ការវិវត្តនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ

ច្បាប់ស្តីពី

មុខរបរ និង ការងារកម្ពុជា

តុលា

២០០៧

បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី៣

ច្បាប់ស្ដីពី មុខរបរ

និង ការងារកម្ពុជា

បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី៣

អ្នកនិពន្ធ:

អ៊ីដា (ខេស) ឌី ចោល៍ ឌី (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី៣)

ដាញៀល អាដឡឺ (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី២)

លី អ៊ុយម៉េង (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី២)

ផាតធីស្យា បារស៍ (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី១)

អ្នកចូលរួមផ្ដល់គំនិត

សូហ្ស៊ី ក្រោន

មីឃ្លិន រីវ

ជំនួយការ:

ម៉ៅ ធិត្យារុណ

បកប្រែជាភាសាខ្មែរដោយ:

ផ្នែកកម្មវិធីការងារ

មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

Konrad Adenauer Stiftung

មូលនិធិ ខុនរ៉ាដ អាដិនណៅអ៊ែរ

ISBN 13: 978-99950-880-3-3

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

សៀវភៅនេះគឺជាសមិទ្ធផលដ៏ធំសើរីសៀវភៅច្បាប់របស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ គឺសៀវភៅ ច្បាប់ការងារ វគ្គ១ និង វគ្គ២ ដែលសរសេរដោយលោកស្រី ផាទ្រីហ្សាបារស៏ និង សៀវភៅស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា សរសេរដោយលោក ដាញ៉ែល អាដឡឺ កញ្ញា សូហ្សី ប្រោន លោក លី អ៊ុយម៉េង និង លោក ហ៊ូហ្គោ វ៉ាន់ ណរត៏ ដែលមានផ្នែកជាច្រើន ត្រូវបានដកស្រង់យកមកដាក់ក្នុងសៀវភៅនេះ។

មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះលោក អ៊ីដា (ខេស) ឌឺ បោល័ថឺ ដែលជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចម្បងក្នុងការសរសេរនេះឡើង។

សំគាល់:

សៀវភៅនេមានគោលបំណងផ្តល់នូវត្រឹមតែផ្តល់ព័តិមានតែប៉ុណ្ណោះ។ សៀវភៅនេះមិនមានគោលបំណងផ្តល់ដំបូន្មាន ផ្នែកច្បាប់ និងមិនបង្ហាញអំពីការបកស្រាយច្បាប់ជាផ្លូវការ ដោយក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឬ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ឡើយ។

© 2007 មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ជាខេមរភាសា

ផ្ទះលេខ៥៤ ផ្លូវ ៣០៦ រាជធានីភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ថវិកាសម្រាប់ការបោះផ្សាយជាភាសាខ្មែរ ត្រូវបានផ្តល់ដោយ Konrad Adenauer Foundation

Konrad Adenauer Stiftung
មូលនិធិ ខុនរ៉ាដ អាដិនណៅអ៊ែរ

ថវិកាសម្រាប់ការបោះផ្សាយជាភាសាអង់គ្លេស ត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក និង ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ តាមរយៈគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ មូលនិធិទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ត្រូវបានផ្តល់ជូនក្រោមលក្ខខណ្ឌជំនួយ GA លេខ ៤៤២ G ០០-០៣-០០១៦៨-០០

មាតិកា

ជំពូក ១: សេចក្តីផ្តើម **១**

១.១ គោលបំណងនៃសៀវភៅ ១

១.២ ប្រវត្តិសង្ខេបនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ១

ច្បាប់ការងារមុនឆ្នាំ ១៩៩២ ១

ច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩២ ២

ច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ២

១.៣ ប្រភពនៃច្បាប់ការងារប្រទេសកម្ពុជា ៣

១.៣.១ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ - ជា"ច្បាប់កំពូល" ៤

ភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ ៤

ភាពស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និង បុរស ក្នុងវិស័យការងារ ៤

