplementary income for families of dead soldiers.
- The Ministry of Social Affairs and Labour was established by Decree No.53 Kr. of May 2, 1992 to take additional responsibilities in the labour sector pursuant to the Labour Law

GMAC

which was enacted by the National Assembly by Degree No. 99 Kr. of October 13, 1992.

We should recall that the 1992 Labour Law was drafted by the Department of Labour Wage of the Ministry of Planning and not by the Ministry of Social Affairs and Disabled Veterans. Only after the promulgation of the said law by Degree No.99 Kr. of October 13, 1992 that the government tasked the Ministry of Social Affairs and Labour as the agency to implement this law.

5. From 1993 to Present:

- Cambodia has adopted a democratic and multi pluralist policy since the 1993 general election.
- The Law No. NS/RKM/0196/17 of January 24,1996 established the Ministry of Social Affairs, Labour and Veteran Affairs to be responsible for three social sectors: Social Affairs, Labour and Veteran Affairs.
- In 1994, with the kind support of ILO, the French Ministry of Labour, and AAFLI, the Ministry of Social Affairs, Labour and Veteran Affairs took the existing 1992 Labour Law and various other labour related documents in conformance with the 1993 Constitution as a foundation to draft the new "Labour Law" which was subsequently promulgated by Royal Decree No. CS/RKM/ 0397/01 of March 13, 1997.
- The new Labour Law has in many respects completed the

GMAC

old labour law and regulations to make its implementation much more efficient and effective. A particular attention should be drawn on the fact that the 1997 Labour Law allows a great freedom of establish- ment of trade unions, rights to strike and to lockout, provisions which were not available in previous laws.

This law is a very important instrument to promote better working relationship, individual and collective bargaining, to resolve individual and collective labour disputes, and secure labour, sanitation, safety and general labour conditions of workers and employees in the Kingdom of Cambodia.

Cambodia is a state respecting the rule of law and as such the Ministry of Social Affairs, Labour and Veteran Affairs appeals to all workers, employees and employers as well as labour officials to strictly implement the Labour Law for the benefits of all the parties concerned.

Phnom Penh, October 25, 1998

Suy Sem
Secretary of State
Ministry of Social Affairs, Labour and Veteran Affairs

GMAC

Royal Kram

We,
His Majesty Norodom Sihanouk,
King of Cambodia,

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

Promulgate;

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

GMAC

GMAC

Chapter I: General Provisions

Section 1: Scope of Application

Different Categories of Workers in the Kingdom of Cambodia

Article 1:

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

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

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

This law shall not apply to:

a. Judges of the Judiciary.
b. Persons appointed to a permanent post in the public service.

GMAC

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

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

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

GMAC

ARTICLE 2:

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

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

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

ARTICLE 3:

“Workers”, in the sense of this law, are every person of all sex

and nationality, who has signed an employment contract in return for remuneration, under the direction and management of another person, whether that person is a natural person or legal entity, public or private. To clearly determine the characteristics of a worker, one shall not take into account of either the jurisdictional status of the employer or that of the worker, or the amount of remuneration.

Article 4:

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

Article 5:

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

Article 6:

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

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

Article 7:

"Artisans" are persons, who practice a manual trade personally on their own account, working at home or outside, whether or not

GMAC

they use the motive force of automatic machines, whether or not they have a shop with a signboard, who primarily sell the products of their own work carried out either alone or with the help of their spouse or family members who work without pay, or with the help of workers or apprentices, but the entire workshop is solely under the direction of their own.

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

Article 8:

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

Article 9:

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

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

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

Casual workers are those who are contracted to:

- perform a specific work that shall normally be completed within a short period of time.

GMAC

- perform a work temporarily, intermittently and seasonally.

ARTICLE 10:

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

ARTICLE 11:

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

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

SECTION 2: NON-DISCRIMINATION

ARTICLE 12:

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

- race,
- color,
- sex,
- creed,

GMAC

- religion,
- political opinion,
- birth,
- social origin,
- membership of workers' union or the exercise of union activities; to be the invocation in order to make a decision on:
  - hiring,
  - defining and assigning of work,
  - vocational training,
  - advancement,
  - promotion,
  - remuneration,
  - granting of social benefits,
  - discipline or termination of employment contract.

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

GMAC

SECTION 3: PUBLIC ORDER

ARTICLE 13:

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

Except for the provisions of this law that cannot be derogated

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

Section 4: Publicity

Article 14:

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

Section 5: Forced Labour

Article 15:

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

This Article applies to everyone, including domestics or house-hold servants and all workers in agricultural enterprises or businesses.

Article 16:

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

GMAC

Chapter II: Enterprises -Establishments

Section 1: Declaration of the Opening and Closing of the Enterprise

Article 17:

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

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

GMAC

Article 18:

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

Article 19:

A *Prakas* (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labour shall define the formality and procedure of the declarations to fol-

low in each case.

Article 20:

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

Section 2: Declaration on Movement of Personnel

GMAC

Article 21:

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

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

This period is extended to thirty days for agricultural enterprises.

The declaration of hiring and dismissal is not applied to:

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

Section 3: Internal Regulations of the Enterprise

Article 22:

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

Article 23:

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

GMAC

Article 24:

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

Before coming into effect, the internal regulations shall be visaed by the Labour Inspector. This visa shall be issued within a

period of sixty days.

Article 25:

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

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

Article 26:

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

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

Article 27:

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

Article 28:

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

GMAC

performance of work provided.

ARTICLE 29:

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

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

ARTICLE 30:

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

ARTICLE 31:

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

SECTION 4: EMPLOYMENT CARD

ARTICLE 32:

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

No one can keep a worker in his service who does not comply

GMAC

with the provision of the above paragraph.

ARTICLE 33:

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

ARTICLE 34:

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

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

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

ARTICLE 35:

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

ARTICLE 36:

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

GMAC

Article 37:

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

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

Article 38:

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

Section 5: Payroll Ledger

Article 39:

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

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

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

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

GMAC

Article 40:

The payroll ledger shall record:

a) information about each worker employed by the enterprise.

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

Article 41:

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

Section 6: Company Store

Article 42:

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

Company stores are authorized under the four conditions as follows:

1. The workers are not obliged to shop just there.
2. The employer or his attendant is not allowed to make a profit from the sale of the merchandise.
3. The accounting of each company store is to be entirely dis tinctive of that of the enterprise.
4. The price of items on sale is to be displayed visibly.

Article 43:

The opening of a company store is determined by a *Prakas*

GMAC

(ministerial order) of the Ministry in Charge of Labour.

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

Section 7: Guarantee

Article 44:

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

Section 8: Characteristics of Labour Contractor

Article 45:

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

Such a contract must be in writing.

Article 46:

The exploitation or underes timation of workmen by the labour contractor or sub-contractor is forbidden.

GMAC

Article 47:

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

Article 48:

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

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

Article 49:

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

Article 50:

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

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

GMAC

Chapter III: Apprenticeship

Section 1: Nature and Form of the Apprenticeship Contract

Article 51:

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

Article 52:

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

Article 53:

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

The apprenticeship contract must contain:

1. The last name, first name, age, profession and address of the instructor.

GMAC

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

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

GMAC

Section 2: Terms of Apprenticeship Contract

Article 54:

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

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

ARTICLE 55:

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

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

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

ARTICLE 56:

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

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

ARTICLE 57:

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

The maximum number of apprentices employed in an enterprise,

GMAC

regardless of the total number of workers, shall be determined by a *Prakas* of the Ministry in Charge of Labour in accordance with the possible availability of personnel and materials.

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

Section 3: Duties of Instructors and Apprentices

GMAC

Article 58:

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

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

Article 59:

The instructor must progressively and completely teach the apprentice the occupation that is the subject of the contract and, if

applicable, provide him with every facility or opportunity in the event of the apprentice wishing to take a course in a vocational training school.

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

Article 60:

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

Article 61:

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

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

Section 4: Monitoring of Apprenticeship

Article 62:

A system for monitoring the apprenticeship, such as determining programs by trade, supervision during the apprenticeship, final

GMAC

examination, methods for setting up examination panel, etc., shall be determined by a *Prakas* (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labour.

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

Section 5: Termination of Apprenticeship Contract

Article 63:

The apprenticeship contract is terminated lawfully:

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

Article 64:

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

1. In case either party does not comply with the stipulations

GMAC

of the contract.

2. In case of serious or usual violation of the provisions in this chapter.
3. In case the apprentice obstinately does not respect internal regulations.
4. If the instructor moves his residence to Sangkat (section) or Khum (commune) other than the one in which he lived at the signing of the contract. Nevertheless, a request for termination of contract for this reason is acceptable only within three months following the day when the instructor moved.

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

GMAC

រោងចក្រផលិតភេសជ្ជៈកម្ពុជា កូកា-កូឡា ស្ថិតនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ

- ✓ ទំហំដីជាង ១២ហិចតា
- ✓ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ LEED Gold
- ✓ ថាមពល ១/៣ បានមកពីការបំលែងពន្លឺព្រះអាទិត្យ
- ✓ ប្រើនូវប្រព័ន្ធទឹក WTP RO SYSTEM អាចទាញយកទឹកមកប្រើវិញបាន៩២%
- ✓ ការិយាល័យលំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោក

ការចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល

ក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈកម្ពុជាកូកា-កូឡា គឺជាក្រុមហ៊ុនដំបូងគេដែលបានចុះអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់ជាមួយអង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងការអនុវត្តដោយមិនអត់ឱនណាមួយចំពោះការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ។

GMAC

ពានរង្វាន់ក្រុមហ៊ុន
ឆ្នើមលើទំនួលខុសត្រូវសង្គម
CSR Excellence Award

ប៉មចម្រោះទឹកស្អាត
និងប្រព័ន្ធអនាម័យ
Aquatower + Aquasan

ការលើកកម្ពស់សហគ្រិនជាស្ត្រី
Women Empowerment

ពិភពលោកគ្មានសំរាម
World Without Waste

សកម្មភាពសង្គម

Coca-Cola

ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈកម្ពុជា (កូកា-កូឡា)

ប្រសិនបើលោកអ្នក មានបំណងផ្គត់ផ្គង់ភេសជ្ជៈកូកា-កូឡាក្នុងអាហារដ្ឋាននៃក្រុមហ៊ុន ឬ រោងចក្រ
យើងសូមណែនាំឱ្យប្រើប្រភេទម៉ាស៊ីន Premix។

ផ្នែកសេវាកម្មអតិថិជនទូរស័ព្ទឥតគិតថ្លៃ 1-800-20-2222

Coca-Cola

Chapter IV: The Labour Contract

Section 1: Signing and Execution of a Labour Contract

Article 65:

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

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

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

GMAC

Article 66:

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

Article 67:

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

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

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

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

- replacing a worker who is temporarily absent;
- work carried out during a season;
- occasional periods of extra work or a non-customary activity of the enterprise;

This duration is then finished by:

- the return to work of the worker who was temporarily absent or the termination of his labour contract;
- the end of the season;
- the end of the occasional period of extra work or of the non-customary activity of the enterprise

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

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

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

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

GMAC

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

Article 68:

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

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

GMAC

Article 69:

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

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

Article 70:

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

Section 2: Suspension of the Labour Contract

Article 71:

The labour contract shall be suspended under the following reasons:

1. The closing of the establishment following the departure of the employer to serve in the military or for a mandatory period of military training.
2. The absence of the worker during obligatory periods of military service and military training.
3. The absence of the worker for illness certified by a qualified doctor. This absence is limited to six months, but can, however, be extended until there is a replacement.
4. The period of disability resulting from a work-related accident or occupational illness.
5. The leave granted to a female worker during pregnancy and delivery, as well as for any post-natal illness.
6. Absence of the worker authorized by the employer, based on laws, collective agreements, or individual agreements.
7. Temporary layoff of a worker for valid reasons in accordance with internal regulations.
8. The absence of a worker during paid vacations, including

GMAC

an incidental travel period as well.

9. The incarceration of a worker, without a later conviction.
10. An act of God that prevents one of the parties from fulfilling his obligations, up to a maximum of three months.
11. When the enterprise faces a serious economic or material difficulty or any particularly unusual difficulty, which leads to a suspension of the enterprise operation. This suspension shall not exceed two months and be under the control of the Labour Inspector.

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

Article 72:

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

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

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

3. Unless otherwise specified, periods of suspension are taken

GMAC

into account when calculating the employment seniority.

Section 3: Termination of the Labour Contract

A. Labour Contracts of Specific Duration

Article 73:

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

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

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

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

If the contract has a duration of more than six months, the

GMAC

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

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

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

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

B. Labour Contracts of Unspecified Duration

Article 74:

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

GMAC

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

Article 75:

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

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

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

Article 76:

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

GMAC

Article 77:

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

Article 78:

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

GMAC

Article 79:

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

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

Article 80:

For task-work or piecework, the worker usually cannot abandon

the task that he has been assigned before it has been finished.

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

ARTICLE 81:

Throughout the notice period, the employer and the worker shall be bound to carry out the obligations incumbent on them.

ARTICLE 82:

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

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

ARTICLE 83:

The following are considered to be serious offenses:

A. ON THE PART OF THE EMPLOYER

1. The use of fraudulent measures to entice a worker into signing a contract under conditions to which he would not otherwise have agreed, if he had realized it;
2. Refusal to pay all or part of the wages;
3. Repeated late payment of wages;

GMAC

4. Abusive language, threat, violence or assault;
5. Failure to provide sufficient work to a piece-worker;
6. Failure to implement labour health and safety measures in the workplace as required by existing laws.

B. On the Part of the Worker

1. Stealing, misappropriation, embezzlement;
2. Fraudulent acts committed at the time of signing (presentation of false documentation) or during employment (sabotage, refusal to comply with the terms of the employment contract, divulging professional confidentiality).
3. Serious infractions of disciplinary, safety, and health regulations.
4. Threat, abusive language or assault against the employer or other workers.
5. Inciting other workers to commit serious offenses.
6. Political propaganda, activities or demonstrations in the establishment.

GMAC

Article 84:

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

Article 85:

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

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

ARTICLE 86:

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

1. Chronic illness, insanity, permanent disability;
2. Imprisonment.

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

Article 87 New:

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

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

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

GMAC

of God.

Damages and compensation in lieu of prior notice shall not be applicable in case of closing enterprise/establishment in accordance with the conditions stipulated in a *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Article 88:

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

GMAC

C. (New) Indemnity for Seniority

Article 89 New:

The employer shall provide workers/employees who are working with seniority indemnity which is equal to 15 (fifteen) days per 1 (one) year. Every 6 (six) months, the employer shall pay workers/employees this seniority indemnity in half.

If an undetermined duration contract is terminated by the employer side in accordance with the provisions of the Labour Law, the employer shall provide workers/employees who have their remaining seniority from 1 (one) month to less than 6 (six) months with seniority indemnity which is equal to 7 (seven) days of wage and other benefits. In case this employment contract termination

results from the worker/employee's serious misconduct, the seniority indemnity is not provided.

The employer shall also pay workers/employees this seniority indemnity in case of termination due to sickness.

The scope and formality of the implementation of this seniority indemnity shall be determined by a *Prakas* of the Minister in charge of labour.

ARTICLE 90 NEW:

Besides the seniority indemnity to be paid to workers/employees, workers/employees can claim damages in case their termination results from the employer's evil actions to push the workers/employees into terminating the contract themselves. If the employer treats the worker/employee unfairly or repeatedly violates the terms of the contract, he also has to pay seniority indemnity and damages to the worker/employee.

D. DAMAGES

ARTICLE 91 NEW:

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

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

The worker/employee, however, can request to be given a lump sum equal to the seniority indemnity and shall receive during the period of the employment contract. In this case, he is relieved

GMAC

of the obligation to provide proof of damage incurred.

Article 92:

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

Article 93:

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

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

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

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

Any harmful statement that could prejudice the employment of

GMAC

a worker is formally prohibited.

Article 94 New:

Without prejudice to the provisions of *Article 91* (new), the damages owed in the case of a breach of the labour contract without valid reasons, as well as those owed by the employer as per the provisions of *Article 90* above, are determined by the competent court and based on local cus tom, the type and importance of the services rendered, the worker/employee's seniority and age, the pay deductions or payments for a retirement pension, and, in general, on all circumstances that can justify the existence and the extent of the harm incurred.

E. Mass Layoff

Article 95:

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

- The employer establishes the order of the layoffs in light of professional qualifications, seniority within the establishment, and family burdens of the workers.
- The employer must inform the workers' representatives in writing in order to solicit their suggestions, primarily, on the measures for a prior announcement of the reduction in staff and the measures taken to minimize the effects of the reduction on the affected workers.
- The first workers to be laid off will be those with the

GMAC

least professional ability, then the workers with the least seniority. The seniority has to be increased by one year for a married worker and by an additional year for each dependent child.

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

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

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

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

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

GMAC

Chapter V: Collective Labour Agreements

Article 96:

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

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

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

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

3. The collective agreement is concluded for a definite term or for an indefinite term. When it is for a definite term, this term may not exceed three years. At its expiration, it

GMAC

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

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

Article 97:

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

Article 98:

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

Any provisions of labour contracts between employers and workers, already covered by a collective agreement, that are less

GMAC

favorable than the provisions provided for in this collective labour agreement shall be nullified and must be replaced automatically by the relevant provisions of the collective agreement.

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

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

ARTICLE 99:

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

ARTICLE 100:

In the absence of a collective agreement, the Ministry in Charge of Labour, after having received the approval from the Labour

GMAC

Advisory Committee, can issue a *Prakas* (ministerial order) to lay the working conditions for a particular occupation.

Article 101:

The *Prakas* of the Ministry in Charge of Labour shall determine:

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

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

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

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

GMAC

Chapter VI: General Working Conditions

Section 1: Wage

A. Wage Determination

Article 102:

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

Article 103:

Wage includes, in particular:

- actual wage or remuneration;
- overtime payments;
- commissions;
- bonuses and indemnities;
- profit sharing;
- gratuities;
- the value of benefits in kind;

GMAC

- family allowance in excess of the legally prescribed amount;
- holiday pay or compensatory holiday pay;
- amount of money paid by the employer to the workers during disability and maternity leave.

Wage does not include:

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

GMAC

B. Guaranteed minimum wage

Article 104:

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

Article 105:

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

Article 106:

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

ARTICLE 107:

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

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

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

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

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

GMAC

ARTICLE 108:

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

Article 109:

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

Article 110 New:

The employer shall include the commissions or gratuities, if any, when calculating remuneration for paid holiday, and when calculating seniority indemnity in the event of termination of undetermined duration contract and when calculating damages in the event of termination of the labour contract without prior notice or due to an abusive breach of the labour contract. The calculation is based on the average monthly commissions or gratuities previously received over a period of not exceeding 12 (twelve) months of service up to the date of leave or termination of work.

GMAC

Article 111:

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

Article 112:

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

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

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

C. Payment of wages

Article 113:

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

Article 114:

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

Article 115:

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

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

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

Article 116:

Labourers' wages shall be paid at least two times per month,

GMAC

at a maximum of sixteen-day intervals.

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

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

For all task-work or piecework that is to be executed for longer than fifteen days, the dates of payment can be fixed by agreement, but the labourer must receive partial payments every fifteen days and be paid in full in the week following the delivery of the work. In the event of termination of a labour contract, wage and indemnity of any kind must be paid within forty-eight hours following the date of termination of work.

Article 117:

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

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

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

GMAC

Article 118:

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

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

Article 119:

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

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

GMAC

D. Lapse of Lawsuits for Payment of Wages

Article 120 New:

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

Claims subject to the lapse of lawsuit include the actual wage, perquisites and all other claims of the worker/employee resulting from the labour contract, as well as the indemnity in the event of employment contract termination.

E. GUARANTEES AND PRIORITY OF WAGE CLAIMS

ARTICLE 121:

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

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

ARTICLE 122 NEW:

Wage claims of the workers/employees, including domestic or household servants, shall take priority over the movable or immovable properties of the debtor within the last 6 (six) months prior to the declaration of bankruptcy or the court-ordered liquidation of the employer.

Sales agents and commercial representatives have priority for commissions and remittances earned for the last 6 (six) months prior to the declaration of bankruptcy or court-ordered liquidation.

Priority established by this Article also applies to the claims of workers/employees for paid holidays and seniority indemnity.

ARTICLE 123 NEW:

Prioritized claims provided for in new Article 122 of the Labour Law are apposable to all other general and special priority, including the priority of the National Treasury. Amounts deduced by the National Treasury from the money order of the employer after the date when payment of debt was stopped, shall be returned to the

GMAC

debtor.

Article 124:

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

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

Article 125:

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

F. Wage Deductions

Article 126:

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

GMAC

Article 127:

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

1. Tools and equipment required for the work and that are not returned by the worker upon his departure;
2. Items and materials under the control and usage of the worker;
3. Amounts advanced to acquire the said items;
4. Amounts owed to the company store.

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

Article 128:

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

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

Installments, as stipulated in *Article 116* above, and partial wage payments made before the normal deadline but in payment

GMAC

for finished work, can be fully deducted from the following paycheck.

Article 129:

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

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

G. Garnishment and Assignment of Wages of Workers and Domestics

Article 130:

Wages can be garnished or assigned only as follows:

1. The portion of wage that is less than or equal to the guaranteed minimum wage cannot be garnished or assigned.
2. A maximum of twenty percent of the portion of wage greater than the guaranteed minimum wage to three times the minimum wage can be garnished or assigned.
3. A maximum of thirty percent of the portion of wage greater than three times the guaranteed minimum wage to ten times the minimum wage can be garnished or assigned.
4. A maximum of fifty percent of the portion of wage greater than ten times the minimum wage can be garnished or assigned.

The wage taken into account for this calculation is the monthly

GMAC

wage.

Article 131:

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

Article 132:

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

Article 133:

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

GMAC

H. Tips

Supervision and Distribution of Tips

Article 134:

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

ARTICLE 135:

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

ARTICLE 136:

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

SECTION 2: HOURS OF WORK
DAILY AND WEEKLY HOURS

ARTICLE 137:

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

ARTICLE 138 NEW:

The work schedule is set by each enterprise for different jobs based on the nature of their activities and organization of work which can be more than 1 (one) shift per day. In case the enterprise operates in 3 (three) shifts, the shifts can be divided into morning shift, afternoon shift and night shift and the working hours of each shift shall not exceed the full working hours of workers/employees per

GMAC

day as stipulated in Article 137 of the Labour Law.

The enterprise can divide the working time of each shift into 2 (two) separate sessions.

Article 139 New:

In case of special urgency which requires workers to work overtime other than the usual working hours, the overtime hours shall be paid at an increased rate of 50% (fifty percent). Working overtime at night between 22:00h to 5:00h or weekly time off, shall be additionally paid at an increased rate of 100% (one hundred percent).

Article 140:

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

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

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

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

GMAC

ARTICLE 141:

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

1. The allocation of working hours within the forty-eight hour working week in order to allow for a break on Saturday afternoon or any other equivalent approach, on the condition that the extra hours do not exceed one hour per day of the regular schedule.
2. The allocation of working hours within a period of time other than the week, on the condition that the average length of working time calculated by the number of weeks does not surpass forty-eight hours per week, that the daily hours do not surpass ten hours, and that the extra hours do not exceed one hour per day.
3. Permanent dispensations that can be allowed for preparatory or supplementary work that must be performed outside of the limit set for general work of the establishment, or for certain categories of workers whose work is essentially intermittent.
4. Temporary dispensations are allowed in favor of seasonal businesses and industries and certain enterprises in the following cases:
   a. For serious or imminent accidents, for acts of God, or for urgent work to be performed on machines or equipment, but only to the extent that this avoids a serious disruption to the normal operations of the enterprise;

GMAC

b. To prevent the loss of perishable materials or avoid compromising the technical outcome of the work;
c. To allow special work to take place, such as establishing inventory and balance sheet, setting deadlines, liquidating and settling accounts;
d. To allow the enterprise to handle periods of extra work due to exceptional circumstances when it is unable to wait for other measures to be taken by the employer;

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

Article 142:

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

Article 143:

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

Section 3: Night Work

Article 144 New:

The word “Night” in this law means a period of at least consecutive 11 (eleven) hours which shall include the period from

GMAC

22pm to 5am. Night work is considered from 22:00h to 05:00h.

Beside continuous work that is performed by groups of workers with rotating shifts who sometimes work during the day and sometimes at night, the work of the enterprise may have one portion which is performed always at night. Night work shall be paid at a rate of 130% (one hundred thirty percent) of the day time wage.

SECTION 4: WEEKLY TIME OFF

ARTICLE 145:

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

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

GMAC

ARTICLE 146:

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

ARTICLE 147:

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

ARTICLE 148:

When it is established that having all staff take Sunday off would be detrimental to the public or jeopardize the normal

operation of the enterprise, the rest must be arranged as follows:

a) Give all staff rest on a day other than Sunday.
b) Rest from Sunday noon to Monday noon.
c) Rest by rotating all staff. Necessary authorizations must be requested from the Ministry in Charge of Labour.