កិច្ចការពារពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី ៥

ការការពារសិទ្ធិកុមារ ៥

ការហាមឃាត់អំពើជួញដូរ និងពេស្យាកម្ម ៥

ការការពារសិទ្ធិជនពិការ ៥

ការការពារនៃសិទ្ធិការចរចារួម ៥

១.៣.២ ការបែងចែកអំណាចក្រោមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ៦

១.៣.៣ ច្បាប់ ១០

១.៣.៤ បទបញ្ជាប្រតិបត្តិ ១១

បទបញ្ជាប្រតិបត្តិផ្អែកលើច្បាប់ការងារ ១១

បូលដ្ឋានគ្រឹះ និងការបែងចែកជាទូទៅនៃបទបញ្ជាប្រតិបត្តិ — ច្បាប់ រ.ព.គ ១៣

អនុក្រឹត្យ និង ច្បាប់ រ.ព.គ មាត្រា ១៣, ១៥ និង ៣០ ១៤

បទបញ្ជាប្រតិបត្តិផ្សេងៗ ១៥

ប្រកាស (Proclamations) ច្បាប់ រ.ព.គ មាត្រា២៨ ២៩ និង៣០ ១៥

សារាចរ (Circulars) និង ច្បាប់ រ.ព.គ មាត្រា ១៣ និង ២៩ ១៥

សេចក្តីសម្រេច (Decisions) និង ច្បាប់ រ.ព.គ មាត្រា ១៣ ១៦

សេចក្តីជូនដំណឹង (Notice) ១៦

១.៣.៥ ព្រះរាជក្រឹត្យ (Royal Decrees) ១៦

១.៣.៦ ឧបករណ៍ផ្សេងទៀត (Other instrument) ១៧

១.៤. ច្បាប់អន្តរជាតិ **២០**

សន្ធិសញ្ញា និង អនុសញ្ញា ២០

ការបញ្ចូលច្បាប់អន្តរជាតិទៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ២១

ឧទាហរណ៍នៃសន្ធិសញ្ញា និង កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិទាក់ទងច្បាប់ការងារ ២១

១.៥ កំណត់សំគាល់លើការស្រាវជ្រាវផ្អែកច្បាប់ ២៣

ជំពូក ២ អ្នកដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ **២៥**

២.១ ចរិតលក្ខណៈនៃទំនាក់ទំនងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ២៦

២.១.១ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារនានា ២៦

២.១.២ ការគ្រប់គ្រងនិងការត្រួតពិនិត្យដោយនិយោជក ៣០
២.១.៣ កម្មករនិយោជិត ឬ អ្នកម៉ៅការឯករាជ្យ(ការិយភារី) ៣១
២.២ តើកិច្ចសន្យាការងារណាខ្លះដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារ ៣៣
២.៣ តើច្បាប់ការងារគ្របដណ្ដប់លើកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ? ៣៤
២.៣.១ បុគ្គលិក និង មន្ត្រីរាជការសាធារណៈ ៣៥
មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ៣៦
ចៅក្រមក្នុងស្ថាប័នតុលាការ ៣៦
បុគ្គលដែលបានតែងតាំងឱ្យកាន់មុខតំណែងអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងសេវារបស់រដ្ឋ ៣៦
បុគ្គលដែលត្រូវតែងតាំងជាបណ្ដោះអាសន្នក្នុងសេវាសាធារណៈ ៣៦
នគរបាល កងទ័ព និង តប្រួតយោធា ៣៦
២.៣.២ បុគ្គលដែលស្ថិតក្រោមលក្ខន្តិកៈការទូត ៣៧
២.៣.៣ បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ ៣៧
២.៣.៤ អ្នកបំរើតាមផ្ទះ ៣៧
២.៤ តើច្បាប់ការងារគ្រប់គ្រងលើនិយោជកណាខ្លះ? ៣៨
២.៥ បទប្បញ្ញត្តិពិសេសស្ដីពីអ្នកធ្វើការជាជនបរទេស ៤០
២.៥.១ ការប្រើប្រាស់អ្នកធ្វើការជាជនបរទេស ៤០
២.៥.២ អាទិភាពក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការងារ ៤១
២.៥.៣ សមាជិកភាពនៃសមាគមវិជ្ជាជីវៈ ៤៣
២.៦ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងវិស័យការងារ ៤៤
ការរើសអើងដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យបាន ៤៥
ការរើសអើង និង លក្ខណៈសម្បត្តិការងារ ៤៥
ការរើសអើងលើអាយុ និង ការឱ្យប្រាក់ឈ្នួល ៤៦
២.៧ ច្បាប់ការងារជាសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ៤៦
២.៧.១ មូលហេតុដែលច្បាប់ការងារនេះជាសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ៤៨

ជំពូក ៣: ភារកិច្ចរបស់និយោជក ៤៩

៣.១ ការចុះបញ្ជិការបស់សហគ្រាស ៥០
៣.២ សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន ៥១
៣.៣ សេចក្ដីជូនដំណឹងអំពីការផ្លាស់ប្ដូរបុគ្គលិក ៥២
៣.៤ សៀវភៅការងារ ៥៣
៣.៥ សៀវភៅបើកប្រាក់ ៥៦
៣.៦ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៥៩
៣.៦.១ មាតិកានៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៥៩
៣.៦.២ នីតិវិធីសម្រាប់អនុម័តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៦០
៣.៦.៣ បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការដាក់ទោសវិន័យនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ៦១
៣.៦.៤ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសម្រាប់គ្រឹះស្ថានតូចៗ ៦២
៣.៧ កិច្ចធានា ៦២

ជំពូក ៤: កិច្ចសន្យាការងារ ៦៣

៤.១ កិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ឬ កិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ៦៤
៤.២ ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៦៤

៤.៣ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ៦៥

៤.៣.១ មានកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ ៦៥

៤.៣.២ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដដែលមិនមានកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ៦៦

៤.៤ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ៦៧

៤.៤.១ សេចក្តីផ្តើម ៦៧

៤.៤.២ ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ការជូនដំណឹងមុន ៧០

៤.៤.៣ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដដោយមានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ៧១

ភាគីទាំងសងខាងយល់ព្រមរំលាយ ៧១

កំហុសធ្ងន់ ៧២

កំហុសធ្ងន់ធ្ងររបស់និយោជក ៧២

កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ៧៣

ពេលវេលាកំណត់សម្រាប់ការរំលាយកិច្ចសន្យាពេលបានកំហុសធ្ងន់ ៧៣

ភាពសហាហាត្រ ៧៥

គ្មានប្រាក់ពិន័យ ៧៥

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយសារតែករណីប្រធានសក្តិ ៧៥

៤.៤.៤ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជកដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ៧៧

៤.៤.៥ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ៧៧

៤.៥ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ៧៨

៤.៥.១ ការមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៧៨

៤.៥.២ ការគិតប្រាក់បំណាច់ ៧៩

៤.៦ ការបង្កើតកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៧៩

៤.៦.១ សេចក្តីផ្តើម ៧៩

៤.៦.២ ការប្រែក្លាយកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាទៅជាកិច្ចសន្យា មិនកំណត់ថិរវេលា ៨០

៤.៧ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៨១

៤.៧.១ ការរំលាយដោយកម្មករនិយោជិតដោយហេតុផលណាមួយ ៨១

៤.៧.២ ការរំលាយដោយនិយោជកសម្រាប់តែហេតុផលសមរម្យប៉ុណ្ណោះ ៨១

៤.៧.៣ ការជូនដំណឹងមុនសម្រាប់ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៨២

កាតព្វកិច្ចនានាក្នុងអំឡុងរយៈពេលជូនដំណឹង ៨៣

ការដាក់ទណ្ឌកម្មសម្រាប់ការខកខានមិនឱ្យដំណឹងមុន ៨៣

បទប្បញ្ញត្តិពិសេសស្តីពីការផ្តល់ដំណឹងមុនចំពោះកម្មករនិយោជិតតាមបរិមាណផលិតផល ៨៤

បទប្បញ្ញត្តិពិសេសស្តីពីការផ្តល់ដំណឹងមុន ចំពោះកម្មករនិយោជិតតាមរដូវ ៨៥

៤.៨ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (បើកផ្តាច់)សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៨៥

៤.៩ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តចំពោះការរំលោភបំពានលើកិច្ចសន្យាការងារ ៨៧