Article 149:

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

1. Manufacturers of foodstuffs intended for immediate consumption;
2. Hotels, restaurants, and bars;
3. Natural flower shops;
4. Hospitals, hospices, asylums, homes for retired persons, mental institutions, dispensaries, health clinics, and pharmacies;
5. Bathhouses;
6. Publishers of newspapers, information and show business; museums and exhibitions;
7. Vehicle rental firms;
8. Enterprises supplying electricity, water and power for machinery;
9. Businesses providing land transportation other than railroads;
10. Industries using materials that rapidly deteriorate;
11. Industries where any interruption of operations could cause the product being manufactured to spoil or deteriorate;

GMAC

and

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

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

ARTICLE 150:

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

ARTICLE 151:

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

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

GMAC

The provisions of this Article cannot apply to children less than eighteen years of age and to women.

Article 152:

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

Article 153:

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

Article 154:

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

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

Article 155:

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

Article 156:

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

GMAC

the Labour Inspector.

ARTICLE 157:

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

ARTICLE 158:

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

ARTICLE 159:

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

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

The list must be constantly updated and must be made available to the agents in charge of labour control for vising it during their visits.

ARTICLE 160:

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

GMAC

commences.

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

Section 5: Paid Holidays

Article 161:

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

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

article 162 new:

Working on paid public holidays shall be under the inspection of the labour inspector. The formalities and procedures for working on paid holidays shall be set a Prakas of the Minister in charge of labour.

GMAC

Time off for holidays cannot be the reason for reducing monthly, be-monthly, or weekly wages.

Article 163:

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

Article 164:

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

Article 165:

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

Section 6: Paid Annual Leave

Article 166:

Unless there are more favorable provisions in collective agreements or individual labour contracts, all workers are entitled

GMAC

to paid annual leave to be given by the employer at the rate of one and a half work days of paid leave per month of continuous service.

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

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

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

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

Article 167:

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

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

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

Acceptance by the worker to defer all or part of his rights to paid leave until the termination of the contract is not con-

GMAC

sidered as renunciation. Deferment of this leave cannot exceed three consecutive years and can only apply to leave exceeding twelve working days per year.

Article 168:

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

Article 169:

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

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

- weekly time off;
- paid holidays;
- sick leave;
- maternity leave;
- annual leave and notice period;
- special leave granted up to a maximum of seven days

GMAC

during any event directly affecting the worker's immediate family.

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

ARTICLE 170:

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

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

GMAC

SECTION 7: SPECIAL LEAVE

ARTICLE 171:

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

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

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

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

Section 8: Child Labour-Women Labour

A. Joint Provisions

Article 172:

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

Article 173:

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

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

Article 174:

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

The *Prakas* of the Ministry in Charge of Labour shall determine the special conditions of work and apprenticeship for minors aged

GMAC

from sixteen to less than eighteen years for underground work.

Article 175:

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

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

a) for work performed in the industries listed below, which, because of their nature, must operate continuously day and night:
   - iron and steel factories;
   - glass factories;
   - paper factories;
   - sugar factories;
   - gold ore refineries.

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

Article 176:

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

GMAC

B. CHILD LABOUR

ARTICLE 177:

1. The allowable minimum age for wage employment is set at fifteen years.
2. The minimum allowable age for any kind of employment or work, which, by its nature, could be hazardous to the health, the safety, or the morality of an adolescent, is eighteen years. The types of employment or work covered by this paragraph are determined by a *Prakas* (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labour, in consultation with the Labour Advisory Committee.
3. Regardless of the provisions of paragraph 2 above, the Ministry in Charge of Labour can, after having consulted with the Labour Advisory Committee, authorize the generation of occupation or employment for adolescents aged fifteen years and over on the condition that their health, safety, or morality is fully guaranteed and that they can receive, in the corresponding area of activity, specific and adequate instruction or vocational training.
4. Regardless of the provisions of paragraph 1 above, children from twelve to fifteen years of age can be hired to do light work provided that:
   a) The work is not hazardous to their health or mental and physical development.
   b) The work will not affect their regular school attendance, their participation in guidance programs or vocational

GMAC

training approved by a competent authority.

5. *Prakas* issued by the Ministry in Charge of Labour in consultation with the Labour Advisory Committee will determine the types of employment and establish the working conditions, particularly the maximum number of hours of work authorized as per paragraph 4 above.
6. After having consulted with the Labour Advisory Committee, the Ministry in Charge of Labour can wholly or partially exclude certain categories of occupation or employment from having to implement this Article if the implementation of this Article for these types of occupation or employment create considerable difficulties.

GMAC

Article 178:

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

Article 179:

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

Article 180:

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

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

Article 181:

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

C. Women Work

Article 182:

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

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

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

Article 183:

During the maternity leave as stipulated in the preceding Article, women are entitled to half of their wage, including their

GMAC

perquisites, paid by the employer.

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

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

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

Article 184:

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

Article 185:

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

Article 186:

Managers of enterprises employing a minimum of one hundred women or girls shall set up, within their establishments or nearby,

GMAC

a nursing room and a crèche (day-care center).

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

Article 187:

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

GMAC

Section 9: Workers Recruited Outside the Work Place

Article 188:

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

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

ARTICLE 189:

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

ARTICLE 190:

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

GMAC

Chapter VII: Specific Working Conditions for Agricultural Works

Article 191:

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

Article 192:

An agricultural worker is a worker employed on:

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

Section 1: Plantations

Article 193:

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

The provisions in the present Section do not apply to family enterprises or small-sized plantations whose produce is only for

GMAC

the local market and that do not regularly employ paid workers.

A. HOURS OF WORK

ARTICLE 194:

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

ARTICLE 195:

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

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

ARTICLE 196:

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

ARTICLE 197:

If hours worked are more than eight hours of work per day, the

GMAC

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

B. Partial Payment in Kind

Article 198:

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

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

Article 199:

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

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

C. Family Benefits

Article 200:

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

GMAC

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

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

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

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

a) She must not be gainfully employed.
b) She must live with her husband, either on the plantation if he is a regular resident worker or at home or in the husband's normal place of residence outside the plantation if he is a non-resident.

To be entitled to family benefits, minor children must live with the head of the household, either at the plantation if he is a resident worker, or at his home or normal place of residence outside the plantation if he is a non-resident. However, children who study

GMAC

at a distant school or who attend apprenticeship and therefore cannot live with their parents are entitled to benefits if a statement attesting to this situation is issued by the public or authorized private school. If the school is a private institution, the signature of the head of the institution must be notarized by the competent ministry.

Article 201:

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

Article 202:

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

a) an excerpt of marriage certificate;
b) an excerpt of birth certificate for each child;
c) a declaration by the head of the household claiming responsibility for his own that his wife is not gainfully employed;
d) eventually, proof of schooling or apprenticeship attendance as provided for in *Article 200*.

Article 203:

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

GMAC

D. Housing

Article 204:

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

Article 205:

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

Article 206:

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

GMAC

standards of sanitation, hygiene and health as established by the competent authorities.

ARTICLE 207:

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

ARTICLE 208:

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

E. HOUSING ALLOWANCE

ARTICLE 209:

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

F. WATER

ARTICLE 210:

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

GMAC

Article 211:

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

Article 212:

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

G. Provision of Supplies

Article 213:

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

GMAC

H. Latrines

Article 214:

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

Article 215:

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

Article 216:

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

I. Death - Interment or Cremation

Article 217:

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

Article 218:

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

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

J. Day Nursery

Article 219:

When a plantation employs one hundred or more regular

GMAC

working resident women, the Labour Inspector can, on the advice of the health service and the provincial or municipal governors, require the employer to construct, organize, and maintain a day nursery near the workers' housing.

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

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

ARTICLE 220:

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

ARTICLE 221:

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

K. SCHOOL

ARTICLE 222:

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

GMAC

Article 223:

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

Article 224:

Teacher salaries are to be paid by the plantation.

Article 225:

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

Article 226:

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

Section 2: Other Agricultural Works

Article 227:

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

GMAC

ក្រុមមេធាវី និតិ
NITEH LAW GROUP
NITEH 律师事务所

NITEH LAW GROUP (NLG) was founded by a group of highly qualified lawyers who brought with them with different areas of expertise and legal qualification from renowned universities in Cambodia and overseas. NLG has been duly registered with the Bar Association of the Kingdom of Cambodia and very well recognized by local and international clients as one of the leading law firms in Cambodia, especially in the area of Labor Law and employment. We are currently providing innovative and high quality advice and services to clients in various fields of laws, including but not limited to the following services:

1 Banking & Finance

- Drafting / Reviewing Loan and security agreements
- Private and commercial loan facilities
- Money Exchange business licensing
- Secured transactions
- Debt collection
- Escrow

2 Real Estates & Construction

- Drafting / Reviewing Lease Agreement and Property Sales Agreement
- Land Title search and due diligence
- Applying for Land registration and Land Title
- Drafting / Reviewing Construction Contract
- Applying for Construction Permit and Construction Site Opening / Closing Certificate

3 Corporate & Investment

- Business registration and licensing
- Qualified Investment Project (QIP)
- Drafting / Reviewing Shareholder Agreements, Joint Venture Agreements, and Company Acquisition Agreement etc.
- Corporate restructuring and share transfers
- Corporate secretarial services
- Corporate structure and governance
- Corporate due diligence
- Merger and acquisition

4 Commercial contract and dispute settlement

- Drafting / Reviewing all kind of commercial contracts
- Representing in commercial dispute settlement both inside and outside the judicial system

5 Insurance & Re-insurance

- Insurance Business Licensing
- Insurance Broker/Agent/Loss Adjuster Licensing
- Drafting / Reviewing Insurance and Reinsurance contract
- Drafting / Reviewing Insurance and Reinsurance Assignment Agreement
- Drafting / Reviewing Insurance Broker/Agent Agreement
- Insurance Policy Consultation Services
- Insurance Claims Settlement

6 Labor & Employment

- Company/NGOs registration with Labor Ministry
- Drafting/Reviewing and registering the internal regulations
- Applying for Work Permits and Quotas for foreign employees
- Applying for Employment Books for Cambodian employees
- Drafting/Reviewing Employment Contracts, Employee Handbook, Collective Bargaining Agreement, etc.
- Labor Due Diligence in case of restructuring and take-over of businesses and NGOs
- Labor Compliance & Consultation Services
- Labor Dispute Settlement

7 Naturalization & Immigration

- Applying for Khmer citizenship
- Foreign adoption
- Marriage / Divorce between foreigner and Cambodian national
- Immigration

8 Civil & Criminal Litigation

- Civil Case representation both inside and outside judicial system
- Criminal Case defense both inside and outside the judicial system

GMAC

NITEH LAW GROUP
K Space Building, Level 8, #20, St. 289, Sangkat Boeungkak 1,
Khan Toul Kork, Phnom Penh, Kingdom of Cambodia.
Phone: (+855) 89 666 571, 87 722 371
E-mail: chamnan@nitehlawgroup.com
Website: www.nitehlawgroup.com

ក្រុមមេធាវី ជីតិ
NITEH LAW GROUP
NITEH 律师事务所

NITEH律师事务所 是一家汇集多位资深律师的专业律师行，成员毕业于柬埔寨和海外著名大学，具备诸多领域的专业知识及法律从业资格。NLG已在柬埔寨王国律师协会正式注册，拥有当地和国际客户的良好口碑，是柬埔寨的领跑律师事务所之一，擅长劳动关系的咨询与纠纷处理。我们目前在各个领域为客户提供创新高质的咨询与服务，包括但不限于以下服务:

1 银行与金融
- 起草/审阅贷款及证券协议
- 个人和公司贷款服务
- 货币兑换业务许可证
- 担保交易
- 商账追收
- 第三方托管

2 房地产与建筑
- 起草/审阅租赁协议及地产买卖协议
- 土地业权查册及尽职调查
- 申请土地注册及业权
- 起草/审阅建筑工程协议
- 申请施工许可证及工地开工（竣工）证

3 企业和投资
- 公司登记及牌照
- 税收优惠投资项目(QIP)
- 起草/审阅股东协议、合资协议、公司收购协议
- 公司重组和股份转让
- 公司秘书服务
- 公司架构和管理
- 公司尽职调查
- 合并及收购

4 商业合同与争议解决
- 起草/审查各类商业合同
- 和解或诉讼商业纠纷解决

5 保险和再保险
- 保险业务牌照
- 保险经纪/代理/损失理算师牌照
- 起草/审阅保险及再保险合约
- 起草/审阅保险及再保险转让协议
- 起草/审阅保险经纪/代理人协议
- 保单咨询服务
- 保险理赔

6 劳工关系
- 公司/非政府组织在劳动部登记
- 起草/审阅和登记内部规章制度
- 为外籍员工申请劳工证和配额
- 为柬埔寨雇员申请劳工证
- 起草/审核劳动合同、员工手册、劳资谈判协议等
- 对公司和非政府组织的重组和接管进行劳工关系尽职调查
- 劳工合规咨询服务
- 劳工争议解决

7 移民入籍
- 申请柬埔寨国籍
- 外国收养
- 外籍人士与柬埔寨国民结婚/离婚
- 移民

8 民事及刑事诉讼
- 和解或诉讼民事案件代理
- 和解或诉讼刑事案件辩护

GMAC

NITEH 律师事务所

柬埔寨，金边市，堆谷区，万古湖第一分区，289号路，门牌20号，K Space大厦，第8楼，

电话: **(+855) 89 666 571, 87 722 371**

电子邮件: **chamnan@nitehlawgroup.com**

网站: **www.nitehlawgroup.com**

Chapter VIII: Health and Safety of Workers

Scope of Application

Article 228:

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

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

Section 1: General Provisions

Article 229:

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

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

GMAC

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

Article 230:

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

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

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

GMAC

- fire prevention.

Article 231:

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

Article 232:

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

Section 2: Inspections

Article 233:

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

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

Article 234:

Before drawing up an official report, the Labour Inspectors and Controllers must serve notice on the managers of the establishments

GMAC

to conform to the provisions of *Prakas* for implementing *Articles 229 to 231,* when this procedure is required.

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

Article 235:

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

Article 236:

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

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

Article 237:

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

GMAC

complaint is deemed accepted.

Section 3: Labour Health Service

Article 238:

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

Article 239:

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

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

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

Article 240:

Depending on the necessity of the enterprise, the labour health

GMAC

service can serve a single enterprise or jointly serve several enterprises.

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

ARTICLE 241:

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

ARTICLE 242:

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

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

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

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

GMAC

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

Article 243:

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

Article 244:

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

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

Article 245:

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

1. the service of chemical prophylaxis on their sites;
2. vaccination against epidemics.

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

GMAC

ARTICLE 246:

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

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

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

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

ARTICLE 247:

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

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

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

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

1. the infirmary specified in *Article 242*;
2. a bandaging room for a work force of 20 to 50 workers;
3. a first aid kit for a work force of fewer than 20 workers, and with particular regard to the infirmary, the number

GMAC

of rooms, the area space, the equipment and their purpose based on the number of workers employed when medical exams are conducted at the enterprise, whether or not the enterprise has an autonomous medical service;

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

GMAC

Chapter IX: Work-Related Accidents

Article 248:

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

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

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

GMAC

Article 249:

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

The same liability applies to:

- directors of private hospitals, but solely for the personnel they employ;
- professionals, solely for their employees;

Call National Hotline
115

Let's **Fight Against** **COVID-19** Together

WEAR MASKS
AT ALL TIMES
WHEN YOU GO OUT

WASH YOUR HANDS
FOR **30 SECONDS**
WITH SOAP & WATER

023 885 077

CALL US FOR
FREE CONSULT ON
COVID-19 COVERAGE

Supported by

EmCare employeecare | FIG TREE BLUE | medi+ | SAFETYNET HEALTH INSURANCE SPECIALIST | HOSPITAL +SURGICAL INSURANCE

FORTE INSURANCE

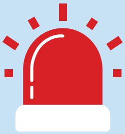
Vattanac Capital, Level 18, No. 66 Monivong Blvd., Sangkat Wat Phnom
Khan Daun Penh, Phnom Penh City, Kingdom of Cambodia

Telephone: (+855) 023 885 066 / 077 | Fax: (+855) 023 986 922 / 882 798

info@forteinsurance.com | forteinsurance | www.forteinsurance.com

GMAC

សូមទាក់ទងមកទូរស័ព្ទទាន់ហេតុការណ៍
លេខ ១១៥



យើងរួមគ្នា ប្រយុទ្ធប្រឆាំង
វីរុសកូវីដ១៩ ទាំងអស់គ្នា

ពាក់ម៉ាស់
គ្រប់ពេលវេលា
ពេលអ្នកធ្វើដំណើរទៅក្រៅ

លាងដៃ
ជាមួយសាប៊ូ និងទឹកស្អាត
យ៉ាងតិច**៣០**វិនាទី

023 885 077

ទាក់ទងមកយើងខ្ញុំ ដើម្បី
ពិគ្រោះយោបល់លើការ
ធានារ៉ាប់រងលើវីរុសកូវីដ១៩

GMAC

គាំទ្រដោយ

EmCare employeecare | FIG TREE BLUE | medi+ | SAFETYNET HEALTH INSURANCE SPECIALIST | HOSPITAL +SURGICAL INSURANCE

FORTE INSURANCE

អគារវឌ្ឍនៈ ជាន់ទី ១៨ អគារលេខ ៦៦ មហាវិថីព្រះមុន្នីវង្ស សង្កាត់វត្តភ្នំ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
លេខទូរស័ព្ទ៖ (+855) 023 885 066 / 077 | ទូរសារ (+855) 023 986 922 / 882 798

info@forteinsurance.com | forteinsurance | www.forteinsurance.com

- craft shops, only for workers other than the wife and the children of the craftsman;
- property owners, only for their domestic workers;
- agricultural enterprises, for their workers;

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

Article 250:

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

Article 251:

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

Article 252:

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

GMAC

regular wage.

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

The competent tribunal can:

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

Article 253:

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

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

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

Article 254:

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

GMAC

Article 255:

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

Article 256:

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

Article 257:

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

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

1. The method for declaring and investigating accidents;
2. Guarantees and other necessary provisions;
3. The level of disability and the amount of compensation.

GMAC

Chapter X: Placement and Recruitment of Workers

Section 1: Placement

Article 258:

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

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

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

Article 259:

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

ARTICLE 260:

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

GMAC

Section 2: Employment of Foreign Labour

Article 261:

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

a) Employers must beforehand have a legal work permit to work in the Kingdom of Cambodia;
b) These foreigners must have legally entered the Kingdom of Cambodia;
c) These foreigners must possess a valid passport;
d) These foreigners must possess a valid residency permit;
e) These foreigners must be fit for their job and have no contagious diseases. These conditions must be determined by a *Prakas* (ministerial order) from the Ministry of Health with the approval of the Ministry in Charge of Labour.

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

Article 262:

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

a) When the holder does not fulfil one of the conditions laid in paragraph 2 – point a), b), c), d), and e) of *Article 161* above;
b) When the job to be extended by the holder in the Kingdom

GMAC

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

c) When the holder is unemployed for more than one month or is hired by another employer;

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

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

GMAC

ARTICLE 263:

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

ARTICLE 264:

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

1. Office personnel;
2. Specialized personnel;
3. Non-specialized personnel;

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

Article 265:

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

GMAC

Chapter XI: Trade Union Freedom and Worker Representation in the Enterprise

Section 1: the Right to Form a Trade Union

Article 266:

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

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

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

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

Article 267:

Workers' unions and employers' associations have the right:

- to draw up their own statutes and administrative regulations, as long as they are not contrary to laws in effect and public order;

- to freely elect their representatives;
- to formulate their work program.

Article 268:

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

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

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

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

Article 269:

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

GMAC

1) be at least 25 years of age;
2) be able to read and write Khmer;
3) not have been convicted of any crime;
4) have engaged in the profession or the job for at least one year.

Article 270:

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

1) be at least 25 years of age;
2) have the right to permanent residence in accordance with the Immigration Law of the Kingdom of Cambodia;
3) have worked for at least two consecutive years in the Kingdom of Cambodia.

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

1) be at least 25 years of age;
2) be able to read and write Khmer;
3) have the right to permanent residence in accordance with the Immigration Law of the Kingdom of Cambodia;
4) have worked for at least two consecutive years in the Kingdom of Cambodia

Article 271:

All workers, regardless of sex, age, nationality are free to be a

GMAC

member of the trade union of their choice.

ARTICLE 272:

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

ARTICLE 273:

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

ARTICLE 274:

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

ARTICLE 275:

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

GMAC

headquarters of all their constituent unions or associations, as provided for in *Article 268*.

Article 276:

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

Article 277:

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

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

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

GMAC

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

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

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

3) Provisions of the labour law can attach the representativeness of professional organization recognized by the Ministry in Charge of Labour, in conformance with the criteria established in paragraph 1 of the present Article, to the benefit of certain advantages relating to:

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

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

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

GMAC

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

Article 278:

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

GMAC

Section 2: Protection of Trade Union Freedom

Article 279:

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

Article 280:

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

Article 281:

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

Article 282:

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

Section 3: Representation of Workers in the Enterprise

Article 283:

In every enterprise or establishment where at least eight workers

GMAC

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

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

- Workers covered by *Article 1* - paragraph 3 of this law have the right to elect shop stewards, but the provisions for implementation shall be determined by a separate *Anukret* (sub-decree).
- Personnel serving in the air or sea transportation industries also abide by the provisions of the present Section. However, for elections of shop stewards, they must be grouped into one or more specific electoral colleges with their own shop stewards within their enterprises.

This Section 3 does not apply to domestic or household servants.

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

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

GMAC

Article 284:

The missions of the shop steward are as follows:

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

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

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

GMAC

Article 285:

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

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

Article 286:

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

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

Article 287:

The election shall take place during working hours. The ballot is secret. The election of official shop stewards and assistant

GMAC

shop stewards shall be organized with separate ballots, but at the same time. If there is a pre-electoral agreement or a collective agreement or a regulatory provision applicable to the discrete professional categories that entail distinct electoral polls, then the election shall be organized separately in different places.

Article 288:

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

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

Article 289:

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

Article 290:

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

GMAC

ARTICLE 291:

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

ARTICLE 292:

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

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

ARTICLE 293:

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

GMAC

steward's term is subject to the same procedure.

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

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

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

Article 294:

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

GMAC

ARTICLE 295:

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

ARTICLE 296:

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

ARTICLE 297:

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

ARTICLE 298:

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

ARTICLE 299:

The Ministry in Charge of Labour shall issue a *Prakas* (ministerial order) to determine the mode of enforcement of the present

GMAC

section, particularly regarding:

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

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

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

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

GMAC

Chapter XII: Settlement of Labour Disputes

Section 1: Individual Disputes, Preliminary Conciliation of Individual Disputes

Article 300 new:

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

For every individual dispute, either party can file a complaint to the competent labour inspector for conciliation first. In case the dispute cannot be conciliated, the parties can file a complaint to court or Arbitration Council in accordance with the Prakas of the Minister in charge of labour.

Article 301:

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

To this effect, the Labour Inspector shall set a hearing that is to

GMAC

take place within three weeks at the latest upon receipt of the complaint.

The parties can be assisted or represented at the hearing.

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

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

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

Section 2: Collective Labour Dispute

A. Conciliation

Article 302:

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

GMAC

Article 303:

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

Article 304:

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

Article 305:

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

Article 306:

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

Article 307:

A conciliatory agreement, signed by the parties and [visaed] by the conciliator, has the same force and effect of a collective agreement between the parties and the persons they represent. However,

GMAC

when the party representing workers is not a trade union, the agreement is neither binding on such union nor on the workers it represents.

Article 308:

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

B. Arbitration

Article 309:

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

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

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

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

Article 310:

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

The Council of Arbitration must inevitably meet within three

GMAC

days following the receipt of the case.

ARTICLE 311:

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

ARTICLE 312:

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

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

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

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

GMAC

also solicit the assistance of experts.

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

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

Article 313:

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

Article 314:

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

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

Article 315:

The reports on conciliation agreements and arbitral decisions, which have not been appealed, shall be posted in the workplace of the enterprise involved in the dispute and in the office of the relevant

GMAC

provincial and municipal Labour Inspector's Office.

Article 316:

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

Article 317:

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

GMAC

Wing Biz+

FIRST EXPERIENCE WITH Biz+ FOR FREE

Features

Additional benefits:

- Enjoy life insurance $2,000 package from camlife Insurance at only 2,000 Riel
- Enjoy installment with 0% interest from iCare Benefits

Effectiveness

- ✓ Cut off unnecessary backend headcounts
- ✓ Greater value, free cash withdrawal at Wing ATM 24hrs or Wing Agents
- ✓ No maintenance fee or other additional charges.