៤.១០ ការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក ៨៨

៤.១១ វិធានពិសេសសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ៩០

៤.១១.១ ភាពខ្វះចន្លោះក្នុងការអនុវត្តន៍ ៩០

៤.១១.២ នីតិវិធីសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ៩០

៤.១១.៣ សិទ្ធិនៃការទទួលឱ្យធ្វើការវិញមុនគេ ៩១

៤.១១.៤ ការគោរពតាម និងផលវិបាកនៃការមិនគោរពតាមមាត្រា ៩៥ ៩១

៤.១២ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ៩២

៤.១៣	**រយៈពេលសាកល្បង**	**៩៥**
	រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ	៩៦
	ការរំលាយកិច្ចសន្យានៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ	៩៧
	រយៈពេលសាកល្បងការងារ, កម្មករនិយោជិតប្តូងប្តាល និង"កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់"	៩៧
៤.១៤	**លក្ខខណ្ឌតម្រូវរួមសម្រាប់គ្រប់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងភាពខ្វះចន្លោះនៃបទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូក៤ នៃច្បាប់ការងារ**	**៩៨**
៤.១៤.១	ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក មិនមែនដោយកម្មករនិយោជិត	៩៩
៤.១៤.២	ពេលវេលាបើកប្រាក់សំណង	៩៩
៤.១៤.៣	ការចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារ	៩៩
៤.១៤.៤	វិសាលភាពនៃបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនក្នុងជំពូក៤ ច្បាប់ការងារ	១០០
ជំពូក ៥:	**កម្មករនិយោជិតពិសេស**	**១០១**
៥.១	**កូនជាង**	**១០២**
៥.១.១	សេចក្តីផ្តើម	១០២
៥.១.២	កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	១០២
	ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ និង កូនជាង	១០៤
	កាតព្វកិច្ចរបស់កូនជាង និង គ្រូ	១០៥
	ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	១០៥
៥.១.៣	អាណត្តិរបស់កូនជាង	១០៧
៥.១.៤	បទប្បញ្ញត្តិពិសេសសម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរ	១០៨
៥.១.៥	ការអនុញ្ញាតការងារពេលយប់សម្រាប់ក្មេងចំពោះកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	១០៨
	ការអនុវត្តនីតិវិធានពិសេស	១០៩
៥.២	**ការិយភារី**	**១០៩**
៥.៣	**ការងារកុមារ**	**១១១**
៥.៣.១	សេចក្តីផ្តើម	១១១
៥.៣.២	ការការពារចំពោះកុមារ	១១២
	ពលកម្មកុមារក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាស្តីពីកុមារ	១១៣
	ពលកម្មកុមារក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ	១១៣
៥.៣.៣	អាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការងារកុមារ	១១៤
៥.៣.៤	ការរក្សាកំណត់ត្រា និង ការដាក់កំហិតចំពោះការងារកុមារ	១១៦
៥.៣.៥	ទោសបញ្ញត្តិ	១១៦
៥.៤	**ការងារស្ត្រី**	**១១៦**
៥.៤.១	ច្បាប់អន្តរជាតិ និងការងារស្ត្រី	១១៧
៥.៤.២	ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា	១១៧
៥.៤.៣	មិនឱ្យមានការធ្វើអាជីវកម្មលើស្ត្រី	១១៨
៥.៤.៤	ការមិនរើសអើងដោយមូលហេតុឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ឬមានផ្ទៃពោះ	១១៨
៥.៤.៦	ការសំរបសំរួលពិសេស	១១៩
៥.៥	**ជនពិការ**	**១១៩**
	រដ្ឋធម្មនុញ្ញការពារដល់ជនពិការ	១២០
	ភាពខ្វះខាតច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការការពារជនពិការ	១២១
៥.៦	**កម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈកសិកម្ម**	**១២១**

៥.៦.១	សេចក្តីផ្តើម	១២១
៥.៦.២	កម្មករនិយោជិតខាងចំការ	១២២
៥.៦.៣	វិធានពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈកសិកម្ម	១២២
	ថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងវិជ្ជាជីវៈកសិកម្ម	១២៣
	ពេលធ្វើដំណើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបូលដ្ឋាន	១២៣
	ម៉ោងធ្វើការក្រៅនៅការដ្ឋានធ្វើការ	១២៤
	ភាគឈ្នួលជាវត្ថុសម្រាប់កម្មករនិយោជិតខាងចំការ	១២៤
	ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ	១២៥
	ការផ្គត់ផ្គង់គេហដ្ឋាន និង ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន	១២៥
	កាតព្វកិច្ចឯទៀតរបស់និយោជក	១២៥
	កន្លែងផ្ញើក្មេង និង សាលារៀន	១២៦