Productivity Improvement

- ✓ One-click solution to disburse salaries for all of your employees
- ✓ Save time on payroll approval process.
- ✓ Can do money transfer, bills payment and other transactions on-the-go with Wing Business Portal same as features with Wing Money App

Hassle-Free

- ✓ Fast, secure, and convenient!
- ✓ Risk-free handling of cash, with minimal requirement of documents registration becomes easy

Partners: HONDA | Manulife | Minebea | CTN | and more

ស្កេនទីនេះដើម្បីទាញយក កម្មវិធីស្មាតហ្វូនវីង

Wing | Available on the App Store | Google Play

ធនាគារឯកទេសវីង

023 999 989 / 012 999 489

www.wingmoney.com

Wing

GMAC

Wing Biz+

ទទួលយកបទពិសោធន៍ សេវាបើកប្រាក់បៀវត្ស តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ដោយឥតគិតថ្លៃ

អត្ថប្រយោជន៍

កាន់តែពិសេស

- ទទួលបានការធានារ៉ាប់រងការពារអាយុជីវិតរហូតដល់ ២០០០ ដុល្លារពី camlife ក្នុងតម្លៃពិសេសត្រឹមតែ ២០០០រៀល
- ទទួលបានការបង់រំលស់ដោយគ្មានការប្រាក់ពី iCare Benefits

ប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់

- ✓ កាត់បន្ថយការចំណាយលើបុគ្គលិកក្នុងការរៀបចំបើកប្រាក់បៀវត្ស
- ✓ តម្លៃសមរម្យ ជាមួយនឹងភាពបទបែនទៅតាមអាជីវកម្មរបស់អ្នក
- ✓ ដកប្រាក់ដោយមិនគិតថ្លៃសេវាជាមួយម៉ាស៊ីនATMវីង ឬភ្នាក់ងារវីងទូទាំងប្រទេស
- ✓ មិនមានការគិតតម្លៃសេវាថែទាំ ឬសេវាកម្មបន្ថែម

បង្កើនផលិតភាព

- ✓ បើកប្រាក់បៀវត្សមានភាពងាយស្រួល និងរហ័ស
- ✓ សន្សំសំចៃពេលវេលា ក្នុងការធ្វើប្រតិបត្តិការ និងស្នើសុំ
- ✓ បុគ្គលិកមិនចាំបាច់តម្រង់ជួរក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្ស
- ✓ អាចធ្វើប្រតិបត្តិការទូទាត់ផ្សេងៗ តាមរយៈគេហទំព័រ Wing Business Portal និងតាមរយៈកម្មវិធីស្មាតហ្វូនវីង

គ្មានការរំខាន

- ✓ ងាយស្រួល រហ័ស និងមានសុវត្ថិភាព
- ✓ គ្មានហានិភ័យពីការកាន់ក្រដាសប្រាក់
- ✓ ការចុះឈ្មោះប្រើប្រាស់សេវាកម្មមានភាពងាយស្រួល

ដៃគូសហការ | HONDA | Manulife | Minebea | CTN | និងដៃគូសហការជាច្រើនទៀត

ស្កេនទីនេះដើម្បីទាញយកកម្មវិធីស្មាតហ្វូនវីង

App Store | Google Play

ធនាគារឯកទេសវីង

023 999 989 / 012 999 489

www.wingmoney.com

Wing

Chapter XIII: Strikes - Lockouts

Section 1: General Provisions

Article 318:

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

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

Article 319:

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

Article 320:

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

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

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

The right to strike can be exercised only when all peaceful

GMAC

methods for settling the dispute with the employer have already been tried out.

ARTICLE 321:

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

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

ARTICLE 322:

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

GMAC

SECTION 2: PROCEDURES PRIOR TO THE STRIKE

ARTICLE 323:

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

A. PRIOR NOTICE

ARTICLE 324:

A strike must be preceded by prior notice of at least seven working days and be filed with the enterprise or establishment. If the

strike affects an industry or a sector of activity, the prior notice must be filed with the corresponding employer's association, if any. The prior notice must precisely specify the demands which constitute the reasons for the strike.

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

Article 325:

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

B. Minimum Service

Article 326:

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

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

GMAC

C. ESSENTIAL SERVICES

ARTICLE 327:

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

ARTICLE 328:

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

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

ARTICLE 329:

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

GMAC

Section 3: Effects of a Strike

Article 330:

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

Article 331:

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

Article 332:

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

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

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

Article 333:

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

Article 334:

During a strike, the employer is prohibited from recruiting

GMAC

new workers for a replacement for the strikers except to maintain minimum service provided for in *Articles 326 and 328* if the workers who are required to provide such service do not appear for work. Any violation of this rule obligates the employer to pay the salaries of the striking workers for the duration of the strike.

Article 335:

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

Section 4: Illegal Strikes

Article 336:

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

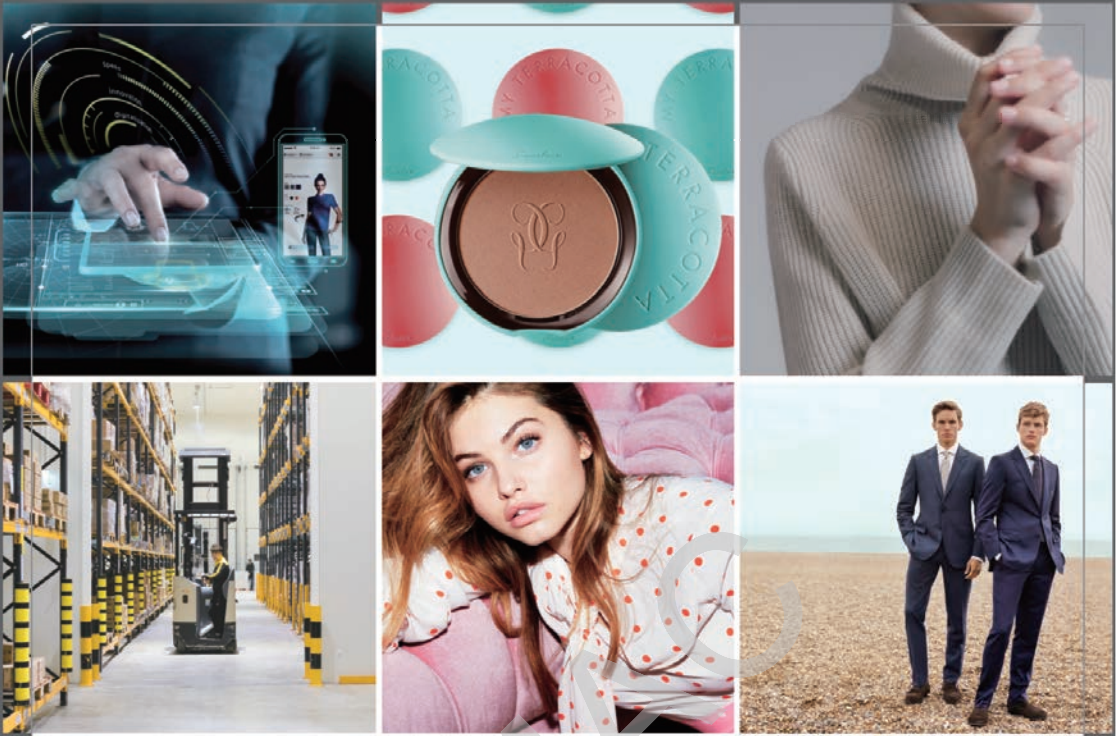
Non-peaceful strikes are also illegal.

Article 337:

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

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

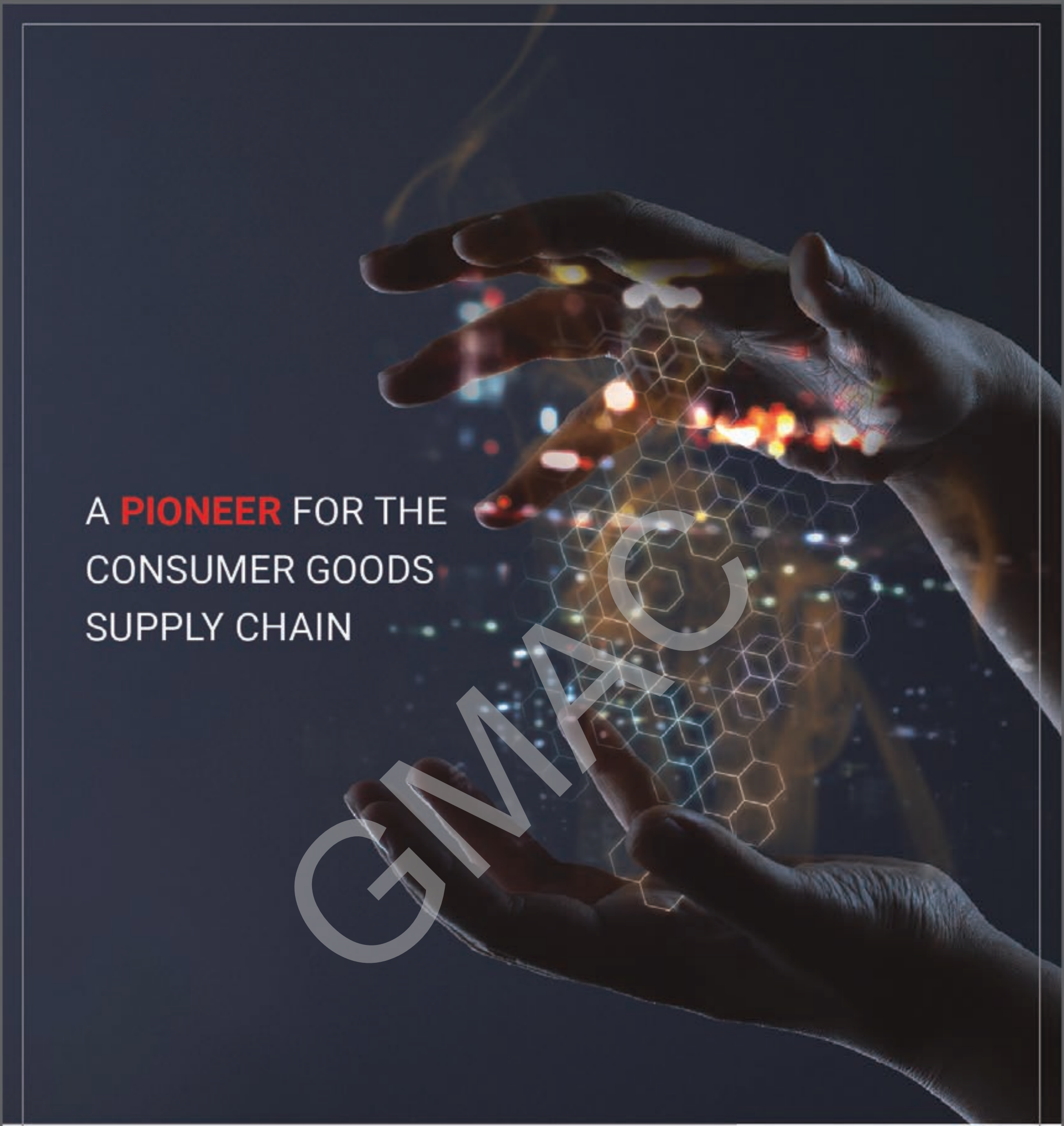
GMAC



The Fung Group of companies diverse businesses operate across the entire global supply chain for consumer goods including sourcing, logistics, distribution and retail. Headquartered in Hong Kong, the Group has over 114 years of rich history and heritage in export trading and global supply chain management, with over 34,000 people working across more than 350 locations in over 40 different markets worldwide. Today, the Group is firmly focused on advancing new, disruptive technologies shaping the future of supply chains, continuously exploring new opportunities for business growth through strategic innovation in retailing, new products, services or markets.

Listed companies of the Group include Li & Fung, Global Brands Group and Convenience Retail Asia. Privately-held companies include LH Pegasus, Branded Lifestyle, Fung Kids, Toys "R" Us (Asia) and Suhyang Networks.

FUNG GROUP



GMAC

www.funggroup.com
Fung Group LinkedIn
Fung Group WeChat

FUNG GROUP

Chapter XIV: Labour Administration

Section 1: General Provisions

Article 338:

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

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

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

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

The Labour Administration offers conciliatory services to employers and workers, as well as to their organizations, in order

GMAC

to help settle individual or collective disputes.

ARTICLE 339:

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

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

ARTICLE 340:

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

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

ARTICLE 341:

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

- the roles and tasks incumbent on the responsible agents;
- the organization, relationship and coordination with the

GMAC

other services within the Labour Administration;

- layout of the service in order to best serve in provinces and municipalities in the country; work methods of the responsible agents.

Article 342:

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

Section 2: Labour Inspection

Article 343 new:

The tasks of the labour inspection are assumed by labour inspectors and by labour controllers.

Before their appointment, labour inspectors and controllers shall solemnly swear allegiance to fulfilling the duties and to not revealing, even after having left their post from the Ministry in charge of labour, any manufacturing or trade secret or operating method that they learned of during the course of their work.

Labour inspectors are eligible to be judicial police to inspect crimes as stipulated in the law in accordance with the provisions of Criminal Code. The formalities and procedures for eligibility to be judicial police of labour inspectors shall be set by an Inter-ministrial Prakas of the Minster of Justice and Minster in charge of labour.

GMAC

Article 344:

The Labour Inspection shall have the following missions:

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

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

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

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

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

GMAC

Article 345:

Labour Inspectors and Controllers can ask for assistance from duly qualified experts and technicians from relevant ministries or outside, who are specialized in medicine, mechanics, electricity, chemistry and environment, in order to ensure enforcement of the legal provisions regarding the health and safety of workers in carrying out their duties, and to inquire about the effectiveness of the methods

applied, the materials used, and the regulations on the health and safety of workers. This technical assistance shall be exerted under the monitoring of the Labour Inspector or the Labour Controller in cooperation with relevant ministries.

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

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

GMAC

Article 346:

1. Labour Inspectors and Controllers possessing the proper identification are authorized:

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

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

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

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

- to demand access to all books, ledgers, and documents that must be kept by the employer as prescribed by the legislation relating to working conditions so as to verify whether they (the papers) conform to the legislation; as well as to have the right to copy or take extracts from the books or ledgers;
- to demand the posting of notices or papers that are required to be affixed by law;
- to take, for the purposes of analysis, samples of materials or substances used or mixtures provided that the employer or his representative is aware that the materials or substances were taken for this purpose.

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

3. The Labour Inspector and Controller may need to be accompanied by one or more shop s tewards during inspection.

GMAC

ARTICLE 347:

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

1) to make observations to the employer or his representative and to the workers;
2) to serve notice on the employer or his representative to observe the legislation within a certain time period;
3) to note with an official report the non-observance of

certain legal provisions that must, until proved otherwise, be credited;

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

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

Article 348:

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

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

GMAC

Section 3: Labour Medical Inspection

Article 349:

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

The Labour Medical Inspectors work in conjunction with the

Labour Inspectors and cooperate with them in enforcing regulations regarding the health of workers.

Article 350 New:

Within the framework of their mission, the provisions relating to the powers and obligations of labour inspectors provided for in new Articles 343-paragraph 2, 346 and 347-points 1, 2, 3, 4 of the Labour Law, are also extended to the labour medical inspectors.

GMAC

ឥណទានអាជីវកម្ម

企业贷款 BUSINESS LOAN

GMAC

សម្រេចក្តីស្រមៃរបស់អ្នក
ជាមួយឥណទានអាជីវកម្មពី ធនាគារព្រីនស៍

让我们的企业贷款为您实现梦想

Achieve your dreams with our Business Loan

*លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗត្រូវបានអនុវត្ត
条款和条件适用/Terms and Conditions apply

1800-20-8888 / 24/7
www.princebank.com.kh

PRINCE BANK

FASTEST GROWING DIGITAL BANK

ឥណទានអាជីវកម្ម

企业贷款 BUSINESS LOAN

GMAC

សម្រេចក្តីស្រមៃរបស់អ្នក
ជាមួយឥណទានអាជីវកម្មពី ធនាគារព្រីនស៍

让我们的企业贷款为您实现梦想

Achieve your dreams with our Business Loan

*លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗត្រូវបានអនុវត្ត

条款和条件适用 / Terms and Conditions apply

CHAPTER XV: THE LABOUR ADVISORY COMMITTEE

ARTICLE 351:

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

It consists of:

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

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

GMAC

ARTICLE 352:

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

ARTICLE 353:

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

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

ARTICLE 354:

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

ARTICLE 355:

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

ARTICLE 356:

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

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

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

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

GMAC

ARTICLE 357:

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

The Labour Advisory Committee has the following duties:

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

ARTICLE 358:

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

GMAC

Chapter XVI: Penalties

Article 359:

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

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

Article 360:

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

Article 361:

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

Article 362:

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

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

GMAC

ARTICLE 363 NEW:

Those guilty of violating the provisions of Articles 21, 28, 44, 45, 49, 50, 57, 59, 106, new Article 139, new Article 144, new Article 162, Articles 163, 164, 166, 167, 168, 169, 170, 179, 180-paragraph 1 and 2, Article 182-paragraph 2 and 3, Articles 184, 194, 198, 200, 204, 205, 206, 210, 249, 296 and 306 of the Labour Law are liable to a fine of 31 (thirty-one) to 60 (sixty) days of the base daily wage.

ARTICLE 364:

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

ARTICLE 365:

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

ARTICLE 366:

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

ARTICLE 367 NEW:

Employers who employ staff under conditions contrary to the provisions of Article 137, new Article 138-paragraph 2, Articles 140 and 141 of the Labour Law are liable to a fine of 31 (thirty-one)

GMAC

to 60 (sixty) days of the base daily wage.

ARTICLE 368:

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

ARTICLE 369:

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

ARTICLE 370:

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

ARTICLE 371:

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

GMAC

ARTICLE 372:

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

ARTICLE 373:

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

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

ARTICLE 374:

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

ARTICLE 375:

Company heads, directors, managers, or officers-in-charge who personally violated the provisions of *Articles 229, 230 and 231* or

GMAC

the *Prakas* for enforcing these Articles are liable to a fine of thirty to one hundred twenty days of the base daily wage.

Article 376:

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

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

Article 377:

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

Article 378:

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

The dissolution of the professional organization or the union of professional organizations must be pronounced by the Labour Court in the event of those organizations committing the wrongdoing

GMAC

as stated in the preceding paragraph or in case of serious, repeated violation of the laws and regulations, particularly in the area of industrial relations.

Article 379:

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

Article 380:

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

Article 381:

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

Article 382:

Anyone who prevents or attempts to prevent the Labour

GMAC

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

ARTICLE 383:

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

This rule applies particularly when several workers are employed under conditions contrary to this law. Fines imposed in the event of subsequent offences are tripled.

ARTICLE 384:

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

ARTICLE 385:

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

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

1. Order the reinstatement of a dismissed worker, by retaining his former position and paying him a retroactive wage;
2. Nullify the results of a union election or the election of a

GMAC

shop steward;

3. Order an employer to negotiate with a union or to cooperate with a union steward or a shop steward;
4. Decide the payment for damages in favor of the party who won the case in the labour conflict;

Article 386:

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

GMAC

CHAPTER XVII: LABOUR COURTS

ARTICLE 387:

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

ARTICLE 388:

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

ARTICLE 389:

Pending the creation of the Labour Courts, disputes regarding the application of this law shall be referred to common courts.

GMAC

Chapter XVIII: Transitional Provisions

Article 390:

The provisions of this law are lawfully applicable to current individual labour contracts. However, workers are entitled to continue enjoying benefits granted them by their present contract when these benefits are more favorable than those they would have under this law.

The provisions of this law cannot be a reason for terminating a contract.

Article 391:

Any clause in a current contract that does not conform to the provisions of this law must be modified within six months from the promulgation of this law.

Article 392:

In a transitional period and until a date that shall be set by a *Prakas* (ministerial order) of the Ministry in Charge of Labour, all workers' unions can nominate candidates to the first round of shop steward elections without needing to prove their representativeness.

During the above period, the professional organizations of workers and employers claiming to be representative in their professional and geographic area can sign collective agreements covering the same jurisdiction. However, the validity of these agreements will end, at the latest, within one year after the date that the *Prakas* referred to in the first paragraph is published. Any

GMAC

renewal of the agreement or any new agreement can be made only within the framework of *Article 96*.

While waiting for professional organizations to be recognized as representative at the national level, the Minister in Charge of Labour shall select prominent figures (officials) credited with special merits in the domain of social affairs or in the area of occupation and employment to occupy the seats reserved for representatives of workers and employers.

Article 393:

In the absence of the post for Labour Inspectors, Labour Medical Inspectors and Labour Controllers, officials who are appointed to conduct inspections by the Minister in Charge of Labour shall carry out the functions and the duties of the Labour Inspectors, Labour Medical Inspectors and Labour Controllers as stipulated in this law.

Article 394:

Workers' unions and employers' associations that have already been created before this law coming into effect, must again complete the formalities in conformance with the provisions of this law.

GMAC

Chapter XIX: Final Provisions

Article 395:

All provisions contrary to this law shall be abrogated.

Article 396:

This law shall be declared as a matter of great urgency.

This law was adopted on January 10, 1997 by the National Assembly of the Kingdom of Cambodia during the 7th session of its first legislature, and promulgated on March 13, 1997.

Phnom Penh, March 13, 1997
in the King's name and by the royal order

Chea Sim
Acting Head of State

GMAC

GMAC

GMAC

柬埔寨王国劳工法

2007 年, 2018 年, 2021 年修正

GMAC

柬埔寨制衣厂协会

版权所有

2021

卢启健翻译

GMAC

目录

第 1 章:　总则 1
第 1 节:　执行范围 1
第 1 条: 1
第 2 条: 2
第 3 条: 2
第 4 条: 2
第 5 条: 2
第 6 条: 2
第 7 条: 3
第 8 条: 3
第 9 条: 3
第 10 条: 4
第 11 条: 4
第 2 节:　不受歧视 4
第 12 条: 4
第 3 节:　公共性质的指示 5
第 13 条: 5

GMAC

第 4 节： 关于传播......6
第 14 条:......6
第 5 节： 强迫劳动......6
第 15 条:......6
第 16 条:......6
第 2 章: 企业 - 机构......7
第 1 节： 宣布企业的设立与关闭......7
第 17 条:......7
第 18 条:......7
第 19 条:......7
第 20 条:......7
第 2 节： 职工流动的通知......8
第 21 条:......8
第 3 节： 企业内部规章......8
第 22 条:......8
第 23 条:......8
第 24 条:......9
第 25 条:......9
GMAC

第 26 条: 9
第 27 条: 9
第 28 条: 9
第 29 条: 10
第 30 条: 10
第 31 条: 10
第 4 节: 就业簿 10
第 32 条: 10
第 33 条: 10
第 34 条: 10
第 35 条: 11
第 36 条: 11
第 37 条: 11
第 38 条: 11
第 5 节: 发薪簿 11
第 39 条: 11
第 40 条: 12
第 41 条: 12
GMAC

第 6 节：公司小卖店 12
第 42 条：........ 12
第 43 条：........ 13
第 7 节：保证金 13
第 44 条：........ 13
第 8 节：劳动承包商的特征 13
第 45 条：........ 13
第 46 条：........ 13
第 47 条：........ 13
第 48 条：........ 14
第 49 条：........ 14
第 50 条：........ 14
第 3 章：学徒培训 15
第 1 节：学徒合同的性质和形式 15
第 51 条：........ 15
第 52 条：........ 15
第 53 条：........ 15
GMAC

第 2 节： 学徒合同条款 16
第 54 条: 16
第 55 条: 16
第 56 条: 17
第 57 条: 17
第 3 节： 师傅与学徒的职责 17
第 58 条: 17
第 59 条: 17
第 60 条: 18
第 61 条: 18
第 4 节： 对学徒培训工作的监督检查 18
第 62 条: 18
第 5 节： 终止学徒培训合同 18
第 63 条: 18
第 64 条: 19
第 4 章: 劳动合同 20
第 1 节： 签订与执行劳动合同 20
第 65 条: 20
GMAC

第 66 条: 20
第 67 条: 20
第 68 条: 21
第 69 条: 22
第 70 条: 22
第 71 条: 22
第 72 条: 23
第 3 节: 终止劳动合同 24
(A) 有限期劳动合同 24
第 73 条: 24
(B) 无限期劳动合同 25
第 74 条: 25
第 75 条: 25
第 76 条: 26
第 77 条: 26
第 78 条: 26
第 79 条: 26
第 80 条: 26
第 81 条: 27
GMAC

第 82 条: 27
第 83 条: 27
第 84 条: 28
第 85 条: 28
第 86 条: 28
第 87 条: (新)...................... 29
第 88 条: 29
(C)工龄赔偿金(新)....................30
第 89 条: (新)...................... 30
第 90 条: (新)...................... 30
(D)精神损失赔偿金....................30
第 91 条: (新)...................... 30
第 92 条: 31
第 93 条: 31
第 94 条: (新)...................... 31
(E)集体裁员....................31
第 95 条: 31
第 5 章: 集体劳动协议 33
第 96 条: 33
GMAC

第 97 条: 34
第 98 条: 34
第 99 条: 34
第 100 条: 34
第 101 条: 35
第 6 章: 一般的工作条件 36
第 1 节: 工资 36
(A) 关于工资的规定 36
第 102 条: 36
第 103 条: 36
(B) 法律保障最低工资 37
第 104 条: 37
第 105 条: 37
第 106 条: 37
第 107 条: 37
第 108 条: 38
第 109 条: 38
第 110 条: (新) 38
第 111 条: 38
GMAC