ជំពូក ៦: លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត **១២៧**

៦.១	**ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**	**១២៨**
៦.១.១	ធាតុដែលរួមបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួល	១២៨
	ប្រាក់ធនានុគ្រោះ	១២៩
	ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់បើកផ្តាច់ ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត	១២៩
៦.១.២	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	១៣០
៦.១.៣	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមបរិមាណផលិតផល	១៣៤
៦.១.៤	ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនាផលប្រយោជន៍ ប្រាក់បំណាច់ និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត	១៣៥
៦.១.៥	ការមិនរើសអើងនៅក្នុងការឱ្យប្រាក់ឈ្នួលៈ ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នា	១៣៥
៦.១.៦	ការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល	១៣៦
៦.១.៧	វិធាននៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល	១៣៧
៦.១.៨	ពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល	១៣៨
៦.១.៩	វិវាទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា ១១៨)	១៣៩
៦.១.១០	គ្មានការបោះបង់ចោលនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត	១៤០
៦.១.១១	អាជ្ញាយុកាល	១៤០
៦.១.១២	អាទិភាពនៃម្ចាស់បំណុលក្នុងការទាមទារយកប្រាក់ឈ្នួល	១៤១
៦.២	**ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការរឹបអូសឃាត់ទុក**	**១៤១**
៦.២.១	ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល	១៤២
	គ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ឱ្យអ្នកករកហាត្ថពលករទេ	១៤៣
	ការកាត់ប្រាក់ចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈ និង ឧបករណ៍ផ្សេងៗ	១៤៤
	ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការខ្ចីប្រាក់បុន	១៤៤
	ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់សហជីព	១៤៥
	គ្មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលណាផ្សេងទៀតទេ	១៤៥
៦.៣	**ថិរវេលាធ្វើការ និង ការឈប់សម្រាក**	**១៤៦**
៦.៣.១	ថិរវេលាធ្វើការ	១៤៦
	ស្តង់ដាថិរវេលាធ្វើការ, វេន, ការបែងចែកវេន	១៤៦
	ការចែកម៉ោងធ្វើការផ្សេងៗគ្នា	១៤៧

៦.៣.២ ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ១៤៨
៦.៣.៣ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាសាធារណៈដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ១៤៩
៦.៣.៤ ការអនុញ្ញាតសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ១៥០
៦.៤ បុព្វលាភបន្ថែមសម្រាប់ការងារបន្ថែម ១៥៣
៦.៤.១ បុព្វលាភបន្ថែមសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ១៥៣
៦.៤.២ បុព្វលាភបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេលយប់ ១៥៤
៦.៤.៣ បុព្វលាភបន្ថែមសម្រាប់ការងារធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល ១៥៧
៦.៤.៤ សង្ខេបអំពីបុព្វលាភបន្ថែម ១៥៧
៦.៥ ការទទួលបាននិងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាក ១៥៨
៦.៥.១ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ១៥៨
ការគណនាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៥៩
ការគណនាកំណើនអតីតភាពការងារ ១៥៩
ការគណនាការងារឥតអាក់ខាន ១៦០
ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៦២
៦.៥.២ ការឈប់សម្រាកពិសេស (មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន) ១៦៣
៦.៥.៣ ការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ ១៦៤
៦.៦ កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសពីកន្លែងឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ១៦៥
៦.៧ អនាម័យ និង សន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត ១៦៦
៦.៧.១ សេវាពេទ្យការងារ ១៦៩
គិលានដ្ឋាន ១៦៩
ការពិនិត្យសុខភាព ១៦៩
៦.៨ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត / សន្តិសុខសង្គម ១៧០
៦.៨.១ ហេតុផលសម្រាប់ឱ្យមានប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិត និងសន្តិសុខសង្គម ១៧០
៦.៨.២ ការសងប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា ១៧១
ការរងគ្រោះថ្នាក់ ១៧២
ការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាបណ្តោះអាសន្ន ១៧២
ការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ១៧២
កម្មករនិយោជិតបានកំហុស ១៧៣
៦.៨.៣ ច្បាប់ស្តីពីសន្តិសុខសង្គម ១៧៣

ជំពូក ៧: សិទ្ធិការងាររួម ១៧៥

៧.១ ហេតុអ្វីបានជាកម្មករនិយោជិតបង្កើតសហជីព? ១៧៦
៧.២ សិទ្ធិការងាររួមតាមច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជានិងច្បាប់អន្តរជាតិ ១៧៧
៧.៣ សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំសហជីព ១៨០
៧.៣.១ ការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ១៨១
៧.៣.២ សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ១៨៣
៧.៣.៣ ការការពារសេរីភាពសហជីព ១៨៤
ការគ្រប់គ្រងរបស់សហជីព ១៨៥
ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព ១៨៦
ការការពារអ្នកដឹកនាំសហជីពនិងអ្នកដទៃ ១៨៧