第 112 条: 38

（C）支付工资 39

第 113 条: 39

第 114 条: 39

第 115 条: 39

第 116 条: 39

第 117 条: 40

第 118 条: 40

第 119 条: 40

（D）工资追诉期 41

第 120 条: (新)........................ 41

（E）工资的担保和优先权 41

第 121 条: 41

第 122 条: (新)........................ 41

第 123 条: (新)........................ 42

第 124 条: 42

第 125 条: 42

（F）工资扣除 42

第 126 条: 42
GMAC

第 127 条: 43
第 128 条: 43
第 129 条: 43
（G）工资的扣押和分配 44
第 130 条: 44
第 131 条: 44
第 132 条: 44
第 133 条: 44
（H）小费的监督和分配 45
第 134 条: 45
第 135 条: 45
第 136 条: 45
第 2 节： 每日与每周的工作时间 45
第 137 条: 45
第 138 条: (新) 45
第 139 条: (新) 46
第 140 条: 46
第 141 条: 46
第 142 条: 47
GMAC

第 143 条: 48

第 3 节： 夜间工作 48

第 144 条: 　　　　(新)................................ 48

第 4 节： 每周休息 48

第 145 条: 48

第 146 条: 48

第 147 条: 48

第 148 条: 49

第 149 条: 49

第 150 条: 50

第 151 条: 50

第 152 条: 50

第 153 条: 50

第 154 条: 51

第 155 条: 51

第 156 条: 51

第 157 条: 51

第 158 条: 51

第 159 条: 51

第 160 条: 52

GMAC

第 5 节： 带薪假期 52
第 161 条: 52
第 162 条: (新) 52
第 163 条: 52
第 164 条: 53
第 165 条: 53
第 6 节： 年假 53
第 166 条: 53
第 167 条: 53
第 168 条: 54
第 169 条: 54
第 170 条: 55
第 7 节： 特别假期 55
第 171 条: 55
第 8 节： 儿童与女性劳动力 56
（月）联合规定 56
第 172 条: 56
第 173 条: 56
第 174 条: 56
GMAC

第 175 条: 56
第 176 条: 57
（B）青少年的工作 57
第 177 条: 57
第 178 条: 58
第 179 条: 58
第 180 条: 58
第 181 条: 59
第 182 条: 59
第 183 条: 59
第 184 条: 59
第 185 条: 60
第 186 条: 60
第 187 条: 60
第 9 节: 居住在远离工作地点的职工 60
第 188 条: 60
第 189 条: 61
第 190 条: 61
第 7 章: 农业工程的具体工作条件 62
GMAC

第 191 条: 62
第 192 条: 62
第 1 节： 种植园 62
第 193 条: 62
（A）工作时间 63
第 194 条: 63
第 195 条: 63
第 196 条: 63
第 197 条: 63
（B）部份工资以实物代替 63
第 198 条: 63
第 199 条: 64
（C）家庭福利 64
第 200 条: 64
第 201 条: 65
第 202 条: 65
第 203 条: 66
（D）住房 66
第 204 条: 66

GMAC

第 205 条: 66
第 206 条: 66
第 207 条: 66
第 208 条: 67
（E）住房津贴 67
第 209 条: 67
（F）水 67
第 210 条: 67
第 211 条: 67
第 212 条: 67
（G）提供日用品 68
第 213 条: 68
（H）厕所 68
第 214 条: 68
第 215 条: 68
第 216 条: 68
（I）　职工死亡 - 安葬或火葬 68
第 217 条: 68
第 218 条: 69
GMAC

（J）托儿所......69
第 219 条:......69
第 220 条:......69
第 221 条:......69
（K）学校......70
第 222 条:......70
第 223 条:......70
第 224 条:......70
第 225 条:......70
第 226 条:......70
第 2 节： 其他农业企业......70
第 227 条:......70
第 8 章: 工人的健康和安全......71
第 228 条:......71
第 1 节： 一般规定......71
第 229 条:......71
第 230 条:......72
第 231 条:......73
第 232 条:......73

GMAC

第 2 节： 关于监督检查 73
第 233 条: 73
第 234 条: 73
第 235 条: 73
第 236 条: 74
第 237 条: 74
第 3 节： 劳工卫生服务 74
第 238 条: 74
第 239 条: 74
第 240 条: 75
第 241 条: 75
第 242 条: 75
第 243 条: 76
第 244 条: 76
第 245 条: 76
第 246 条: 76
第 247 条: 77
第 9 章: 第九章 工伤事故 78
第 248 条: 78
GMAC

第 249 条: 78
第 250 条: 79
第 251 条: 79
第 252 条: 79
第 253 条: 79
第 254 条: 80
第 255 条: 80
第 256 条: 80
第 257 条: 80

第 10 章: 工人的安置和招聘 81

第 1 节: 找工作 81

第 258 条: 81
第 259 条: 81
第 260 条: 81

第 2 节: 雇用外籍劳工 81

第 261 条: 81
第 262 条: 第 82
第 263 条: 83
第 264 条: 83

GMAC

第 265 条: 83

第 11 章: 工会自由和企业工人代表 84

第 1 节: 成立工会的权利 84

第 266 条: 84

第 267 条: 84

第 268 条: 84

第 269 条: 85

第 270 条: 85

第 271 条: 86

第 272 条: 86

第 273 条: 86

第 274 条: 86

第 275 条: 86

第 276 条: 86

第 277 条: 87

第 278 条: 88

第 2 节: 工会自由的保护 88

第 279 条: 88

第 280 条: 88

GMAC

第 281 条: 88
第 282 条: 89
第 3 节: 在企业与商行中的工人代表 89
第 283 条: 89
第 284 条: 90
第 285 条: 90
第 286 条: 91
第 287 条: 91
第 288 条: 91
第 289 条: 91
第 290 条: 92
第 291 条: 92
第 292 条: 92
第 293 条: 92
第 294 条: 93
第 295 条: 93
第 296 条: 93
第 297 条: 94
第 298 条: 94
第 299 条: 94
GMAC

第 12 章: 劳资纠纷的解决 95
第 1 节: 个人纠纷以及个人纠纷的初步调解 95
第 300 条: (新)................................ 95
第 301 条: 95
第 2 节: 集体劳资纠纷 96
(一)关于调解 96
第 302 条: 96
第 303 条: 96
第 304 条: 96
第 305 条: 96
第 306 条: 96
第 307 条: 97
第 308 条: 97
(二)仲裁 97
第 309 条: 97
第 310 条: 97
第 311 条: 98
第 312 条: 98
第 313 条: 98
GMAC

第 314 条: 99
第 315 条: 99
第 316 条: 99
第 317 条: 99
第 13 章： 罢工与工厂停工 100
第 1 节： 一般规定 100
第 318 条: 100
第 319 条: 100
第 320 条: 100
第 321 条: 101
第 322 条: 101
第 2 节： 罢工前的程序 101
第 323 条: 101
（一）事先通知 101
第 324 条: 101
第 325 条: 102
（二）最低服务限度 102
第 326 条: 102
GMAC

（三）基本服务 102
第 327 条: 102
第 328 条: 102
第 329 条: 103
第 3 节： 罢工的影响 103
第 330 条: 103
第 331 条: 103
第 332 条: 103
第 333 条: 103
第 334 条: 104
第 335 条: 104
第 4 节： 非法罢工 104
第 336 条: 104
第 337 条: 104
第 14 章: 劳工行政局 105
第 1 节： 一般规定 105
第 338 条: 105
第 339 条: 105
第 340 条: 106
GMAC

第 341 条: 106
第 342 条: 106
第 2 节: 劳工监察局 106
第 343 条: (新) 106
第 344 条: 107
第 345 条: 107
第 346 条: 108
第 347 条: 109
第 348 条: 109
第 3 节: 劳工体检 110
第 349 条: 110
第 350 条: (新) 110
第 15 章: 劳工咨询委员会 111
第 351 条: 111
第 352 条: 111
第 353 条: 111
第 354 条: 111
第 355 条: 111
第 356 条: 112

GMAC

第 357 条: 112
第 358 条: 112
第 16 章: 惩罚................................113
第 359 条: 113
第 360 条: 113
第 361 条: 113
第 362 条: 113
第 363 条: （新）.......................... 113
第 364 条: 114
第 365 条: 114
第 366 条: 114
第 367 条: （新）.......................... 114
第 368 条: 114
第 369 条: 115
第 370 条: 115
第 371 条: 115
第 372 条: 115
第 373 条: 115
第 374 条: 116
第 375 条: 116
GMAC

第 376 条: 116
第 377 条: 116
第 378 条: 116
第 379 条: 117
第 380 条: 117
第 381 条: 117
第 382 条: 117
第 383 条: 117
第 384 条: 118
第 385 条: 118
第 386 条: 118
第 17 章: 劳工法庭..119
第 387 条: 119
第 388 条: 119
第 389 条: 119
第 18 章: 过渡期法令 120
第 390 条: 120
第 391 条: 120
第 392 条: 120
第 393 条: 121
GMAC

第 394 条: 121

第 19 章: 最终条款 122

第 395 条: 122

第 396 条: 122

GMAC

GMAC

第 1 章:　总则

第 1 节:　执行范围

柬埔寨王国境内的各类职工

第 1 条:

本法管辖范围包括所有在柬埔寨王国领土上实施的雇主与职工间所签订的工作合同,无论这些合同是在何处签订、签订者是何国籍和住在何处。

本法的执行范围,包括企业或商行、工业、采矿业、商业手工业、服务业、农业、水陆运输业，即使是公共利益企业,宗教的或非宗教的，即使是含职业培训或捐献性，以及各民间协会或其他团体的自由职业。

本法也适用于处在公务员联合章程或外交官员章程管辖外的职工，以及临时委任的公共机构职工。

本法不执行于下列人士:

A. 司法机构的法官。

B. 在官方公共机构工作的公务员。

C. 警察人员,军队,军警，由一个单独的法规管辖。

D. 由特别法令所管辖的在空中和运输船上工作的职工。这些职工有权执行本法中有关工会自由的相关规定。

E. 家佣，除非本法有明确规定。这些家佣有权执行本法中有关工会自由的相关规定。

GMAC

第 2 条:

按本法定义，所有公共的法人与自然人以及私人，如果要被认为是成立企业或商业的雇主，这些人必须雇用多名工人或职员，即使是不经常雇佣也好。

每个企业可能由几个机构组成，每个机构都雇用一群人在雇主的监督和指导下，在规定的位置，如工厂，车间， 工作场所等一起工作。

上述的商行必须在同一企业的领导下工作，即使这间商行只雇用一个人。如果商行只是本身独立存在，并没有附属任何企业，也可以被认为是一间独立企业。

第 3 条:

按照本法的定义，各类职工和各种国籍即：签订工作合同、在一名公共的法人、自然人或私人领导管理下工作已取得报酬的人。为了清楚说明职工的条件，人们不应考虑职工与雇主的智慧，同时不应考虑工资的多与少。

第 4 条:

家佣是指从事家务劳动的工人，他们是被雇佣照顾屋主和保护屋内财产而获得报酬的人。

第 5 条:

工人或帮工是指签订合同并答应为某个人工作而获取报酬的人。

第 6 条:

除家佣和工人或帮工以外，其他主要从事体力活的的工人都是体力劳动工人。

GMAC

体力劳动工人的定义必须与工作性质相连系，而并非跟报酬方式相连。

第 7 条:

工匠就是直接从事劳动的人，为自己利益工作，无论在自己的家中或在外面，无论有没有使用机器，有没有招牌。工匠都是出售本身或与家人共同劳动生产出来的产品。工匠允许有工人与学徒协助工作，但整个作坊必须在本身领导之下。

除了自己家人之外，工人人数不能超过七人，如果工人超过七人，就丧失了工匠的身份。

第 8 条:

学徒就是与某雇主或手工业主签订学习职业技能的人。合同规定雇主必须教授或派人教授职业技能给学徒， 而学徒本身在合同期间，必须为雇主工作。

第 9 条:

根据就业的稳定性，我们区分：

- 正式职工
- 临时工

正式职工，就是长期或者定期被雇佣的工人。而临时工是指：

- 被雇佣在短时期内完成指定工作的工人。
- 被暂时性，间断性或季节性被雇佣的工人。

GMAC

第 10 条:

临时工与正式工人受制于相同的规则和义务，并享有与正式工人相同权利。

第 11 条:

按照报酬方式，工人可分为以下几类：

- 月薪、日薪和时薪工人，他们可以每天领取工资、或者是半个月至一个月领取工资。
- 根据产量领取工资。
- 收取服务费或佣金的职工。

第 2 节： 不受歧视

第 12 条:

除根据本法或保护妇女和儿童的任何其他法律的规定，以及与外国人入境和居留有关的规定外，任何雇主均不得基于以下原因：

- 种族
- 肤色
- 性别
- 信仰
- 宗教
- 政治意见

GMAC

- 国籍
- 出身地
- 参加工会或参加工会活动

来做出以下决定，例如：

- 招聘
- 工作分配
- 职业培训
- 赏罚
- 升职
- 报酬
- 给予社会福利
- 纪律处分或终止雇佣合同

根据某项工作的需要所规定某种条件，而分配、同意雇用或不同意雇用，都不能算作歧视。

第 3 节： 公共性质的指示

第 13 条:

本法的规定属于公共秩序的性质，除非有其他法令代替。因此所有由单方面所决定的措施，或者是双方面所签订的合同，如果不遵守本法中的法令条文者， 应被宣布为无效。

本法中具有公共性质的指示，对于根据一名或多名雇主单方面的决定，或工作合同，或集体劳资协议，或其他相关协议，或者仲裁委员会的处理而向职工提供的利益或权力高于本法规定的利益或权力，将不会受到任何阻碍，法律上是有效的。

GMAC

第 4 节： 关于传播

第 14 条:

每位雇主至少应拥有一份劳工法副本，随时让工人参考，特别是在本法第一条中所规定的职工代表。

第 5 节： 强迫劳动

第 15 条:

柬埔寨王国于 1969 年 2 月 24 日认可并批准了国际劳工组织 1930 年 6 月 28 日所通过的第 29 号国际公约规定。强迫或义务劳动是绝对被禁止的。

本文适用于所有人，包括从事家务劳动的工人，以及所有企业、农场的职工。

第 16 条:

禁止雇用工人偿还债务。

GMAC

第 2 章:　企业 - 机构

第 1 节：　宣布企业的设立与关闭

第 17 条:

所有劳动法适用的雇主，应当在开设企业或建立时向劳动部呈报。该呈报必须以书面形式，并在企业实际开放运作之前提交劳工部。

至于雇用固定工人不足八人,而且没有使用机器的雇主,必须在设立企业与商行之 30 天内，禀报劳工部。

第 18 条:

如果关闭企业与商行，必须在 30 天内,向劳工部报告。

第 19 条:

劳工部将发布部长令（PRAKAS），宣布设立以及关闭企业的详细程序和形式。

第 20 条:

每个雇主都应建立并整齐地保留劳动监察员编号和初次编号的建立的登记册。登记册的型号以及模式应由劳动部的部长令（PRAKAS）设定。

GMAC

第 2 节： 职工流动的通知

第 21 条:

当雇用或辞退一名职工时，雇主必须向劳工部报告。

这份呈交给劳工部的报告书，必须在雇用或辞退该职工的 15 天内以书面形式申报。

农作业企业必须在 30 天内申报。

该项关于雇用与辞退职工的通知, 在如下情况不必执行:

- 临时性工作，持续时间不到 30 天。
- 间歇性就业，工作时间在连续 12 个月内不超过 3 个月。

第 3 节： 企业内部规章

第 22 条:

本法第 17 条中所注明的雇主, 如果雇用八名以上工人, 必须拟定一份企业的内部规章。

第 23 条:

企业与商行内部规章必须跟本法令纹和并且注明主要内容如下：雇用工作条件、薪金、补助金、加班费、工作时间、休息时间、职工的卫生与安全、职工的职责和对职工实行的惩罚条例。

GMAC

第 24 条:

企业成立后 3 个月内，企业雇主必须与职工代表进行讨论，并拟定出内部规章。若企业是在本法生效前已经设立，就必须在本法生效 3 个月之内拟定。

内部规章必须事先得到劳工部的劳工监察官的批准和登记才能生效。监察官必须在收到申请的六十天内批准内部规章的实施。

第 25 条:

在内部规章中以及在集体协议中制定取消或限制工人权利的条例都将被宣布无效。

监察官必须强制下令,在内部规章中加入根据现行规定,必须遵守的法律条文。

第 26 条:

如果雇主或雇主的代表发现职工有任何错误或不当行为必须在 15 天内做出纪律处分。

如果职工犯有严重错误，雇主必须在七天内做出纪律处分。超过 7 天将被视为放弃处分的权利。

第 27 条:

任何纪律处分必须与不当行为的严重性成正比。劳工部检查员有权控制这种比例。

第 28 条:

雇主不得对同样的不当行为施加罚款或双重制裁。这些罚款是指任何导致减少薪酬的措施。

GMAC

第 29 条:

内部规章必须粘贴在适当的地方，以让全体工人容易看得见并且贴在人事部。

内部规章必须良好保护，保持易读状态，长期看得清楚。

第 30 条:

要修改内部规章, 需按照企业与商行的规定进行修改。

第 31 条:

在所有雇用少于 8 个人的企业与商行中, 没有内部规章的情况下, 雇主可以根据有关工人的不当行为的严重性做出警告，谴责，处分六天无薪假期或甚至解雇工人。

第 4 节： 就业簿

第 32 条:

所有柬埔寨籍工人都必须拥有就业簿。

任何雇主，不得雇用不遵循以上规定的职工。

第 33 条:

季节性农场工人不需要拥有就业簿。

第 34 条:

就业簿是为了识别持有人。其中记录合同的工作性质，合同期限，商定的工资和付款方式以及续约记录。

禁止使用工人的就业簿作为其他用途。

GMAC

当职工停止为雇主工作时，雇主不能在就业簿上写任何评语。

第 35 条:

就业簿由监察官根据职工的申请发出，职工必须出示有关部门发出的身份证和雇主发出的工作证或劳动合同。

第 36 条:

发放就业簿的费用,必须遵照财经部与劳工部联合通知的规定,向国家预算局缴纳。

第 37 条:

职工被雇用或被辞退、调薪记录都必须记载在本人的就业簿上。

雇主所记录在职工就业簿内的上述内容，必须在职工被雇用或被辞退七天内送交监察官认证。

第 38 条:

当就业簿遗失时，必须向监察官报告；就业簿的副本可以在申请新就业卡相同条件下重发。

GMAC

第 5 节： 发薪簿

第 39 条:

上述第 17 条所涵盖的企业，必须持有一本薪资分类账，其格式由劳动力部的部长令设定。

在使用之前，薪资分类账的所有页面必须由劳动力检查员编号和初始化。

薪资分类账必须保存在每个企业的收银员或总部办公室中，以便立即提供检查。薪资分类账必须保存三年。

监察官有权随时检查发薪簿。

第 40 条:

薪资分类账必须记录：

a）关于企业雇用的每个工人的信息。

b）关于工作，工资和假期的所有迹象。

第 41 条:

任何希望以不同方式记录薪资分类账的企业，可以向劳工局监察官呈交申请书。

第 6 节：公司小卖店

第 42 条:

公司小卖店是由雇主或代表开设，按职工需要，用来出售食品和其他商品给职工极其家属的商店。

公司小卖店必须符合以下 4 点：

1. 工人没有义务在那里购物。
2. 雇主或他的服务员不得从商品销售中获利。
3. 小卖店的账簿应该与企业、商行的赈簿分开。
4. 所有物品的售价目的价格将明显显示。

GMAC

第 43 条:

设立公司小卖店必须由劳工部部长令决定。

监察官负责监督小卖店的运作情况，职工代表也参与管理小卖店的工作，监察官有权下令暂时关闭小卖店一直到劳工部长签署最后决定为止。

第 7 节： 保证金

第 44 条:

在签署工作合同或维护工作合同时, 无论在任何形式下, 雇主都不能要求以金钱或债券作为担保。

第 8 节： 劳动承包商的特征

第 45 条:

劳动承包商是一个与企业家签署合同的子承包商。他自己招募员工提供指定服务或执行某些工作以获得全包价。

这样的合同必须以书面形式。

第 46 条:

禁止承包者剥削工人利益，或低估工人的价值。

第 47 条:

承包者和雇主一样，必须遵守本法中所有法律条文，而且承担相同的责任。

GMAC

第 48 条:

如果劳动承包商破产或违约，企业家或企业经理应替代承包商履行其对工人的义务。

如果职工利益受损，职工可直接控告企业家。

第 49 条:

承包者必须在作坊、仓库或工作地点上，在人们容易看得见的地方公布本身的身份和企业家的姓名与地址。

第 50 条:

企业家必须紧紧掌握与自己签订过合同的承包者名单。名单中有承包者的姓名、地址、 以及每个工作地点的情况。在企业家与承包者签订合同之后七天内，必须向劳工局报告。

至于农业企业，该期限可以延长至 15 天。

GMAC

第 3 章:　学徒培训

第 1 节:　学徒合同的性质和形式

第 51 条:

学徒培训合同，即工商企业雇主、手工业主或一名技工与另一个人签订一项不超过两年限期的合同，保证把职业技能传授给此人；而此人则保证以学徒的身份为雇主工作。

第 52 条:

学徒培训合同必须以书面表达，给以公证或作为确实的私人文件，在半个月内必须实行，否则将作废。

第 53 条:

如果劳工局没有与负责培训职业技能的代表作出任何协议则学徒培训合同必须根据该行业的习惯而鉴定。

合同上必须注明：

1. 师傅的姓名、年龄、职业和住址。
2. 学徒的姓名与住址。
3. 学徒的父母或监护人或父母授权托管人的姓名、职业和住址。
4. 学徒所应学习的技术名称和合同期限。
5. 提供的薪酬待遇与其他福利：如住宿，伙食等等。

GMAC

6. 指明教授给学徒的技术项目。

7. 终止合同的赔偿金。

8. 师傅与学徒的主要义务与责任。

学徒培训合同必须由师傅与学徒共同签署。如果学徒是未成年人，此合同可由师傅与学徒的合法代表签定。劳工局监察官必须负责检查以及注册学徒培训合同，而且在合同上签名。

第 2 节： 学徒合同条款

第 54 条:

任何人如果年龄尚未满 21 岁，而且如果没有任何证据可以证明本人曾经以技术员、师傅、或专门人才的身份从事所要教授的职业技能工作最少两年，则不能担任训练学徒的师傅。

如果这名师傅拥有某个技术培训学校或专业培训中心所发给的毕业证书，他的专业的实践期限可以减少到一年

GMAC

第 55 条:

负责学徒培训的男性雇主与师傅，不能与未成年的女性学徒住在同一间屋子。

以下三种人失去做为训练学徒师傅的资格：

1. 被判犯过刑事罪行的人。
2. 违犯当地传统风俗习惯的人。
3. 曾因犯偷窃、拐骗和贪污、腐化罪名而被监禁 的人。

第 56 条：

劳工部部长令负责规定哪些行业允许 18 岁以上的青少年当学徒。

如果学徒经过培训已精通某种技术，那么就应成为一名职工。

第 57 条：

雇用超过 60 名工人的任何企业都必须拥有至少 10%的学徒。

劳工部按照企业的工人与物资的实际情况，规定企业与商店拥有学徒的最大人数。

学徒人数的义务也能通过缴付学徒税完成。其金额和付款方式应由劳工部部长令决定。

GMAC

第 3 节： 师傅与学徒的职责

第 58 条：

师傅对学徒的态度就像父亲对待子女一样，注意观察学徒在家中与外面的行为，如果发现学徒犯了什么严重错误，或者犯了道德上的错误，应该通知学徒的父母或者学徒父母的代表；此外，当学徒生病或没来工作，或者其他事故，师傅必须马上通知学徒父母。

师傅不能指使学徒做超过其体力能力的工作，而且只能是职业技能有关的工作。

第 59 条：

师傅必须全面教授学徒学习各种技能，如果学徒要进技术学校学习，必须努力为学徒创造各种便利条件。

在学徒期结束时，在中立考试小组进行的正式审查后，授予证书。

第 60 条:

在培训的范围内，学徒必须尊重师傅，和听从师傅的教导必须按照在自己的能力和体力，帮助师傅工作，并且要保守职业技能中的各种秘密。

第 61 条:

任何人如果教唆煽动一名学徒毁约，此人必须受到惩罚，必须向该学徒所学习技能的作坊与企业做出相应的赔偿。

当旧合同还没结束，合同中的义务还未履行之前，任何新的学徒合同将被视为无效。

第 4 节： 对学徒培训工作的监督检查

第 62 条:

监督学徒制的系统，例如通过行业确定程序，学徒制期间的监督，期末考试，设立考试小组的方法等，应由劳动部的部长令确定。

劳工部的公告，必须清楚的规定培训的时间，包括实习的时间，另外还要规定测验的项目，包括技术与理论，以考核出学徒在职业技术方面的进步情况。

第 5 节： 终止学徒培训合同

第 63 条:

如有以下情况发生，可以合法终止学徒培训合同：

GMAC

1. 师傅或学徒死亡。

2. 师傅或学徒参军。

3. 师傅或学徒因犯刑事罪而入狱。

4. 企业或商店的作坊关闭。

第 64 条:

在以下情况下，学徒培训的合同，可在双方其中一方的要求下终止：

1. 双方中的某一方不遵守合同的规定。

2. 违反本章中的条文。

3. 如果学徒顽固地不尊重内部法规。

4. 师傅搬家离开本人签署合同时所住的分区或乡,但是必须在师傅搬家之后的三个月内提出要求。

如果任何一方认为,若认为本身的利益受损害，则可向另一方提出赔偿的要求。

GMAC

第 4 章:　劳动合同

第 1 节:　签订与执行劳动合同

第 65 条:

劳动合同即劳资双方在协议的基础上签订的合同。此合同可以以书面形式或者口头形式达成。该合同可以按国家习惯书写与签署。

由劳资双方用口头达成的协议，在法律上也同样有效。

第 66 条:

每个人都可以被雇佣来完成固定的工作。这可分为有限期或无限期合同。

第 67 条:

1. 有限期合同必须清楚注明合同结束的日期。

2. 有限期合同不能够超过 2 年。该工作合同可以多次续约，但总期限不能超过两年。

如果违反以上关于期限的规定，则该工作合同将变无限期的合同。

3. 有时，此合同可能在制定时具有未指定的日期：

- 更换暂时缺席的工人;

- 在一个季节进行的工作;

GMAC

- 偶尔的额外工作或企业的特别活动;

以上情况，合同期限可在以下情况被终止：

- 一名暂时缺席的职工返回工作或这些职工的工作合同被终止。
- 季节的结束。
- 企业与商店非正常增加的工作量的结束。

4. 当签订合同时，雇主必须向职工通知合同的内容,并且通知合同的期限。

5. 时间不明确的合同，可以自由地续约，而且不会失效。

6. 每天发、每周发或半个月发一次工资的短期合同工，应被当作有实际期限的。

7. 有限期合同必须以书面表达，没有用书面表达的合同，应被当作无限期合同。

8. 有限期合同期满后，雇主仍然允许工人继续上班，则该合同将被当作自动转换为无限期合同。

第 68 条:

试用期的合同不能超过雇主判断工人的专业价值以及工人具体了解所提供的工作条件所需的时间。但是，正式员工的试用期不能超过三个月，专业工人的试用期不能超过两个月，非专业工人的试用期不能超过一个月。

在试用期内，工人往返工作场所的交通费用应由雇主承担。

GMAC

第 69 条:

在合同的范围内，职工必须尽力为企业与公司服务。例如：职工必须做雇主所安排的工作，而且能独立、认真地完成这些工作。

但是，在工作时间之外，职工可以做与本身服务的企业利益不相冲突的工作，除非有相反的协议。

第 70 条:

当合同期满后，任何禁制或限制职工从事任何活动的条文均无效。

第 2 节： 暂停劳工合同

第 71 条:

在以下情况，必须暂时停止执行劳工合同：

1. 企业因雇主必须执行保卫祖国的义务或参与军事训练而必须关闭。

2. 工人因必须执行保卫祖国的义务或参与军事训练义务期间而缺席工人。

3. 职工生病，而且有医生出具证明书证实。缺席的时间上限规定为 6 个月，但是可一直延长直到有合适人选代替为止。

4. 职工因工作时发生工伤事故或者职业病而不能上班。

5. 女职工因怀孕或生孩子或因生孩子后生病而不能上班。

GMAC

6. 根据法律，集体协议或个人协议，雇主授权的工人缺席。

7. 根据内部法规，临时暂时裁员。

8. 在带薪休假期间，职工缺席，其中包括来往路途所需时间。

9. 职工被扣留监禁，但后来没有定罪。

10. 因不可抗拒的因素,而造成其中一方无法履行义务。期限不能超过 3 个月。

11. 企业面临严重的经济或重大困难或任何特别不寻常的困难，导致企业运作暂停。这种停止活动的行为必须处于劳工监察官的监督之下。

在造成暂时停止合同的原因消失后，以及雇主按法律规定预先通知的情况下，雇主可终止暂停的合同。

第 72 条:

1. 暂停工作合同仅影响合同的主要义务，即职工为雇主工作和雇主给职工付工资的义务，除非有相反的规定要求雇主支付工资给职工。

其他义务,如雇主提供住宿的义务，以及职工对企业的忠诚和保密的义务，在暂停工作合同期间继续生效。

2. 暂停工作合同不会影响工会或职工代表任期。

3. 除非另有规定，否则，暂停工作合同的时间必须用来计算工龄。

GMAC

第 3 节：　终止劳动合同

(A) 有限期劳动合同

第 73 条:

有限期劳动合同通常在指定的终止日期结束。但是如果双方同意，合同可以在劳工监察官面前，以书面形式签署终止。

如果没有经过双方的同意，有限期劳动合同，只能在发生严重错误或在不能抵抗因素(天灾)的情况下，才能被取消和终止。

除了本条文第一段与第二段的原因外，雇主若单方面决定在合同期满前取消或终止合同，职工将有权获得赔偿。赔偿金额至少等于职工合同期满将获得的薪资总和。

相反的除了本条文第一段与第二段的原因外，职工若单方面决定在合同期满前取消或终止合同，雇主将有权获得相当于所受损害金额的损害赔偿。

如果合同的期限超过 6 个月，职工应在合同期满的前 10 天接到有关终止合同或不再续约的消息。如果合同的期限超过一年，则通知应在十五天前发出。如果没有预先发出通知，合同的期限将继续延长至最初签订合同中相同的期限，如果延长合同的期限合起来超过第 67 条规定的期限，则被认为是无限期合同。

在合同到期时，雇主应向工人提供与工资和合同期限成正比的遣散费。遣散费的确切金额由集体协议设定。如果在此类协议中没有设置，则遣散费至少等于职工在合同期间所得到所有工资的百分之五。

GMAC

当合同期满时，若有限期合同取代有限期合同，那么职工的工龄必须包括两个合同的总期限。

在每种合同终止的情况下，工人可以要求雇主为他提供就业证明。

(B) 无限期劳动合同

第 74 条:

未指明期限的劳动合同可以由其中一个缔约方终止。有意终止合同的一方，必须以书面形式预先通知对方。

但无论如何，终止此类合同不能在没有合理理由的情况下进行的。合理的理由必须与职工的能力、品行和企业或商行在运作上的需要有关系 。

第 75 条:

事先通知的最短期限如下:

- 如果职工在企业与商行工作的时间不足半年，事先通知的期限为 7 天。
- 如果职工在企业工作的时间从六个月至两年，事先通知的期限为 15 天。
- 如果职工在企业与商行工作的时间从两年以上至五年，事先通知的期限为 1 个月。
- 如果职工在企业与商行工作的时间从五年以上至十年，事先通知的期限为 2 个月。
- 如果职工在企业工作超过十年, 通知期为 3 个月。

GMAC

不按每月雇佣的工人的工作时间计算办法应由劳工部的部长令规定。

第 76 条:

任何劳动合同的条款，内部条例或任何其他个人协议的任何条文， 若将事先通知期设定低于此劳工法将视为无效。

第 77 条:

如果雇主单方面终止劳动合同，而恕不另行通知或未经遵守事先通知期，将必须对职工进行赔偿，其金额等于职工的工资以及在预先通知期内职工应获得的各种利益。

第 78 条:

按本法第一条的规定，预先通知应该执行在所有企业与商行中。任何一方决定单方面终止合同都应预先通知对方。但是职工若并非因犯严重错误被解雇，而在通知期内能够找到新的工作就可以在提前离开企。在这种情况下，工人业不必对雇主作出任何赔偿。

GMAC

第 79 条:

在预先通知期内，企业与商行的职工有权每周带薪休假两天寻找新的工作。

无论计算薪金的方法如何，休假期间的薪金应按平时薪金的计算办法计算，而且还要把补助金的数目计算在内。

第 80 条:

对于承包工作或记件工作，一般来说职工不能在工作全部完成之前停止工作。

但是对于一个月内无法完成的工作，任何一方希望能摆脱责任都必须在八天前向另外一方发出通知。

第 81 条:

在预先通知期间，雇主与职工双方面都必须履行本身对彼此的义务。

第 82 条:

在以下情况下，双方都不必承担预先通知的责任：

1. 试工期间或在合同中规定的学习期间。
2. 其中一方犯下严重错误。
3. 因不可抗拒因素，使任何一方无法履行合同义务。

第 83 条:

下述错误列为严重错误：

（A）雇主方:

1. 使用阴谋诡计使职工签署不利的合同。
2. 拒绝支付全部或部分工资。
3. 多次拖延支付工资。
4. 凶恶的责骂、威胁或殴打工人。
5. 拒绝提供足够的工作给记件工。
6. 不肯执行在法律中所规定的劳工卫生和劳动安全措施。

GMAC

（B）职工方：

1. 偷窃，盗用，贪污。

2. 在签订合同时出示伪造证件，或在雇佣期间搞破坏活动，拒绝遵守雇佣合同条款，泄露职业保密。

3. 严重违反工厂的纪律、安全与卫生条例。

4. 威胁、辱骂、殴打雇主或其他职工。

5. 煽动其他工人犯下严重罪行。

6. 在企业内进行政治宣传活动或鼓动政治性示威。

第 84 条：

在尚未成立劳工法庭之前，普通的法庭有权审讯除了上述条文所列明错误之外的案件。

第 85 条：

根据八十二条第三款内容，雇主在以下情况，被视为无能力履行预先通知的义务：

1. 在政治的命令下关闭企业与商行。

2. 水灾、地震、战争等等灾难，导致严重损坏而长时间内不能继续工作。若雇主逝世，致使企业与商行关闭，工人有权予以等于通知期间的赔偿。

第 86 条：

根据第八十二条第三款内容，职工在以下情况，被视为无能力履行预先通知的义务：

GMAC

1. 长期生病、神经错乱和终身残废。

2. 被判监禁。

如果发生本条文第一款所叙述的情况，雇主不能迴避在辞退职工之前必须预先通知的责任。

第 87 条：　　（新）

若雇主的法律地发生变化，特别是通过赋予基金的转让或继承，销售，销售或转移来从新组建公司，旧雇主和工人之间的所有劳动合同将转移给新雇主。所有劳动合同仍然有效。

除本节规定的条件下，合同无法终止

任何企业结业，除了天灾（不可抗拒因素）之处，雇主也不能脱离法律规定的义务。破产和通过法院程序清算不被视为天灾。

若符合劳工部部长令的条件而关闭企业或工厂，精神赔偿金和预先通知赔偿金则不予以实施。

第 88 条：

按季节开工的行业（名单由劳工部部长令公布），这些企业与公司在工作期柬后裁员，不能被视为解雇。因此也不会导致任何赔偿。但是裁员通知书必须最少八天前在工地进出口张贴通告。，如果工地在轮船上，可贴在轮船上。

GMAC

（C）工龄赔偿金(新)

第 89 条:　　(新)

雇主必须为正在工作的员工提供工龄补偿金，该补偿金等于每年 15 天的工资和其他福利。每 6 个月，雇主必须支付一半的工龄补偿金给员工。

如果雇主方根据劳动法的规定终止无限期劳动合同，针对拥有 1 个月到 6 个月以下工龄的员工， 雇主必须提供工 7 天的工龄赔偿金。如果由于员工的严重错误而导致劳工合同被解除，则不提供任何工龄赔偿。

如果因疾病而终止合同，雇主也必须发放工龄补偿金给员工。

关于工龄补偿金的适用范围和执行，必须按照劳工部部长令之规定。

第 90 条:　　(新)

除了给员工发放工龄补偿金之外，如果由于雇主的不良行为促使或强迫员工自动辞职或终止合同，员工还可以要求精神赔偿金。如果雇主不公平的或反复违反劳动合同的条款，雇主还必须支付工龄补偿金和精神损失赔偿金给员工。

GMAC

（D）精神损失赔偿金

第 91 条:　　(新)

若任何一方在没有正当理由的情况下单方面解除劳工合同，另一方则有权要求精神损失赔偿金。

该精神损失赔偿金与预先通知赔偿金和工龄赔偿金不同。

员工可以要求相等于工合同执行期间已经或必须获得的工龄赔偿金。在此情况下，员工没有义务向雇主提供自己损失证明。

第 92 条:

如果某职工违反现有劳动合同到新的地方工作，若能证明新雇主曾鼓励该职工跳槽，则新雇主必须与该职工一起共同承担旧雇主的损失。

第 93 条:

任何职工当合同期满时，都可以要求雇主发出工作证。该工作证中必须注明雇佣期以及工作的项目。

拒绝提供此证书的雇主，则必须向职工提供赔偿。

雇主发给职工的证明书应该免纳印花税和注册税，即使在证明书上包含其他事项，只要这些事项没有作为收据和协议的性质就没有必要按税率纳税。

禁止在证明书上写有任何对职工职业造成负面影响的申明。

第 94 条: (新)

在不影响以上劳动法 91 条以及第 90 条规定的情况下，法院应该依据当地习惯、员工所提供服务的类型和重要性，员工/员工的资历和年龄，等等因素来决定所造成的精神损失以及赔偿。

（E）集体裁员

第 95 条:

如果雇主有意减少企业或商行的营业活动，或者整顿内部，必须按照以下程序进行：

GMAC

雇主必须按职工在企业或商行的贡献、工作的工龄以及职工的家庭负担制定下岗顺序。

雇主必须以书面形式通知职工代表，以让职工了解减少职工人数的原因，尽量减少对职工的影响。

首先，必须辞退那些技术最差的职工。然后再辞退那些工龄最短的职工。有配偶的职工，工龄应该被增加一年和每个子女再增加一年的工龄。

当企业与商店需要时，那些被辞退的职工在两年内有从返工作岗位的优先权。

这些拥有优先权的职工若更换住址，必须及时通知雇主。

如果有工作机会，雇主必须通过挂号信或普通信件通知职工（必须有职工的签收）。职工在接到信件后的一个星期内到企业或商店报告。

集体裁员必须向劳工监察官报告。应职工代表的要求，劳工监察官可以一次或多次召集当事人，裁员所造成的困难，以尽量减少其影响。

在特殊情况下，劳工部长可以发出部长令，暂时停止裁员行动以便协助当事人找出解决办法。该暂停不能超过 30 天并可以延长 1 次。

GMAC

第 5 章:　集体劳动协议

第 96 条:

1. 设立集体劳动协议的目的是为了规定职工的工作条件和规范雇主与工人间的关系以及各自的组织的关系。集体协议还可以将其合法认可的角色扩展到工会组织并改善保护工人免受社会风险.

2. 集体劳资协议是一种以书面形式达成的协议(上述第 96 条第一款已有说明)，由以下的个人与组织间达成：

   ① 一部份:雇主、一群雇主，或一个或多个代表雇主的组织;和

   ② 另一部份: 一个或多个工会组织代表工人。根据上述原则的法律，若企业商行中没有工工会组织代表工人，则可按第 11 章第三部份所写明的条件下，通过选举选出工人代表与雇主共同签署集体劳动协议。

3. 集体劳动协议可以是有限期或者无限期。有限期协不能超过 3 年。到期时，除非已被取消，否则它将保持有效。任何一方在给予 3 个月通知后就能取消协议。如果集体劳动协议由本条文第二段中的工人代表与雇主签署，那么协议的期限不能超过一年。如果是无限期协议，那么协议中的任何一方可以提出要求取消，但这个协议对于提出取消者来说，在一年的时间内仍然有效。取消通知并未阻止该协议由其他签字人实施。

GMAC

4．集体劳资协议应注明本身执行的范围，该执行范围可是一个企业内，一组联合企业内，一间工厂内， 一部份工厂内， 或者一部份或多部份经济实体内。

第 97 条:

集体协议的规定应适用于有关雇主以及协议内规定的所有员工。

第 98 条:

1．集体劳动协议的条例可以对工人更有利但不能有违反公共秩序法律条文的内容。

2．如果雇主与职工之间签订的劳动合同的条件和福利低于集体协议，集体劳资协议中的相关条文将取而代之。

3．企业与商行的集体劳动协议应该与实行范围更广的协议协调，并可在特殊条件下在企业或商行中实施。企业与商行的集体劳动协议可以增设对工人有利的新条文。

若已拥有实行范围更广的协议，且必须在企业或商行中实行，该企业或商行的集体劳资协议必须与实行范围更广的协议协调。

第 99 条:

应雇主协会或工会组织要求，劳工部长在与劳工咨询委员会讨论之后，可以把某集体劳动协议的部分或全部条文扩展执行于某个职业领域的所有工人。

第 100 条:

如果尚未设立集体劳动协议，劳工部在得到劳工咨询委员会的同意之后，可以发出部长令，以奠定特定职业的工作条件。

GMAC

第 101 条:

劳工部应发布部长令以便规定以下内容：

1. 第九十九条所注明扩展集体协议的条件与手续。

2. 实施第一百条中所规定的条件与手续。

3. 注册、存放、公布与发布集体劳动协议的手续。

4. 在必要的情况下监测这些协议执行的手续。

GMAC

第 6 章:　　一般的工作条件

第 1 节:　工资

（A）关于工资的规定

第 102 条:

就本法而言，“工资”一词，无论如何鉴定或其计算方式，其定义是指可转换为现金的，或通过协议或国家法律设定的工作或服务的报酬。该报酬由雇主根据书面或口头的工作或服务的合同针已经完成或将要完成的工作，或者已经提供或将要提供的服务，发给职工。

第 103 条:

工资包括：

- 实际工资或薪酬;
- 加班费;
- 佣金;
- 奖金和赔偿;
- 利润分享;
- 小费;
- 实物利益的价值;
- 超过法律规定的家庭津贴;
- 假期工资或补偿性假期工资;
- 残疾病假和产假期间雇主支付的金额。

GMAC

工资不包括：

- 医疗费用；
- 法律规定的家庭津贴；
- 交通津贴；
- 专为帮助工人完成工作而提供的福利。

（B）法律保障最低工资

第 104 条：

工资必须至少等于法律保障最低工资；也就是说，它必须确保每个工人都能过上符合人类尊严的体面生活。

第 105 条：

任何把工资定低于法律保障最低工资 均被视为无效。

第 106 条：

任何出生、性别与年龄的职工只要工作质量相同、职业技能相同或者生产的产品品质相同，都应获得相同的工资。

第 107 条：

1. 法律保障最低工资不分不行业或职业。它可按照各地区的经济因素而改变化。

2. 劳工部在听取劳工咨询委员会的建议之后，发布部长令设定最低工资。该最低工资将根据经济情况和物价的变化做出调整。

3. 用于考虑设定最低工资的因素应该尽可能的包括：

GMAC

① 工人及其家庭的需求以及柬埔寨的一般工资水平、生活费用、社会保障津贴和其他社会群体的比较生活水平。

② 经济方面的因素，包括经济发展的因素、生产率及实现和维持高就业率的最终目的目标。

第 108 条:

对于承包制工人或计件工，无论是在作坊或者在家里工作，工资的计算率必须允许一个平庸能力的工人在同样的工作时间内获得与最低工资数目相同的工资。

第 109 条:

凭借本法建立的最低工资必须长期发布在工作场所和付工资和招聘办公室。

第 110 条: （新）

在计算带薪假期报酬时，或计算终止无限期合同的工龄赔偿时，以及计算在未经事先通知的情况下终止劳动合同的精神损失赔偿金时，必须包括所有的佣金和津贴以及奖金。上述计算方式是根据放假前或离职前过去 12 个月的平均总所得。

第 111 条:

与政府部门或公共机构的工作合同必须包括所有必要的规定，以确保执行本法有关保证最低工资的规定和一般工作规则。

第 112 条:

雇主必须采取措施，以精确且易于理解的方式通知工人：

GMAC

1. 职工在进入工作岗位之前，必须了解有关工资的条件并在改变这些条件时要立即通知职工。

2. 当构成工资的组成部分有所改变时，也要及时通知职工。

（C）支付工资

第 113 条:

除非职工同意用其它方法发薪，否则工资应直接发给职工本人。无论如何，工资应以合法流通的硬币或钞票支付.

第 114 条:

无论如何，雇主禁止限制工人利用自己工资的自由

第 115 条:

除非发生了人力无法抗拒的事件，否则发工资的地点应在工作地点或雇主的办公室（若靠近工作地点）。

在任何情况下都不允许以酒精或有害药物的形式支付工资。另一方面，除了在出售酒类商店或零售商场以及娱乐场所工作的职工之外，不允许在这些地方发薪给职工。

不允许在职工休息日发薪，如果发薪日期刚巧是休息日,必须提前一天发薪。

第 116 条:

体力劳动者的工资应每月至少支付两次，间隔不可找过 16 天。

GMAC

员工的工资必须至少每月支付一次。

销售代理人或商业代表的佣金必须至少每 3 个月支付。

至于承包商与计件工的工资，可以通过协商决定发薪日，但劳动者必须每15天收到部分付款，并在交付工作后一周内全额支付。

在终止劳动合同的情况下，必须在终止工作日的 48 小时内支付所有工资和赔偿金。

第 117 条:

如果雇主没有合理理由而没按时给工人发工资，劳工监察官必须向雇主发出通知，要求雇主在设定期限支付工人的工资。

如果在限期内仍未发工资，劳工监察官必须无偿的准备一份报告向相关法院申请扣押企业的财产或采取任何适当措施以便保护职工利益,这其中包括委派一名临时的行政官。

之后劳工监察官可以采取任何法律行动以便强迫雇主履行对身属下职工的义务。

第 118 条:

如果对支付工资有争议，雇主有责任证明他已经付款 这些证据可以是职工本身签名的文件，如果职工是文盲，可由两名证人在发薪薄上代签，并保存好。

第 119 条:

职工确认“职工的工资和其他报酬已经全部支付”，或任何其他类似的确认，表明职工愿意放弃其在合同中的全部或部分权

利，无论是在工作合同执行期间或在工作合同终止后，将不会受到拒绝。

当职工无抗议接受付款，不代表职工愿意放弃自己工作合同或其他法规规定的，应获得的全部或部分的工资或其他相关补偿金的权利。

（D）工资追诉期

第 120 条：（新）

所有工资的追诉期是 3 年。

受诉讼时效约束的索赔包括实际工资、劳动合同中的其他福利，终止合同的赔偿金。

（E）工资的担保和优先权

第 121 条：

拖欠承包商的款项不应该扣留，否则将会影响到给职工发药工作的进度。

工人的工资应在支付建筑材料供应商之前支付。

第 122 条：（新）

宣布破产或被法院下令清算的前 6 个月，工人的工资债权应优先于其他债务人的动产或不动产。

宣布破产或被法院下令清算的前 6 个月，销售代理和商业代表的佣金和汇款同样享受优先权。

GMAC

本文建立的优先权也适用于工人针对假期和工龄赔偿的索赔 。

第 123 条： （新）

上诉第 122 条新规定的优先债权可以反对所有其它一般和特殊的优先权，包括上缴国库的优先权。在支付债务的日期后，国库由雇资产扣除的金额，应返回债务人。

第 124 条：

在宣布破产或法院清算宣布日之前的体力劳动工人最后十五天的工资、职员最后卅天的工资和业务代表最后九十天的工资都享受最高的债权待遇。

这些工资/佣金的索赔必须优先其他债主索赔。相关法官应该下令在公司宣布破产或法院清算之日的十天内动用公司现有的资金或任何第一批清算资金支付给工人。

第 125 条：

为了计算执行以上第 124 条所规定的工资，不应该只计算纯工资,而且还要计算其他的奖金，津贴和补偿金,如第 103 条所注明的内容,同时还要计算终止执行合同所应作出的赔偿金。

（F）工资扣除

第 126 条：

直接或间接扣除找寻工作者的工资，以交给雇主、雇主代表或者负责招聘工人者是被严禁的。

GMAC

第 127 条:

除了下述情况，雇主不能扣除职工的工资以要各种物品的赔偿：

1. 离职时，职工没有把雇主发给的工具还给雇主。
2. 职工负责保存和使用的物品与原料。
3. 用于购买原料而预先支付的钱。
4. 欠公司商小卖店的金额。

但是无论如何，扣除工资的做法，不得使职工及其家属的生活无法维持下去。

第 128 条:

除了雇主预支给职工，用于购买工具和原料的金钱外，雇主所预支的其他金额，雇主有权分期扣除职工工资以便偿还，并只能扣除最低工资以外的金额。

雇主比其他人更有优先权，以从欠款职工那里扣除工资。

在第 116 条所规定在正常期限前进行的部分工资支付可以在下一次发工资时扣除。

第 129 条:

除了上述情况，允许扣除工资的集体劳动协议均无效。

然而，工人可以授权扣除他所属的工会的工会费。此授权必须以书面形式为通知，并可以随时撤销。

GMAC

（G）工资的扣押和分配

第 130 条:

工资只能按以下方式扣押或分配：

1. 低于或等于最低工资的工资部分不能被扣押货分配。
2. 多于最低工资 1 至 3 倍的工资，可被扣押或分配 20%。
3. 多于最低工资 3 至 10 倍的工资，可被扣押或分配 30%。
4. 多于最低工资 10 倍以上的工资，可被扣押或分配 50%。

以上所说工资，是以每月工资为标准。

第 131 条:

上文第 130 条规定的限制不适用于粮食债权人，因为工资的无附加部分的目的是购买粮食养活工人的家庭。但是，粮食债权人只能索取当月的粮食费;针对其他逾期金额，他们必须与其他债权人向拖欠人分配索取。

第 132 条:

除了支付粮食债务，家庭津贴费是不能被没扣押或分配的。

第 133 条:

工资的扣押和分配必须在现行法规的程序下进行。

GMAC

（H）小费的监督和分配

第 134 条:

雇主通过账单强制性向顾客索取的“服务费”被视为顾客给在某些企业与商行的职工的小费或报酬，例如酒店、餐厅、咖啡店、饮料店、酒吧和美发沙龙...等等。这些小费必须由雇主收集并以完全分发给与客户接触的人员。

第 135 条:

雇主必须按以上条文规定清楚注明有关小费的收集与分配。

第 136 条:

分配小费的办法，依据各行业的习惯而定，若无规定,应依照劳工部部长令规定的办法执行。

第 2 节： 每日与每周的工作时间

第 137 条:

无论任何形式的企业，即使是培训单位或福利部门，以及自由职业在内，职工每日工作不能超过八小时，而每周不能超过四十八小时。

第 138 条: **（新）**

每家企业根据其活动的性质和工作安排为不同的工作设定工作时间表，每天可能超过 1（一个）班次。 企业实行 3（三）班制的，可分为早班、下午班和夜班，每班的工作时间不得超过《劳工法》第 137 条的规定。

企业可以将每个班次的工作时间划分为 2（两）个单独的时段。

GMAC

第 139 条：（新）

在特殊紧急情况需要职工加班时，加班工资比平时工资必须多付 50%(百分之五十)。如果在夜间(从晚上十点至凌晨五点) 或在周末休息日加班，则加班工资比平时工资必须增加 100%(百分之百)。

第 140 条：

劳工部可在以下情况可发布部长令授权延长每日的工作时间，以弥补因意外造成或因不可抗拒因素尤其是特别恶劣的天气，假期，当地节日所造成的大规模工作中断：

1. 延长工作时间每年将不得超过 30 天，并将在重返工作岗位后十五天内实施。对于农业企业，必须在重返工作 30 天内进行。

2. 每日增加的工作时间不得超过 1 个小时。

3. 每日的工作时间不能超过 10 个小时。

第 141 条：

劳工部发布的部长令应确定如下：

1. 每周工作 48 小时的分配方法，以便在星期六下午或任何其他等同方法中休息。在平时工作时间每天增加不超过一小时的工作时间。

2. 所有其他时间段算法，按平均每周不能工作超过 48 小时，每天不能超过 10 小时，额外添加工作时间每天不超过 1 小时。

GMAC

3. 对于必须在一般工作时间限制之外进行的准备工作或补充工作，或工作基本上是间歇性工作的某些类别的工人，可以允许永久分配。

4. 在如下情况下，必须允许有季节性工作的工商企业职工超时工作。

   ① 发生了严重或迫在眉睫的事故，或不人力可抗拒因素（天灾），必须采取紧急措施，以挽救机械与工具，以避免对企业与商行的正常运作造成影响。

   ② 为了防止易受损的原料受损坏，或避免工作技术成果受损。

   ③ 允许进行特殊工作，例如建立库存和资产负债表，设定截止日期，清算和结算账户。

   ④ 企业在无法等待雇主采取其他措施时，由于特殊情况，允许企业处理额外的额外工作。

5. 监测工作时间，休息时间和全工作期间的措施，以及允许和实施分配的程序。

6. 可分配适用的区域。

第 142 条：

劳工部部长令将为工作间歇性的专业或职业设定工作出勤率以及工作时间的相等标准。

GMAC

第 143 条:

当国家发生战争或国家安全受到威胁时，本节的规定可以暂时不执行。

第 3 节： 夜间工作

第 144 条: （新）

本法中的“夜间”一词是指其中必须包括从晚上 10 点至凌晨 5 点连续 11 小时的一段时间。夜间工作时间从晚上 10 点开始算起直至凌晨五点。

除了由有时白天工作、有时夜间工作的轮班工人进行的连续工作外，企业的工作可能有一部分总是在夜间工作。夜间工作的工资是白天的 130%（百分之一百三十）。

第 4 节： 每周休息

第 145 条:

本节规定适用于本法第 1 条规定的任何形式雇用的工人。

但是，这些规定不适用于铁路运输工人，其休假时间由特殊规定涵盖。

第 146 条:

同一名职工每周禁止工作超过 6 天。

第 147 条:

每周休息至少连续 24 小时。
基本上，所有职工应该在星期天休息。

GMAC

第 148 条:

如果所有职工在星期天休息会影响到公众利益，或破坏企业与商店的正常工作，可按以下办法进行休假：

1．让所有职工在星期天以外休息。

2．从周日中午到星期一中午休息。

3．所有职工轮流值班。这必须向劳工部申请特别的许可。

第 149 条:

以下企业与商行被允许轮换休息日安排给工人每周休息：

1．生产即使食用食品的商店。

2．酒店、餐厅和酒吧。

3．出售鲜花的商店。

4．医院、救济院、避难所、退休人员休息所、精神病院、药房、卫生站。

5．洗澡堂。

6．博物馆、展览馆、报社、杂志社。

7．车辆租赁公司。

8．供水、供电企业。

9．除火车以外的陆路运输企业。

GMAC

10. 使用易变坏物质原料的工厂。

11. 暂停工作会使产品的质量变坏的工厂。

12. 从事提供安全、卫生、公共利益工作的工厂。

劳动部的部长令应当列出以上第 10 和 11 种类所包含的行业类型，以及被允许轮换休息日的其他企业类型。

第 150 条:

劳工部部长令将为 24 小时运作的工厂以及其技术人员拟定如何执行周休假期的方法。

第 151 条:

如果由于要采取紧急措施，以排除即将到来的危险，或者为了修理损坏的物资、材料或重修商行，必要职工的周末休假可以被暂停。

关于暂时停止周末休假的实施，不但适用于处理紧急事务的职工，也适用于协助重修企业与商行的另一个公司的职工。所有受影响企业职工事后的补偿假期应向等于原本应享受的休假时间。

以上之规定不适用于年龄低于 18 岁的青少年和妇女。

第 152 条:

不能在星期天休假的工商企业的保安人员，必须安排在另外一天休息。

第 153 条:

在零售食品店，每周休息可以从周日下午到星期一下午或者轮换其他一天休息。

GMAC

第 154 条:

针对零售店，若员工周休日碰上当地假日，劳工监察官能够许可取消周休。

被取消周休假期的职工，必须在下周获得补休。

第 155 条:

若企业因气候恶劣而被逼停工，这些停工日可以从员工周休日扣除。每个月最多扣除两天。

第 156 条:

在得到监察官的同意下，某些按季节工作的企业，以及由于气候不佳，会造成食品与副食品变质的企业，劳工监察官能够许可取消周休。

第 157 条:

劳工部的部长令应当列出在上文第 155 和 156 条规定其中包含的特定行业，以及提供补偿时间的规定。

第 158 条:

当每周给工人集体休息时，必须在显眼的地方张贴清楚的通知，说明休息的日期和时间。

第 159 条:

当每周的休息时间不集体给予工人时，必须有一个特殊的名单，包括受特定休息时间限制的工人的姓名，并说明这种休息计划。

新职工的名字，当新职工工作六天之后，必须编进休息名单中。

GMAC

这张职工轮流休息的名单，必须妥善保存，以让劳工监察官随时检查。

第 160 条:

除了人力所不能抗拒的因素，企业与商行雇主如果想暂停周末休假日，必须先得到劳工监察官的同意。

他必须向劳动督察向劳动监察员解释必须暂停执行周休的原因，受影响员工人数，并说明提供休息补偿的计划。若监察官不同意以上申请，在收到雇主申请的四天内，以书面方式通知该企业雇主，否则，则被认为是允许暂停周末休假了。

第 5 节： 带薪假期

第 161 条:

每年劳工部将发布部长令，确定当年的带薪假期。

这些假期不会导致工人服务年限中断，也不影响工人累计年假的权利或减少工人的年假。

第 162 条: （新）

在带薪公共假期工作应接受劳工监察员的检查。带薪公共假期工作的手续和程序应由劳工部部长令规定。

假期休假不能成为减少月薪、双月薪或周薪的原因。

第 163 条:

日薪、时薪或计件工的职工，应有权获得与在上述第 161 条定下的假期期间损失的工资相等的赔偿。此赔偿金应由雇主支付。

GMAC

第 164 条:

无法在节假日让工作中断而需要工人在假期中工作的机构或企业，除了些企业由于工作紧张，而不能在节假日让职工休息，职工除了获得工资外，还应获得补偿金，补偿金数额由劳工部公布规定。

第 165 条:

职工在节日休假所耽误的工作时数，可按现行法律规定补工，所补工时被视为正常工作时间。

第 6 节： 年假

第 166 条:

除非在集体协议或工作合同中有更有利的规定,否则所有职工每工作足一个月就可累积一天半的年假。

那些断断续续上班的职工，当工作合同终止时,有权按在企业上班的总时间累积年假。

对于在全年没有定期进行的工作，如果职工平均每月工作廿一天，则应该被视为已经达到了当月持续服务的条件。

上诉规定的年假根据工人的工龄资历，每 3 年的服务期增加 1 天年假。

官方带薪假期和病假不能计入年假当中。

第 167 条:

只有工作满一年的职工才有权使用累积的年假。

GMAC

如果职工在获得使用年假的权利之前，被解雇或工作合同期满，雇主必须按第一六六条的规定，发给职工补偿金。除此之外，任何提供赔偿代替年假的集体协议，以及放弃年假权的任何协议，应为无效。

职工有权利把部份或全部年假权利延迟至合同期满时才实行，这不被视为放弃使用年假的权利。年假的延期执行不得超过连续3年，而且只能适用于年内12天以上的年假。

第 168 条:

在职工休假之前，雇主必须向他支付至少等于过往12个月的平均工资，奖金，福利的津贴。这并不包括费用报销. 该津贴不得低于工人实际工作时本应获得的报酬。

第 169 条:

第 166 条中规定的连续服务的期限必须涵盖工人与雇主劳动合同的整个期间，即使合同被暂时停止的期间。

其中必须包括：

1. 每周休假
2. 带薪假期
3. 病假
4. 产假
5. 年假以及预先通知期
6. 在直接影响工人直系亲属的紧急事件中允许的特别假期（不超过七天）。

GMAC

相反，如果工人没有为特别假期的时间补工, 在计算有薪年假的资格期限时, 则不被包括在内。

第 170 条:

原则上，工人应该在柬埔寨新年期间修年假，除非雇主与职工之间有不同协议。在这种情况下，雇主必须通知劳工监察官。

如果职工的年假超过十五天，雇主有权将剩余的休假日留到本年度其他时间，除了年龄低于 18 岁的少年学徒以外。

第 1 节： 特别假期

第 171 条:

雇主有权在直接影响到工人直系亲属的事件期间给予工人特别假期。

如果职工有剩余的年假，雇主可以从年终中扣除特别假期的时间。

如果职工当年没有剩余年假, 雇主不可以扣除来年的年假。

在特别休假中所失去的工作时间, 可按劳工部部长令所规定的条件作补偿。

GMAC

第 8 节： 儿童与女性劳动力

(A) 联合规定

第 172 条:

雇用年龄低于十八岁的学徒以及妇女劳动力的企业雇主，必须保持良好的品行，严格禁止所有形式的性违规行为（骚扰）。

第 173 条:

劳工部部长令应确定不同类型的危险或过于剧烈的工作，禁止 18 岁以下儿童从事。

部长令也应规定，在哪些特殊情况下，允许未成年人在不健康或危险的工作场所就职。

第 174 条:

禁止年龄低于十八岁的未成年人在地下矿山或采石场工作。

部长令也应规定，在哪些特殊情况下，允许 16 岁至 18 岁以下的未成年人的工人和学徒在地底下工作。

第 175 条:

在任何情况下，严禁本法第 1 条所涵盖的任何企业中雇佣十八岁以下的职工与学徒，在夜间工作。

劳工部部长令可设定条件允许 16 岁以上的青少年在特殊情况下，在夜间工作：

（A）根据工厂性质，必须日夜开工的工厂：

GMAC

* 炼铁厂与炼钢厂
* 玻璃厂
* 造纸厂
* 糖厂
* 炼金厂

（B）当发生不可避免的困难，造成商行无法照常运作时。

第 176 条：

儿童（无论性别）夜间休息的时间最少为连续 11 个小时。

（B）青少年的工作

第 177 条：

1. 就业的最低年龄限制为 15 岁。

2. 任何有害健康，有危险性或对青少年道德和思想有不良影响的工作的最低年龄限制为 18 岁。这些工作类型将由劳工部经过与劳工咨询委员会讨论之后，通过部长令决定。

3. 在确保青少年的健康，安全以及道德受到适当的保障后，劳工部在经过与劳工咨询委员会讨论之后，可以允许年龄在十五岁以上的职工，从事这些行业同时确保这些职工获得相关的职业培训。

4. 无论上文第 1 款的规定如何，12 岁至 15 岁的儿童在以下条件可被雇佣进行轻松的工作：

   ① 这些工作不会损害少年的身体健康，也不会影响儿童的身体与智力的发展。

GMAC

② 这些工作不会影响少年常规上学，或有关当局所规定的职业技能培训。

5. 经过与劳工咨询委员会讨论后，劳工部根据上述第四点规定，通过部长令建立有关工作条件特别是最长工作小时数。

6. 经过与劳工咨询委员会讨论之后，劳工部有权发出公告，取消本法某些条文，若这些条文实行起来会产生许多困难。

第 178 条:

劳工监察官有权要求公共机构工作的医生,为年龄低于 18 岁的职工检查身体，以确定其工作未超过他们的实际体力极限。若真如此，以及按照职工父母的要求，监察官有权根据医生意见，要求改变他们的工作或让他们离开机构。

第 179 条:

所有雇主都应清楚记录以及登记所有未满 18 岁职工的出生日期。该登记册必须提交给劳工监察官检查，审批。

第 180 条:

在提供小学教育的孤儿院和慈善机构，对 14 岁以下儿童的职业和职业培训每天不得超过 3 小时。并且必须保存记录，注明出生日期、儿童的体力劳动条件和每日的学习，休息和吃饭的时间表。

该记录必须每年年底呈交交给劳工监察官检查，审批。

GMAC

第 181 条:

在未得到监护人的同意，任何没有独立权的孩子都不能签约工作。

(C)妇女工作

第 182 条:

在本法第 1 条所涵盖的所有企业中，妇女有权享有 90 天的产假。90 天产期后，妇女返回工作岗位的前两个月，只允许进行轻松的工作。

禁止雇主在产假期间解雇妇女职工，也不允许预先通知职工导致终止合同日在产期内。

第 183 条:

妇女在产假有权获其工资的一半，其中也包括雇主发给的所有奖金和补助金。

如果有的话，妇女完全保留他们对其他福利的权利。任何相反的集体协议将被视为无效。

只有在企业与商店不间断工作一年以上的女职工，才有权享受本条文第一段所规定的产假工资和福利。

第 184 条:

小孩出生的一年内，女职工有权每天在上班时间内抽出一小时哺乳。这一小时的时间可分为上午半小时和下午半小时，但确切时间必须由女职工与雇主之间达成协议。如果雇主与女职工之间没有协议，则以每个工作时间的中段时间为哺乳时间。

GMAC

第 185 条:

哺乳时间与劳工法中所规定的普通休息时间、公司内部规则中所规定的休息时间、集体劳资协议中所规定的休息时间和国内习惯的休息时间是分开的。不能从其他正常休息时间扣除。

第 186 条:

雇用超过一百名妇女或女孩的企业管理人员应在其场所内部或附近设立，哺乳室和托儿所（日托中心）。

如果企业与商行没有能力成立一间能够让 18 个月以上儿童休息的托儿所，女职工则可以把自己幼儿寄托在任何一间托儿所，并由雇主支付费用。

第 187 条:

劳工部通过部长令规定哺乳室与托儿所的卫生环境以及监督条件。

第 9 节： 居住在远离工作地点的职工

第 188 条:

所有在远离工作场所的地方招聘的工人，其到工作场所的旅行由雇主支付，在合同到期时，有权在相同条件下由雇主支付费用返回招聘地点。

当企业与商行关闭或者职工被解雇时，雇主同样必须支付返乡交通费。若职工因犯严重错误而被停职，雇主必须依照职工在企业与商行工作时间的长短，按合同的比例负担返回家乡的交通费。

GMAC

第 189 条:

在上述条件下被解雇的职工在一年之内，有权向雇主索取返回原招聘地的费用。

第 190 条:

劳工部的部长令将公告规定执行本节法令的手续以及程序。

GMAC

第 7 章:　农业工程的具体工作条件

第 191 条:

除了本法所注明的普通法令外，以下法令适用于在农业领域工作的职工。

第 192 条:

所谓农业领域的职工，即在以下场所工作的职工：

* 种植园
* 农场（种植种植和饲养动物）
* 森林开发
* 养渔业

第 1 节:　种植园

第 193 条:

本法中所指的种植园是指那些长期雇用职工,主要种植咖啡、茶、甘蔗、橡胶、香蕉、椰子、花生、烟草、柑橘类水果、油棕、金鸡纳树、凤梨、胡椒、棉花和黄麻以及其他经济作物的企业。

本节的规定不适用于家庭式种植园,或没有雇用工人,全由家人一起种植，产品只销售于国内市场的小型种植园。

GMAC

（卄）工作时间

第 194 条：

种植园职工的普通工作时间为每天 8 小时，或每周 48 小时。某些类别的职工每天可工作 9 小时，但每周不能超过 48 小时。

第 195 条：

对于企业提供宿舍的常驻工人，从宿舍往返工作场所任何超过一小时的时间都被视为工作日的一部分。不住在企业与商行的职工以及散工，其每天上下班的交通时间，不能被视为工作时间。

第 196 条：

对于某些工作，在每天工作 8 小时的基础上可增加 2 小时，让职工出现在工作现场。这些行业由劳工部部长令公布。在该两小时中，职工不得被逼执行任何工作，并可以自由利用这段时间。

第 197 条：

如果每天的工作时间超过 8 小时，则按加班费率支付加班时间。除了防止灾难或修复灾难所造成的损害以外，每天的工作时间不能超过 10 小时。

（阝）部份工资以实物代替

第 198 条：

可以允许以物代替工资，但不能强迫执行。

如果雇主实行此类支付，除了发给部份工资外，每个工作日应该额外发放 900 克白米给所有正式工人。

GMAC

第 199 条:

如果双方达成协议，上述白米可通过现金支付。

以实物支付工资的金钱价值必须计算清楚并记录分类账中。

（C）家庭福利

第 200 条:

所有正规种植园工人都有权每天为他们的妻子和未满 16 岁的合法或非婚生子女分配如下所示的大米数量：

* 妻子- 800 克
* 两年下的儿童- 200 克
* 二岁至六岁的儿女- 400 克
* 六岁至十岁的儿女 - 600 克
* 十岁至十六岁的儿女 - 750 克

以上所规定福利时基于工人是一家之主。工人无论是每天工作，住院或者患疾病都有权享受。

16 岁以上至 21 岁的子女如果在公立或私立中高等学府读书，或被正在当学徒的子女，也能享受 10 岁至 16 岁儿童的福利。

职工妻子必须符合以下条件，才可获得家庭福利：

1. 无工资收入。

GMAC

2. 如果丈夫是常驻工人，她必须与丈夫一起住在种植园内；如果他是非常驻工人，则她必须与丈夫住在种植园外的正常居住地。

要获得家庭福利，未成年子女必须与户主住在一起，如果他是常驻工人，则可以住在种植园，如果他是非居民，则必须住在他的家中或种植园外的正常居住地。

因上学或者当学徒无法跟户主一起住的孩子，必须由公立或授权私立学校出具证明。如果学校是私立机构，机构负责人的签名必须经相关部门公证。

第 201 条:

雇主获得所有必要的证明文件后，自雇佣之日起支付家庭福利给工人。

第 202 条:

希望从本条例的规定中受益的工人

必须出示以下证明文件：

a） 结婚证的摘录；

b） 每个孩子的出生证明摘录；

c） 户主声明他的妻子没有从事有酬工作；

d） 根据第 200 条的规定，出示儿女上学或学徒学出勤证明。

GMAC

第 203 条:

如果工人发现自己无法获得上述第 202 条 a）和 b）段中列举的证明，则可以通过法院判决或根据有关公民身份的现行法律或法规规定的经证明的宣誓书来代替。

（D）住房

第 204 条:

正式的全职工人有权根据劳工部部长令规定的条件获得雇主提供的免费住房（主屋和附属建筑）。

第 205 条:

为已婚工人提供与其家人同住的住房（主屋）的最小可居住面积应为 24 平方米。同样大小的住房/房间也可提供给 4 位同性单身工人。

第 206 条:

房屋的建造必须符合主管当局颁布的卫生和公共卫生法规。为此，企业应将一种或多种住房类型的规划和规格提交劳动监察局，由劳动监察局直接提出建议，然后送交省、市主管部门。自报送之日起三十日内，如主管部门有表示反对意见，企业可以按图纸建职工住房。营业初期企业与商行所建临时房屋的使用期限不能超过三年，同时这些房屋必须符合政府有关部门规定的卫生标准与人类身体健康条件。

第 207 条:

除非雇主另有授权，否则工人不得将其妻子和在雇主登记的合法或非婚生子女以外的任何人安置在可供其支配的房屋中。

GMAC

第 208 条:

工人必须始终保持房屋及其附属建筑、庭院和花园的清洁。他们应对提供给他们的房屋造成的损坏负责。

（E）住房津贴

第 209 条:

如果种植园雇主无法为长期工人提供住房，劳工部根据劳工咨询委员会的意见，通过部长令公布雇主每月必须提供给职工的住房补贴。

（F）水

第 210 条:

雇主必须在每个季节和尽可能最好的条件下为工人提供满足他们所有需要的水。

第 211 条:

雇主必须找到水源，并且保护水源的安全，优先提供饮用水给工人使用。

第 212 条:

如果怀疑水被污染，雇主应采取公共卫生服务部门推荐的一切必要措施（煮沸或氯化消毒等）。

GMAC

（G）提供日用品

第 213 条:

如果种植园远离市场,职工难以买到足够的日用必需品,雇主可以在种植园或工地设立一间小卖店，以出售必需品,如大米、鱼干、烤鱼、盐、茶，等等。小卖店必须按照本法第 42 条与第 43 条的规定。

（H）厕所

第 214 条:

在每个工人社区，厕所的数量必须至少等于房屋数量的四分之一。这些厕所应设在与生活区有足够距离的有盖建筑物内。厕所应是封闭式并保持清洁。

第 215 条:

生活垃圾和各类其他垃圾应置于远离水源的坑内，每天埋葬或焚烧。

第 216 条:

死去的动物必须埋在远离水源、水井、蓄水池和居民区的地方。

（I）　职工死亡 - 安葬或火葬

第 217 条:

如果发生职工死亡的事件， 应由相关部门证明，并应按照现行规定组织埋葬或火葬。

GMAC

第 218 条:

当任何正式工死亡时，雇主必须提供如下物资：

* 棺材
* 白布
* 把棺材运送到墳地或焚化炉
* 支付至少等于该职工一个月薪金的安葬费用。

（J）托儿所

第 219 条:

如果一个种植园中有一百名以上妇女是长期工人，劳工监察官可以下令雇主在住所附近建一个托儿所。

该托儿所必须在一名或多名妇女的领导下保护儿童，并且提供必要的牛奶与大米给这些儿童。

至于年龄超过两岁以上的儿童，雇主必须除了分大米之外还发放一些其他食物给儿童，而这些食物必须经过企业与商店医生的检疫。

第 220 条:

托儿所只收六周岁以下儿童。

第 221 条:

招收儿童必须多于十人，托儿所才能按照前款规定的条件开办和经营。

GMAC

（K）学校

第 222 条:

当种植园有至少 20 名年龄至少为 6 岁的正规常驻工人儿童时，雇主必须自费在工人住房附近建造和维护足够数量的小学。

第 223 条:

雇主必须按照主管行政部门的指示，自费为这些学校配备家具和教材。

第 224 条:

教师工资由种植园支付。

第 225 条:

如果学校与村庄的距离超过 1500 米，雇主必须负责提供能遮风挡雨的交通工具，接送小孩上下学。

第 226 条:

住在种植园以外的全职工人的子女也可以入学，但雇主没有义务送这些儿童上下课。

第 2 节： 其他农业企业

第 227 条:

种植园以外的农业企业的工作条件应由劳工部长在与劳工咨询委员会协商后提出具体规定。

GMAC

第 8 章:　工人的健康和安全

执行范围

第 228 条:

本章规定适用于本法第一条规定的一切企业。

但是，不包括在父亲、母亲或监护人的指导下仅雇用家庭成员的作坊，只要工作不使用锅炉或机械或电动机进行，或者该行业不属于危险或不卫生。

第 1 节:　一般规定

第 229 条:

所有商行与工作地点要经常保持清洁，符合卫生标准,具备维持工人身体健康的工作条件。

劳工部和其他相关部委应制定部长令，以监督所有受本章规定约束的机构中执行本条的措施，特别是关于:

* 工作场所的质量;
* 清洁;
* 满足人员需求的卫生安排;
* 饮料和膳食;
* 宿舍（如适用）;

GMAC

* 工作岗位和座位安排；

* 通风和卫生；

* 个人防护用品和工作服；

* 工作场所的照明和噪音水平。

第 230 条：

所有机构和工作场所都必须保证工人的安全。机械、机械装置、传动装置、工具、设备和机器必须在尽可能最好的安全条件下安装和维护。必须妥善组织使用工具、设备、机器或产品的技术工作管理，以确保工人的安全。

第 229 条涵盖的部长令还应确定执行本条的措施，特别是关于：

* 跌倒的风险；

* 移动重物；

* 受保护与危险机器和设备；

* 为在密闭区域工作而采取的预防措施

* 或在隔离环境中完成的工作；

* 液体溢出的风险；

* 防范火灾

GMAC

第 231 条:

在不影响第 229 条和第 230 条的规定及其执行条例的情况下，如有必要，劳工部可以发布其他部长令，以执行有关某些职业或某些类型的特殊规定的相同措施。

第 232 条:

第 229 至 231 条中所述的部长令应在与劳工咨询委员会协商后发布。

第 2 节： 关于监督检查

第 233 条:

劳动监察员应访问企业并检查有关健康、工作条件和安全的立法规定和法规的执行情况。劳动医学检查员和安全生产专家应合作完成这些检查任务。检查后，如果发现有违规行为，劳动监察员应向企业经理发出通知，指出所有不符合本劳动法第八章和部长令的规定的事项。

第 234 条:

在起草正式报告之前，劳工监察员和管制员必须向机构的经理发出通知，以要求他们符合执行第 229 至 231 条所提部长令的规定。

劳工监察员和管制员在发现工人的健康或安全存在严重或迫在眉睫的危险时，可以在不事先通知的情况下撰写正式报告。

第 235 条:

当危险情况因违反一般规定而导致时，也必须预先通知机构经理。通知程序。

GMAC

第 236 条:

送达通知必须以书面形式进行，无论是在企业登记簿中，还是通过记录交付或带有回执的挂号信。送达通知应注明日期并签名，说明违规或已识别的危险，并设定补救期限。

逾期未改正违法行为的，劳工监察员可以撰写正式报告。

第 237 条:

在截止日期之前，雇主可以向劳工部提出投诉。本投诉与送达通知不冲突。部长可以在 30 天内对此作出裁决，并有明确的理由。部长的裁定若未在期限内书面通知雇主，将视为受理。

第 3 节： 劳工卫生服务

第 238 条:

本法第一条中所列企业与商行，必须为职工安排初级（基本）的医疗服务。

第 239 条:

劳工卫生服务应由一名或多名被称为劳工医生的医生领导，其治疗和预防作用在于避免工人的健康因工作而受到不利影响而恶化。特别是，他们必须监控工作的卫生标准、传染风险和工人的健康状况。。

医务人员收集的员工健康记录是保密的，记录中包含的信息不能以可以识别员工身份的方式提供给雇主、工会或任何第三方。但是，从文件中提取的未识别个人身份的数据可用于劳工卫生或公共卫生研究。

GMAC

前款的规定不妨碍将档案提供给劳工卫生监察员或劳工监察员，他们可以根据要求随时查阅这些档案。

第 240 条:

视企业需要，劳动卫生服务可以为单个企业服务，也可以联合为多个企业服务。

组织和运营劳动卫生服务的费用由用人单位承担。对于企业间服务，成本根据每个企业的员工人数按比例分配。

第 241 条:

自劳动主管部和卫生部的联合通告（部部令）规定之日起，必须有专门从事劳动健康的医生担任劳工医生的职位。

第 242 条:

本法第 238 条所涵盖，雇用至少 50 名工人的企业和机构，应在机构、车间或工作场所设有医务室。

该医务室应由一名或多名男护士或女护士协助医生管理，视员工人数而定。

在白天和晚上的工作时间内，必须始终至少有一名男护士或女护士在场值班。

医务室应配备充足的材料、绷带和药品，以便工人在工作期间发生事故或职业病或生病时提供紧急护理。

组织成立和运营该医务室所产生的费用由雇主负责。

GMAC

第 243 条:

当第 228 条所涵盖的企业有一个或多个分公司或工作场所，雇用的工人总数至少为 50 人，且距离主要工作场所 5 公里以上时，雇主必须为所有工作地点提供与主要工作场所相同医疗设备。这包括医务人员、建筑物、材料、绷带和药品。

第 244 条:

当工人人数超过 200 人时，除药品和绷带外，医务室还必须包括伤病员住院区域，然后才能将其转移到医院或在必要时进行隔离。这些区域必须能够处理现场雇用的 2% 的人员。

医务室里伤病员的护理、治疗和食物都由雇主负责 。

第 245 条:

除前条规定的措施外，雇主须负担下列费用：

1. 现场化学预防服务；

2. 流行病疫苗接种。

在流行病的情况下，卫生部长可以在工作场所下令采取非常规的预防措施。

第 246 条:

劳工部与卫生部必须发出联合公报作出如下规定：

1. 劳工卫生部门的筹备与运作条件。

2. 根据职工实际人数和活动内容，依法规的劳工医生为企业职工服务的最长期限。

GMAC

3. 企业经理或企业间服务代表就卫生服务的组织、运营和财务管理提交报告的频率和内容。

第 247 条:

劳工部应发布部长令通告，以确定：

a）进行就业前、再就业、定期和特殊身体检查的条件；

b）医务人员的人数、资格和聘用人员的职责；

c）雇主必须遵守建立并自费提供的事项：

1）第 242 条规定之医务室；

2）若员工人数 20-50 人，必须提供包扎室；

3）若少于 20 必须提供急救箱。特别是根据员工人数医务室的面积，设备数量， 等等，企业是否拥有自主医疗服务；

4）上诉 a 点提到的各种体检的规定。

GMAC

第 9 章:　第九章　工伤事故

第 248 条:

发生在工作时间内或者在任何工人工作时的任何事故，即便是该事故是由于职工的错误或其他因素论因果，都被视为工伤事故。即使发生在不领薪或者领薪的学徒身上，无论任何工作地点，均被视为工伤事故。

同样，工人从住所往返工作地点的直接通勤过程中发生的事故也被视为工伤事故，只要行程没有中断，也没有因个人或非工作相关而绕道而行。

法律规定的所有职业疾病都应当作工伤事故处理。

第 249 条:

企业管理人员对上条规定的一切工伤事故负有责任，不论每个工人的个人状况如何。

同样的责任适用于：

- 私人医院的董事，但仅限于他们雇用的人员；
- 专业人士，但仅限于他们雇用的人员；
- 工艺品店，仅限工匠的妻子和孩子以外的工人；
- 财产所有人，仅限于他们的家庭佣人；
- 农业企业，为他们的工人；

GMAC

除前款明示的类别外，任何人为特定的、偶尔的工作而雇用工人的服务，必须对工人在工作中受害的事故作出赔偿。

第 250 条:

各企业管理者应管理或派人采取一切适当措施防止工伤事故发生。

第 251 条:

平时单独工作的劳动者，只带一名或者多名同事偶尔一起工作的，不受本章规定和适用法规的限制。

第 252 条:

因工伤事故而暂时丧失工作能力受害人或其受益人，有权向企业经理或用人单位索取赔偿。但是，事故导致丧失能力必须超过四天。如果工作能力丧失不到四天则受害者有权获得正常工资。

故意造成事故的受害人，不予赔偿。

主管法庭可以决定:

1. 如果证明事故是受害人不可原谅的错误造成的，则减少赔偿；
2. 如果证明事故是由于雇主或代表他的人员在工作管理中不可原谅的错误造成的，则增加赔偿。

第 253 条:

对致命事故或造成永久性残疾的事故的赔偿作为年金支付给受害者或其受益人。

需要他人持续照顾的受害者将获得额外赔偿。

GMAC

当受害者失能时，赔偿金必须在事故发生的 5 天内发放。

第 254 条:

工伤事故受害者有权获得医疗援助（实物福利、医疗和药物以及住院治疗）以及事故发生后认为必要的所有外科援助和假肢。

第 255 条:

尽管有上述规定，如果双方达成协议，工伤事故受害者可以享受更优惠的条件。

第 256 条:

建立工伤综合保险制度。该系统应在国家社会保障基金的保险下管理。

第 257 条:

现行法规将继续有效，直至颁布有关职业风险社会保险的法规文本或法规。

尽管如此，在过渡期间，负责劳工的部可以发布部级令来决定如何执行本章，特别是：

1. 事故申报和调查办法；
2. 担保和其他必要的条款；
3. 各伤残程度的赔偿金额。

GMAC

第 10 章：工人的安置和招聘

第 1 节： 找工作

第 258 条：

任何寻找工作的人都可以要求在劳动部安置办事处或所在省或市的就业办公室进行登记。

各用人单位如企业出现空缺或新增人员需求，须通知劳动部安置办事处或省、市就业办公室。

用人单位可以直接为其企业招聘工人，但必须符合本法第 21 条规定的条件。

第 259 条：

雇主无需接受安安置办事处推荐给他的工人。关于优先接受某些职工的条件将在其他法中规定。

第 260 条：

禁止安置办事处人员索取或接受为安置工人的任何费用。

第 2 节： 雇用外籍劳工

第 261 条：

所有外籍职工必须拥有劳工部发给的劳工簿以及劳工证。这些外国人还必须满足以下条件：

a. 雇主也必须事先拥有合法的柬埔寨工作许可证；

GMAC

b. 这些外国人必须合法进入柬埔寨；

c. 这些外国人必须持有有效护照；

d. 这些外国人必须持有有效的居留许可；

e. 这些外国人必须健康并且没有传染病。这些条件必须由卫生部的部长令在劳工部的批准下确定：

1. 外籍职工首先要有劳工证，才能在柬埔寨王国境内工作。

2. 外籍劳工应合法进入柬埔寨王国境内。

3. 外国劳工应有正式的护照。

4. 外籍劳工应有正式的居留许可证。

5. 外籍劳工应身体健康、无任何传染病。在得到劳工部的同意后，卫生部负责公布此条。

劳工证的期限为一年。劳工证可延期，但其期限不能超过居留许可证的期限。

第 262 条：　第

在下列情况下，劳工部可以吊销工作许可证：

a） 当持有人不满足上述第 261 条第 2 款 a）、b）、c）、d） 和 e） 点规定的条件之一时；

b） 当持有人在柬埔寨王国工作与该国的柬埔寨求职者竞争时。此项撤销是在工作许可证到期时进行的（拒绝延期）

GMAC

c） 持有人失业超过 1 个月时或受雇于另一雇主；

劳工部应该发出部长令，规定向外籍职工提供劳工簿与劳工证的办法。

劳工部与财经部应该发表联合公告，公布发放劳工部与劳工证所需征收的费用。

第 263 条:

任何类型的企业和专业人士，如律师、法警和公证员，如果需要招聘员工从事其专业工作，必须优先录取柬籍公民。

第 264 条:

尽管有上述第 261 条的规定，允许在上述第 263 条所涵盖的每个企业中雇用的外国人的最大百分比应由劳工部的部长令（Prakas）根据以下类别决定：

1、办公人员；
2、专职人员；
3、非专业人士；

每个企业都必须在其运作时证明其企业中上述三类人员的柬籍员工已经达到规定的最低百分比。

第 265 条:

在特殊情况下，为了允许雇用必要的专家，劳工部长根据劳工监察员的建议或建议，可以授权企业雇用超过上述人数的外国工人。

GMAC

第 11 章：工会自由和企业工人代表

第 1 节： 成立工会的权利

第 266 条:

工人和雇主有权在没有任何区别和事先授权的情况下组建自己选择的专业组织。这些组织在各自章程覆盖领域下的唯一目的是研究与促进、保护个人或集体的权利以及各种利益。

所有职工职业组织成为：“职工工会”

所有雇主的职业组织成为：“雇主商会”

根据本法规定，禁止成立雇主与职工共同组成的工会 或协会。

第 267 条:

职工工会与雇主商会拥有权利：

- 制定各自的章程和内部规章，但所定章程与内部规章不能违反现有法律与公共秩序。
- 自由投票选出自己的代表。
- 制定他们的工作计划。

第 268 条:

为使其专业组织享有本法所承认的权利和利益，该专业组织的创建者必须将其章程和负责管理和行政的人员名单提交劳动部登记。所有注册请求均应附有组织的章程声明。

GMAC

如果劳工部在收到登记申请后两个月内未作出答复，则该专业组织被视为已经登记。

章程的副本和负责管理和行政的人员名单应送交该组织成立地的劳工监察办公室、内阁办事处、司法部和内政部。

当职业组织的章程与领导人更换时，必须从新存案。

第 269 条:

负责职业组织行政管理的成员应当具备下列条件：

1）至少 25 岁；

2）能够读写高棉语；

3）没有犯罪记录；

4）从事该专业或工作至少一年

第 270 条:

有资格成为雇主商会管理人员候选人的外国人必须符合以下要求：

1）至少 25 岁；

2）拥有柬埔寨王国的永久居留权

3）在柬埔寨工作至少连续两年以上

GMAC

第 271 条:

所有工人，不分性别、年龄、国籍，均可自由成为他们选择的工会成员。。

第 272 条:

所有符合上述第 269 条和第 270 条规定的条件的工会成员，均可参与工会的管理和行政工作。然而，工会的章程可能会设立条件限制退休人员参与这些职能。

第 273 条:

个人的工会自由还意味着不加入工人工会或雇主协会的自由，以及随时退出他们加入的组织的自由。

第 274 条:

第 266 条所涵盖的专业组织具有公民身份（公民权利）。他们有权在法庭上提起诉讼，并有权在未经授权的情况下免费或有偿获得个人财产或不动产。他们也有权签订合同。

第 275 条:

本法第 266 条中所注明的职工组织与雇主组织，可以自由的对调查研究工作和提高保护精神与物资利益的工作互相自由讨论。第 266 条、第 267 条、第 268 条、第 269 条和第 270 条也适用于专业联盟组织，但这些联盟组织必须按第 268 条中的规定，向劳工部呈报本身属下职业组织的名称与个别总部地址。

第 276 条:

在解散工人和雇主专业组织的情况下，该组织的资产按照章程的规定分配，如果没有法律规定，则按照会员大会确定的规则分配。如果没有这样的法律规定，也没有大会的决定，该组织的

GMAC

资产只能以捐赠的形式转移给另一个类似的合法成立的组织或救济协会或社会福利组织。

第 277 条:

（1）某职业组织或职业组织联盟的代表性应该根据地理位置、职业或该组织所作的活动的种类而得到承认，应根据以下条件决定其代表性：

a. 按第 268 条规定，已正式注册。

b. 持有有效会员卡的会员多于其他组织。任何会员人数第一和第二多的工会将被视为企业内的代表工会。但是，会员人数占企业职工总数 51%以上的工会为最具代表性的工会；

c. 至少 33%的会员缴纳会费。

d. 如本法第 266 条规定，该工会的计划与活动的显示，有能为本身属下会员力提供职业、文化与教育方面的服务。

（2）劳工部在收到要求承认职业组织代表性的申请书之后 60 天内若其已按本条法令第一款要求正式注册，劳工部必须正式承认该职业组织的代表性。

（3）受劳工部所承认的代表性职业组织应获得一下的利益：

- 依劳工法规定，在部份其他组织中分配席位。
- 集体谈判的权限。
- 在选举职工代表的第一轮投票中推荐候选人。

（4）如果有必要确定专业组织的代表性或验证其可持续性，劳工部长可以进行调查。

被调查的职业组织，应根据有关部门官员的要求 提供证明文件。

当证明文件不可用或这些文件不充分时，可以拒绝或暂停认可代表性，直到获得必要的信息。这时专业组织应得的与代表性有关的优势因此被取消或暂停。

第 278 条:

在雇用八名或更多工人的所有企业或机构中，代表工会可以从正式的工人代表中任命一名工人代表或其替补代表作为工会代表。他有足够的权力代表任命他的组织与企业或机构签订集体协议。此任命在工人代表的整个任期内有效。

第 2 节： 工会自由的保护

第 279 条:

雇主在决定招聘、管理和分配工作、晋升、薪酬和福利、纪律处分和解雇时，不得考虑职工的工会属相或者其参与的工会活动。

第 280 条:

禁止干涉行为。根据本条文的含意，所谓干预行为，即采取措施，使工会处在雇主或雇主协会的影响之下，或采用财政办法或其他办法，其目的是使这些工会组织处在雇主或雇主某个协会的管理之下。

第 281 条:

禁止所有雇主从工人工资中扣除工会会费或代为缴纳会费。

GMAC

第 282 条:

工会代表或刚离开职务不足 6 个月的前工会代表，有权得到在第 292、293 和第 294 条关于停职、更换职务或更换职工代表职务所带来的权利和利益。在请求授权解雇或上诉的建议中，劳工监察员或劳工部长应审查该措施是否与现任工会管家或前任工会管家的任务有关。

第 3 节： 在企业与商行中的工人代表

第 283 条:

在所有雇佣八名以上职工的企业与商行中，工人应选举一名工人代表作为所有有资格在企业或机构中投票的工人的唯一代表。

本节的范围与劳动法第一条规定的相同，但下列情况除外：

* 本法第 1 条 - 第 3 款涵盖的工人有权选举车间管理员，但实施规定应由单独的内阁令（Anukret）确定。

* 在空运或海运行业服务的人员也应遵守本节的规定。然而，对于职工代表的选举，必须将他们分组到一个或多个特定的选举团中，并在其企业内拥有自己的职工代表。

* 本第 3 节不适用于家庭佣人。

承认任何企业内有多个不同的机构/部门，符合上述要求的工人人数，但不能因为部门人数不足 8 人而影响工人执行本法令的权利。

GMAC

如果雇主和企业内的工会代表组织没有就工人代表选举所需的不同机构/部门分配达成一致意见，则此类争议应提交给有管辖权的劳工法院，该法院有权承认工会的性质。。

第 284 条：

职工代表的责任如下：

* 向雇主转达一名或多名职工在工资、执行法令、执行劳工法和企业集体劳资协议等方面的不满。
* 向劳工监察官转达职工的不满，以及职工对雇主在执行法令和劳工法方面的意见，而这些问题,劳工监察官都有权监督。
* 确保有关健康和安全的规定被执行。
* 提出要求以采取措施保护职工的身体健康、改善职工的安全与工作环境，特别当工作中发生危险与职业病时。

按本法地廿四条的规定，当拟定企业内部规章，或者准备修改内部的规章时，都应与工人代表商讨，以让工人代表以书面方式提出意见。

由于企业缩小或者内部进行改组，必须裁员之前，雇主必须与工人代表商讨，并且让职工代表以书面方式提出意见。

第 285 条：

职工代表的人数，必须按企业中职工人数按以下的比例而定：

* 工人人数从 8 到 50 人，必须有一名正式职工人表 和一名工人代表助理。

GMAC

* 工人人数从 51 到 100 人，必须有两名正式职工人表和两名工人代表助理。

* 工人人数超过 100 人，则每一百名职工，增加一名正式工人代表和一名工人代表助理。

第 286 条:

年满 18 岁且为企业工作至少三个月且未因选举法规定丧失投票权的任何性别的工人都有资格投票。

年满 25 周岁且在企业任职至少 6 个月的选民有资格成为候选人。除这些条件外，有资格成为候选人的外国人必须有权根据移民法的规定在柬埔寨王国居住，直到任期满为止。

第 287 条:

选举应该在工作时间内进行，而且选举应该是采用秘密投票方式。投票选举正式代表以及助理代表应该同时进行，但是应该分别清楚。如果在选举前有协议或者在集体劳资协议或法令中有规定必须按行业安排不同的选举，即应该安排在不同地点选举。

第 288 条:

工人代表应该从工会委派的候选人中选出。

工会组织提名的候选人不能多于准工人代表可以填补的席位，如有必要，这必须适用于每个选举机构。

第 289 条:

按获得选票数量排序，获得多票的候选人都被宣布当选知道所有席位被填补。如果只有一个席位需要填补，而几位候选人获得相同票数，则该席位将分配给较年长的候选人。参加投票人数为所有登记选民的半数时，投票结果才才有效。

GMAC

第 290 条:

与上述第 289 条相抵触或工会代表组织未在规定时间内提名候选人时，应在15日内重新组织投票，选民可以投票支持任何候选人，无论是否由工会组织提名。第二次投票无需达到法定人数即可生效。

第 291 条:

正式工人代表与助理工人代表的任期为两年，而且可以连选连任。当工人代表或助理代表逝世、辞职或工作合同期满时,他们的职务则随之结束。当一位正式工人代表辞职或暂时停职一段时间，应该由同一个工会提名而且票数最多的助理代表代替他的职务。

第 292 条:

安排选举是雇主的责任,在尚未产生职工代表的情况下,雇主在收到任何一位职工、工会或劳工监察官的要求后15天内，必须规定选举的日期和向全体职工宣布。选举时间，应在接到申请后四十五天内进行。

当投票，选举新的职工代表时，选举应在职工代表任期期满前十五天进行。

第 293 条:

解雇一名工人代表或一名工人代表候选人只能在劳工监察官的授权下进行。此项保护措施也适用于已离任 3 个月的前职工代表以及自宣布选举结果后三个月内未中选的候人。任何将结束工人代表任期的工作重新分配或调动均需遵循相同的程序。。

GMAC

劳工监察官在收到要求辞退工人代表的请求书后，必须在一个月内，把决定通知雇主、被辞退的职工和管理这名职工的工会组织。

雇主、被辞退的职工和管理这名职工的工会组织，在收到劳工监察官的决定书后两个月内，有权向劳工部长提出上诉。劳工部长有权撤销或者修改劳工监察官的决定。

如果在规定的时间内，没有收到劳工监察官的决定书或者在提出上诉的两个月内没有收到劳工部长的通知书，则被视为上诉被驳回。

第 294 条:

如果劳工部长或者负责解决行政纠纷的上诉法庭撤消授权解雇某位工人代表的行政决定时，该工人代表有权重新恢复自己的工作职位或者相等的工作职位。该工人代表有权担任本身的职务，直至任期满为止。该工人代表也有权依照本法第 293 条的规定，一直工作至下次投票选举新的工人代表为止。

第 295 条:

如果职工代表犯了严重错误，企业雇主有权在等待劳工监察官作出决定之前，下令这位职工代表暂时停职，若劳工监察官不同意雇主的解雇要求，则必须取消停职让工人复工。

第 296 条:

雇主必须在选举后 8 天内，向劳工监察员办公室正式报告店员的选举结果。此外，雇主必须在机构中张贴另一份正式报告以供参考。

GMAC

第 297 条:

企业或机构中的工人代表的存在并不妨碍工人直接向雇主或其代表表达自己的不满的权利。

第 298 条:

与工人代表的选举、资格和选举的公平性有关的争议应提交给劳工法院。如果尚未设立劳工法庭，则提交有管辖权的普通法院迅速裁决，不得上诉。

第 299 条:

劳工部应发出部长令，规定执行本部份的法规，特别是下列问题的法规：

1. 表决程序的发展和划分工人进入选举团。
2. 规定工人代表被雇主或雇主代表承认的条件。
3. 提供让工人代表能履行职责的条件，其中包括上班时间。
4. 投票者可以将工人代表免职的条件。

GMAC

第 12 章：劳资纠纷的解决

第 1 节：　个人纠纷以及个人纠纷的初步调解

第 300 条：　（新）

个人纠纷是用人单位与一名或多名工人或学徒个人之间发生的，涉及劳动合同或学徒合同条款或集体协议条款以及法规的解释或执行的纠纷。

对于每个个人的纠纷，任何一方都可以先向主管劳动监察员提出申诉，进行调解。如果争议无法调解，双方可以根据劳工部长的部长令指示向法院或仲裁庭提出申诉。

第 301 条：

劳工监察官在收到控告书后，必须向纠纷双方了解发生矛盾的原因，然后用法律、内部规则、集体劳资协议与每个人的工作合同作为解决纠纷的基础。

劳工监察官必须在接到控告书后 3 个星期内，确定召开会议进行调解的时间。

发生纠纷的各方，均可由别人代表或陪同。

调解结果要由劳工监察官作记录，注明双方同意或不同意调解，这分记录应由劳工监察官签名，以及纠纷的各方签名。另外还必须抄送各方。

在劳工监察官面前所作的协议，在法律上是有效的。

如果调解失败，双方在两个月内，可向有关法庭呈交控告书，否则被认为超过期限。

GMAC

第 2 节： 集体劳资纠纷

（一）关于调解

第 302 条:

集体劳资纠纷是由一位或多位雇主与本身工人之间由于劳动条件、工会权利、劳资关系等问题而引起的纠纷，而这种纠纷会造成企业与商行不能良好运作或破坏社会安宁。

第 303 条:

如果集体协议中没有规定解决双方矛盾的办法，双方应将集体劳动纠纷通报所在省或直辖市的劳工监察员。但是，即使没有正式通知，劳工监察员也可以在得知集体劳动争议后采取法律调解程序 。

第 304 条:

劳工部长应在他被告知或自己得知争议之日起 48 小时内指定一名调解人。

第 305 条:

调解应在劳工部长指定后 15 天内进行。纠纷双方可以共同请求延长调解期。

第 306 条:

在调解期间，纠纷双方必须避免采取任何冲突措施。他们必须参加调解员召集的所有会议。无故缺席任何此类会议的，将按照第十六章的规定处以罚款。

GMAC

第 307 条:

由当事人签署并由调解人认证的调解协议其效力等于集体劳资协议。但是，当代表工人的一方不是工会时，该协议对该工会或其所代表的工人均无约束力。

第 308 条:

当达不成条街协议时，调解员应当记录并注明调解不成公的要点，并就争议准备报告书。调解员最迟应在调解结束后四十八小时内将此类记录和报告提交给劳工部长。

（二）仲裁

第 309 条:

若调解工作没有取得成果,劳资纠纷应按以下办法解决:

1. 集体劳资协议中规定的仲裁程序

2. 或纠纷双方所同意的解决方式

3. 或本节所规定的仲裁程序

第 310 条:

在上述第 309 条 c）段所涵盖的案件中，劳工部长应在收到上述第 308 条规定的调解员的报告后三天内将案件转交仲裁庭。

仲裁庭必须在收到案件后三天内举行会议。

GMAC

第 311 条:

仲裁庭的成员应该在法官、劳工咨询委员会成员以及在经济、社会方面有特别贡献的高级人士中选出。劳工部应该每年通过部长令公布仲裁庭成员的名单。

第 312 条:

仲裁委员会没有责任处理和解决调解报告中以外的问题，即使是直接因纠纷导致的发生在报告之后的后果。

仲裁庭依法就有关法律或法规或集体协议的解释和执行的争议作出裁决。该委员会基于公平与公正的原则解决其他纠纷。

仲裁庭广泛权利调查企业与商行的经济状况，以及纠纷中一方职工的社会福利状况。

仲裁庭有权对企业或专业组织进行所有调查，并有权要求各方提供有助于完成其使命的任何文件或经济、会计、统计、财务或行政信息. 仲裁庭也请专家协助。

仲裁庭成员必须对提供给他们审查的信息和文件，以及在执行任务时获知的信息引保密。

仲裁庭的所有会议必须闭门举行。

第 313 条:

自收到案件之日起 15 天内，仲裁委员会应将其决定通知劳工部长。部长应立即设法通知纠纷双方。纠纷双方有权在收到通知之日起八日内通过挂号信或任何其他可靠方法通知部长，对仲裁决定提出上诉。

GMAC

第 314 条:

任何一方未上诉的最终仲裁决定应立即执行。

已执行的仲裁庭判决，必须存档编号登记，其手续程序与集体劳资协议相同。

第 315 条:

未上诉的调解协议和仲裁裁决应当张贴在涉案企业的工作场所和有关省、市劳动监察员的办公室。 。

第 316 条:

调解和仲裁程序必须免费进行。

第 317 条:

劳工部应发布通告（部长令）以确定本节的执行方式。

GMAC

第 13 章: 罢工与工厂停工

第 1 节:　一般规定

第 318 条:

罢工是一群工人在企业或机构内为获得雇主对他们的要求的满足作为他们重返工作岗位的条件而进行的协同停工。

工厂停工即雇主在发生劳资纠纷时，全部或部份封闭企业或商行。

第 319 条:

罢工和停工的权利应得到保证。在拒绝仲裁决定的情况下，争议一方均可执行这种权利。

第 320 条:

当仲裁委员会未在第十二章规定的期限内作出或通知其仲裁决定时，也可以行使罢工权。

为了强迫雇主依法遵守集体劳资协议或法律时，代表工人的工会也可以使用罢工权利。

罢工的权利也可以被使用来捍卫工人的经济和社会职业利益。

只有在尝试了所有和平解决与雇主纠纷的方法后，才能行使罢工权。

GMAC

第 321 条:

如果集体争议是由当事人接受的争议引起的现行法律的司法规则的解释，集体劳动协议，或仲裁决定相关规则的解释罢工权不能被使用。

当集体协议或决定尚未到期时，也不得为修改集体协议或撤销当事人已经接受的仲裁决定而罢工。

第 322 条:

停工权的行使与罢工权的规定相同。

第 2 节： 罢工前的程序

第 323 条:

应根据工会章程规定的程序宣布罢工，其中必须说明罢工决定以无记名投票方式或秘密投票方式通过。

（一）事先通知

第 324 条:

罢工必须提前至少 7 个工作日通知，并提交给企业或机构。如果罢工影响某行业或经济体，则必须向相应的雇主协会（如果有）提交事先通知。事先通知必须准确说明构成罢工的原因和罢工的诉求。

这份事先通知书还必须呈送劳工部。

GMAC

第 325 条:

在预先通知期限内，劳工部长必须寻找各种办法，包括与其他相关部门合作，以便调解双方的矛盾。各方必须在负责劳工的部长的传唤下到场参与调解工作。

（二）最低服务限度

第 326 条:

在事先通知期间，争端各方必须出席会议，以便在发生罢工的企业中安排最低限度的服务，以确保对企业的设施装置和设备的保护。如果双方未达成协议，则由劳工部确定相关的最低服务。

被要求提供本条所涵盖的最低限度服务但未出席此类工作的工人被视为犯有严重错误。

（三）基本服务

第 327 条:

如果罢工影响一项基本服务，即该服务的中断将危及或有害于全部或部分人口的生命、安全或健康，第 324 条所述的事先通知应至少延长至 15 个工作日。

第 328 条:

在预先通知期限内，劳工部长必须组织进行最低限度的基本服务，以保护民众不因罢工而造成生命、健康和安全的危害。宣布进行罢工的工会，应被邀请讨论所应坚持的服务。

被要求提供本条所涵盖的最低限度服务但未出席此类工作的工人被视为犯有严重错误。

GMAC

第 329 条:

提供第 328 条意义上的基本服务的企业名单由负责劳工部的通告（部长令）确定。所有关于基本服务资格的争议均应由劳工法院解决，或在没有劳工法院的情况下，由普通法院解决。

第 3 节： 罢工的影响

第 330 条:

罢工应该以和平非暴力方式进行。在进行罢工时使用暴力则被认为有严重错误，应该被处分，包括暂时停职或被辞退。

第 331 条:

不参加罢工者的权利应被保护，禁止对不参加罢工者进行威胁，以及禁止强迫不罢工者也参加罢工。

第 332 条:

在罢工期间, 工作合同应该暂时停止执行, 在罢工期间, 因没上班，故不发给工资和任何补贴。

在罢工结束时，职工必须恢复获得原有的职务。

在罢工期间，工人代表的职务应照常执行，以使这些工人代表继续与雇主代表保持联系。

第 333 条:

禁止雇主因工人参加罢工而对其实施任何制裁。任何这类处罚将被视为无效而雇主将被处以第 16 章第 369 条规定数额的罚款 。

GMAC

第 334 条:

在罢工期间,应禁止雇主招聘新的职工来代替罢工者,除非雇主招聘新工人是为了如第 326 条与第 328 条规定,保证最低限度的服务。如果雇主违反本条文的规定， 就必须支付罢工期间的工资。

第 335 条:

若雇主违反这些规定而进行工厂停工，必须按误工天数发给因此事而受影响工人的工资。

第 4 节： 非法罢工

第 336 条:

非法罢工是指不符合本章规定程序的罢工。

非和平罢工也是属于非法罢工。

第 337 条:

劳工法院或在没有劳工法院的情况下，普通法院拥有唯一的管辖权来确定罢工的合法性或非法性。

如果罢工被宣布为非法，罢工者必须在此宣布后 48 小时内重返工作岗位。工人无正当理由未在此期限结束前返回工作岗位的，则视为犯了严重错误。

GMAC

第 14 章：劳工行政局

第 1 节： 一般规定

第 338 条：

劳工行政局主要负责制定、实施、协调、监督和评估国家劳工政策。特别是在公共管理领域，它是制定和执行立法以使该政策实现的工具。

劳工行政局根据有关工作条件、就业和职业生活的国家法律和惯例，不断研究就业、失业或就业不足人员的情况。它关注这方面的不足和滥用，并提出建议并要求就补救方法作出决。

劳工行政局向雇主和工人及其各自的组织提供咨询服务，以促进当局或公共机构与雇主或工人之间以及雇主组织和工人组织之间的协商和真正的合作.

劳工行政局回应雇主和工人以及他们各自组织的技术援助请求。

劳工行政局也为雇主和工人及其组织提供调解服务，以帮助解决个人或集体纠纷。

第 339 条：

劳工行政局须有足够的职员、物资运输工具、办公室,以使工作能够顺利进行。

劳工行政局的职员必须接受过充分的培训以履行其各自的职能。劳工部的部长令应宣布制定相关措施，确保在这些职员受雇期间获得长期培训。

GMAC

第 340 条:

劳工行政局成员，必须有较全面的专业才能，以便完成上级所交给的工作，按本身职务接受必要训练，而且避免受到外界的不良影响。

劳工行政局所有这些人员均应获得有效履行法定职责所需的物质和财力资源。

第 341 条:

劳工部应发布通告以确定劳动行政部门的结构，并针对每项服务具体说明：

* 各组成员应负责的工作与任务。
* 与劳工行政局内其他部门的组织、关系和协调；
* 布局以及工作地点，以最好地服务于全国各省市；
* 各职员的工作方法。

第 342 条:

劳动行政部门各类人员的特殊法规和服务条件由 Anukret（内阁法令）确定。

第 2 节： 劳工监察局

第 343 条: （新）

劳工监察的任务由劳工监察员和劳工管理员承担。

GMAC

在被任命之前，劳工监察员和管理员应庄严宣誓效忠于他们的职责，并且即使在他们离开劳工部门之后，他们在工作中学到的任何制造或商业秘密或操作方法也不会泄露。

劳工监察员依照刑法的规定，可以担任司法警察，对法律规定的犯罪进行监察。 劳工监察员司法警察资格的手续和程序由司法部长和劳工部长的部际部长令规定。

第 344 条:

劳工监察应具有以下任务：

a. 确保现行《劳动法》和规定的法规文本以及其他尚未编纂的与劳动制度相关的法律法规得到执行；

b. 就遵守法律规定的有效方式向雇主和工人提供信息和技术建议；

c. 就遵守法律规定的有效方式向雇主和工人提供信息和技术建议；

d. 就经行政机关授权并适用本法第一条的企业和组织的安排或重组问题提供咨询意见；

e. 监督有关工人及其家庭生活条件的法律规定的执行情况。

第 345 条:

劳工监察官与劳工行政员能够向其他相关部门和其他方请教专家与技术人员，包括医生、机械、电力、化学和环保方面的专门人才，以便严格检查职工的卫生和安全情况。这种技术援助应在劳工监察员或劳动行政员的监督下与相关部委合作实施。

GMAC

在检查劳工卫生与工作安全情况中与劳工监察官、劳工行政官进行合作的专家与技术员要进行宣誓，并拥有本法第 346 条与第 347 条规定的监察权利。

此项技术援助产生的费用应由劳工部支付.

第 346 条:

（1）拥有证明本身身份证件的劳工监察官与劳工行政官被授权：

a） 在无需事先通知的情况下，无论白天或黑夜，自由进入其检查管辖范围内的任何企业与商行。

b）在白天进入他们可以合理认为在其管辖范围内的工作场所；

c）进行任何认为必要的检查和调查，以确保相关法律被有效遵守和执行，特别是，

1. 单独或在证人在场的情况下盘问雇主或企业员工关于相关法律的执行

2. 要求查阅雇主必须按照法律规定保存的所有账簿、分类账和文件与工作条件有关的立法，以验证它们（文件）是否符合立法；以及有权复制或摘录账簿或分类账；

3. 下令张贴法律规定要求张贴的布告。

4. 为分析之目的抽取所用材料或物质或混合物的样本，但前提是雇主或其代表告知抽样的目。

（2）在每次检查期间，劳工监察员或行政官必须通知雇主或其代表他的到来，除非他认为这样做会损害检查的有效性。

（3）在进行检查时，劳工监察官与劳工行政官可能需要一位或多位工人代表陪同。

第 347 条:

在执行任务时,劳工监察官与劳工行政官拥有以下权利:

1. 向雇主或其代表以及工人提出意见;

2. 限定雇主或其代表在规定的时间内，及时执行遵守法规。

3. 在正式报告中记录违反法令事件，除非另有证明。

4. 在有充分理由相信或断定工人的健康或安全面临迫在眉睫的严重危险时，下令立即采取措施。 。

5. 对违反本法规定和任何与执行有关的条文的人处以罚款。

第 348 条:

劳工监察官、劳工医生与劳工行政官不能和本身监察管辖范围内的企业有任何利益 。

这些官员，必须对所有告密或投诉保持秘密，并不得向雇主或其代表透露，检查工作是因告密或投诉才进行。

GMAC

第 3 节： 劳工体检

第 349 条:

劳工医疗监察局的责任是保护职工的身体健康。劳工医疗监察员的任务是安排和进行劳工体检服务。

劳工医疗监察员要与劳工监察官及劳工行政官合作，确保所有与职工身体健康有关的法令被执行。

第 350 条: （新）

在其使命的框架内，《劳工法》第 343 条第二段、第 346 条和 347 条的第 一、二、三、四点规定的有关劳工监察员权力和义务的规定，也扩展到劳工医疗监察员。

GMAC

第 15 章：劳工咨询委员会

第 351 条：

劳工咨询委员会应在劳工部下成立。
委员会包括：

1. 劳工部长或其代表，即主席；
2. 相关部委的一些代表；
3. 在国家层面最具代表性的工会代表和雇主组织代表的相同人数代表

在全国范围内最具代表性该委员会必须投票选出两名副主席，一名来自工会代表,另一名则来自雇主协会代表。

第 352 条：

劳工咨询委员会的成员与运作，由内阁法令规定。

第 353 条：

劳工咨询委员会每年至少开会两次，但是劳工部部长可根据自己的意愿或根据任何一位副主席的要求，随时召开委员会会议。

委员会主席在与两位副主席讨论后，负责规定每届会议的议程。

第 354 条：

劳工咨询委员会必须有一个常务秘书处，由劳工部负责领导。

第 355 条：

劳工咨询委员会主席或副主席之一能够邀请，具有多面才能的官员或在经济、医学、社会福利或文化方面有能力的高级人士参加该委员会的会议，以便提供各种意见。

GMAC

第 356 条:

劳工咨询委员会成员没有报酬。

如果有工人为劳工咨询委员会成员，其雇必须给予足够时间让该职工参加劳工咨询委员会议。

开会时间仍可领取工资,以及在计算工龄与各种福利时,也应把开会时间计算在内。

作为劳工咨询委员会成员的工人受到本法赋予工人代表和工会领袖的同等保护。

第 357 条:

劳工咨询委员会的主要任务是研究与劳工、工人就业、工资、职业培训、该国劳动力流动、移民、改善工人物质和道德条件以及劳工健康和 。

劳工谘询委员会的职责如下:

1. 提出针对最低工资的指导性建议。
2. 事先提供建议以扩大集体协议的范围，或者，在没有集体协议的情况下，就特定专业或特定活动部门的就业条件的任何法规提供建议。

第 358 条:

柬埔寨王国参与国际劳工组织的活动应与作为劳工咨询委员会成员的雇主和工人代表协商。

GMAC

第 16 章：惩罚

第 359 条:

任何人违反本法第 16 章中所注明的法条，应被处罚款或被处监禁，或两者兼施。

罚款由劳工监察官或劳工行政官处于。

第 360 条:

罚款金额为基本日工资的倍数。基本日工资是由劳工部和司法部联合制定的部长令规定的最低工资。

第 361 条:

违反第 14、第 20、第 22、第 24、第 29、第 30、第 34、第 37、第 42、第 43、第 72、第 112、第 134、第 187、第 214、第 222、第 253 和第 255 条之规定者，可被处以基本工资 10 至 30 天的罚款。

第 362 条:

任何雇主取消或暂时取消职工的每周休息日或违反劳工法第六章第四节的规定或违反指导执行本法的公告，可处以基本工资 10 至 30 天的罚款。

这些处罚也适用于未经必要授权中止休假的雇主，或者在上述规定的条件下不向其工人提供补休的雇主。

第 363 条: （新）

违反《劳工法》第 21、28、44、45、49、50、57、59、106、新第 139、新第 144、新第 162、第 163、164、166、167、168、169、170、179、180 – 第一和第二段，第 182 – 第二和三

GMAC

段，第 184、194、198、200、204、205、206、210、249、296，和 306 条规定的，可被处以基本工资 31 至 60 天的罚款。

第 364 条:

任何雇主忽视或拒绝根据第 93 条规定的条件颁发就业证明，可被处以基本工资 31 至 60 天的罚款。

第 365 条:

在不影响任何民事责任的情况下，违反第 113 条、第 114 条、第 115 条和第 116 条规定的人，可被处以基本工资 31 至 60 天的罚款。

第 366 条:

任何雇主如果违反第 127、128 和第 129 条之规定，低消或分期扣除工人工资，可被处以基本工资 31 至 60 天的罚款。

第 367 条: **（新）**

雇主在违反劳工法第 137 条、新的第 138 条第二段、第二条、第 141 条规定的情况下聘用职工，可被处以基本工资 31 至 60 天的罚款。

第 368 条:

雇主以违反本法第 173 条、第 174 条、第 175 条、第 176 条、第 177 条和第 178 条规定的条件雇用未满 18 岁儿童，可被处以基本工资 31 至 60 天的罚款。

GMAC

第 369 条:

违反第 12、第 15、第 17、第 18、第 39、第 46、第 104、第 126、第 260、第 264、第 281、第 292、第 331、第 333、第 334 和第 335 条之规定者，可被处以基本工资 61 至 90 天的罚款。

第 370 条:

违反本法第 16 条之规定的雇主，可被处以基本工资 61 至 90 天的罚款

第 371 条:

雇主因第 95 条第 1 款和第 2 款规定的原因之一解雇员工，但未通知劳工监察员，或在劳工部长根据第 95 条-最后一款规定的解雇暂停期间执行解雇的雇主，可被处以基本日工资 61 至 90 天的罚款或 6 天至 1 个月的监禁。

第 372 条:

任何人雇用没有柬埔寨王国从事有偿工作的就业簿的外籍人士，可被处以基本日工资 61 至 90 天的罚款或监禁 6 天至 1 个月。如果其再次犯罪，一经定罪，可处监禁 1 个月至 3 个月。

第 373 条:

任何人违反本法第 278、279 和第 280 条之规定，可被处以基本日工资 61 至 90 天的罚款或监禁 6 天至 1 个月 或者两种惩罚中的一种。

任何人违反或企图违反第 11 章第 1 节关于成立工会和加入或不加入工会组织的自由的规定，特别是第 266 条、第 267 条和第 273 条通过压力、威胁或胁迫，将受到同样的惩罚。

GMAC

第 374 条:

违反关于最低年龄之规定者，可被处以基本日工资 30 至 120 天的罚款。

第 375 条:

公司负责人、董事、经理若个人违反第 229 条、第 230 条和第 231 条的规定或执行这些条款的部长令可被处以基本日工资 30 至 120 天的罚款。

第 376 条:

任何人如果由于违反以上规定，而对别人造成身体健康与安全的危险，可被处以基本日工资 30 至 120 天的罚款。

第 375 条和第 376 条规定的处罚独立于本法第九章有关工伤事故和职业病赔偿的规定。

第 377 条:

违反第 240 条、第 241 条、第 242 条、第 243 条、第 244 条、第 245 条、第 246 条和第 247 条的规定或违反指示适用劳动健康的通令，可处以基本日工资的 120 天至 360 天的罚款和一到 5 年的监禁，或两种处罚中的其中一种。

第 378 条:

根据本法第 266 条的规定，职业组织或职业组织联盟的领导人或管理人员诱使这些组织从事与其专属目标无关的活动，可被处以基本日工资 61 至 90 天的罚款。

如果任何职业组织犯有严重错误，甚至严重违反法律，劳工法庭可以宣布解散这些职业组织。

GMAC

第 379 条:

违反第 268、269 和 270 条者，可被处以基本日工资 30 至 120 天的罚款。

第 380 条:

任何人破坏或企图破坏工会代表的自由指定或影响其独立或正常履行其职责，或违反第 282 条关于解雇、重新分配、调动工会代表或前工会代表的规定，可被处以基本日工资 61 至 90 天的罚款以及监禁 6 天至 1 个月，或其中之一。

第 381 条:

不遵守第 283 条、第 286 条、第 287 条和第 291 条的规定，破坏或企图破坏工人代表的自由选举或正常履行职责的，可被处以基本日工资 61 至 90 天的罚款以及监禁 6 天至 1 个月，或其中之一。

第 382 条:

任何人阻止或试图阻止劳工监察官、劳工行政官和劳工医生的工作，可被处以基本日工资 120 至 360 天的罚款或者被判监禁一个月至一年。

第 383 条:

当有多项违规行为，根据本法应受到相同处罚时，罚款必须与违规次数成正比。但是，罚款总额不能超过最高罚款率的五倍。

该规则尤其适用于在违反本法的条件下雇用多名工人的情况。如果发生后续违法行为，则处以三倍的罚款。

GMAC

第 384 条:

企业管理人员对其授权代表或者负责人判处的刑罚，也应当承担民事责任。

第 385 条:

本法第十二章所涵盖的任何劳资纠纷，如无法通过调解解决，可向劳工法院提起诉讼。

劳工法庭有权采取如下措施，以解决劳动纠纷：

1. 命令被解雇的工人恢复原职，保留其原职位并支付追溯工资；

2. 宣布工会投票结果或投票选举工人代表的结果无效。

3. 下令雇主与工会谈判，或者与工会代表、职工代表合作。

4. 决定让诉讼胜方得到精神损害赔偿。

第 386 条:

在不妨碍纪律处分的情况下，任何行政代理人、劳工监察员和劳工医疗监察员如果泄露秘密，可被处以 6 天至 1 个月监禁。

GMAC

第 17 章：劳工法庭

第 387 条:

应设立劳工法庭，以解决雇主与职工在执行工作合同或学徒培训合同时所可能产生的个人纠纷。

第 388 条:

劳工程法庭的组织与运作，应由法律规定。

第 389 条:

在尚未设立劳工法庭之前，所有关于执行本法而产生的矛盾，应送交普通法庭处理。

GMAC

第 18 章：过渡期法令

第 390 条:

法规定适用于现行的个人劳动合同。但是，当这些福利比他们根据本法应享有的福利更优惠时，工人有权继续享受当前合同赋予他们的福利。

本法的规定不能成为终止合同的理由。

第 391 条:

现行合同中任何不符合本法规定的条款，必须在本法颁布之日起六个月内修改。

第 392 条:

在过渡期内，直至由劳工部颁布的部长令规定的日期，所有工会都可以提名候选人参加第一轮工人代表选举，而无需证明他们的代表性。

在上述期间，声称在其专业和地理区域内具有代表性的工人和雇主的专业组织可以签署涵盖同一管辖区的集体协议。但是，这些协议的有效性最迟将在第一段中提到的部长令公布之日起一年内终止。任何续签协议或任何新协议只能在第 96 条的框架内进行 。

在等待专业组织被承认为国家级的代表时，劳动部长应选择在社会事务领域或职业和就业领域具有特殊功绩的杰出人物（官员）占据保留给工人和雇主的代表的席位。

GMAC

第 393 条:

在没有劳工监察员、劳工医疗监察员和劳工行政员职位的情况下，由劳工部长任命进行监察的官员应履行劳工监察员、劳工医疗监察员和劳动工行政员的职能和职责。

第 394 条:

本法施行前已经成立的工会和雇主协会，必须按照本法的规定重新办理手续。

GMAC

第 19 章：最终条款

第 395 条:

一切与本法相抵触的规定一律废止。

第 396 条:

本法应被紧急宣布。

本法于 1997 年 1 月 10 日由柬埔寨王国国民议会第一届立法会第 7 次会议通过，并于 1997 年 3 月 13 日颁布。

GMAC

GMAC