គ្មានការជ្រៀតជ្រែកដោយនិយោជក ១៨៩
ការអនុវត្តន៍សេរីភាពសហជីព ១៩០
៧.៤ សិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ១៩១
៧.៤.១ ភាពជាតំណាង ១៩១
៧.៤.២ ការទទួលស្គាល់ពីក្រសួង ១៩៣
៧.៤.៣ អត្ថប្រយោជន៍របស់សហជីពជាតំណាង ឬសហជីពជាតំណាងបំផុត ១៩៥
សហជីពជាតំណាង ១៩៥
សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត ជាភាគីចរចាផ្តាច់មុខ ១៩៥
ប្រតិភូសហជីព/តំណាង ១៩៥
៧.៥ តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ១៩៨
៧.៥.១ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ១៩៨
ការបោះឆ្នោតបើសិនជាមានសហជីពតំណាង ១៩៩
ការបោះឆ្នោតក្នុងករណីគ្មានសហជីពតំណាង ២០០
៧.៥.២ នីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត ២០១
៧.៥.៣ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ២០១
៧.៥.៤ ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ២០២
ប្រតិភូបុគ្គលិក និងប្រតិភូសហជីព/តំណាងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ២០២
៧.៥.៥ អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ២០៣
៧.៥.៦ ការបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដោយនិយោជក ២០៤
អនុវត្តការការពារចំពោះអ្នកផ្សេងក្រៅពីប្រតិភូបុគ្គលិក ២០៥
៧.៥.៧ ការបញ្ឈប់ការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដោយកម្មករនិយោជិត ២០៥
៧.៦ អំពីអនុសញ្ញារួម ២០៦
៧.៦.១ បញ្ហានានាដែលគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួម ២០៧
៧.៦.២ ការអនុម័តអនុសញ្ញារួម ២០៨
៧.៦.៣ ការចុះបញ្ជី និងការបិទផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញារួម ២០៩
៧.៦.៤ រយៈពេលនៃអនុសញ្ញារួម ២១០
៧.៦.៥ សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម ២១០
៧.៦.៦ ការពង្រីកវិសាលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ២១០
៧.៦.៧ កង្វះខាតនៃអនុសញ្ញារួម ២១១
៧.៦.៨ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាអនុសញ្ញារួម ២១១
ជំពូក ៨៖ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនិងការដោះស្រាយវិវាទ ២១៣
វិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ២១៥
វិវាទបុគ្គល និង វិវាទការងាររួម ២១៥
៨.១ ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ២១៨
៨.២ ការដោះស្រាយវិវាទរួម ២២០
៨.២.១ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម ២២១
៨.២.២ ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ២២១
៨.២.៣ ការដោះស្រាយវិវាទរួមដោយអាជ្ញាកណ្តាល ២២២
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២២២

		ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល	២២៣
		អំណាច និង ភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការសម្រេចរឿងវិវាទ	២២៥
		នីតិវិធីសវនាការ និង ភស្តុតាង	២២៥
		សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ការបញ្ចប់វិវាទ	២២៧
		សំណាង	២២៨
		តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	២២៩
		សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	២៣០
		ការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់	២៣០
		ផលវិបាកនៃការដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់	២៣២
៨.៣	**កូដកម្ម និង ឡុកអៅ**		**២៣៣**
៨.៤	**កូដកម្ម**		**២៣៤**
	៨.៤.១	គោលបំណងស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម	២៣៦
	៨.៤.២	គោលបំណងមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម	២៣៧
	៨.៤.៣	ពេលវេលាស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម	២៣៧
	៨.៤.៤	នីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើកូដកម្ម	២៣៨
	៨.៤.៥	ការសម្រេចអំពីនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម	២៤០
	៨.៤.៦	វិធានសម្រាប់អនុវត្តក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម	២៤១
	៨.៤.៧	សេវាមួយចំនួនតម្រូវឱ្យមានក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម	២៤២
		សេវាអប្បបរមាក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម តាមមាត្រា ៣២៦:	២៤៣
		សេវាជាសារវន្តក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម មាត្រា ៣២៧ និង ៣២៩	២៤៣
		ទណ្ឌកម្មចំពោះការមិនបានផ្តល់សេវាដែលតម្រូវឱ្យមាន	២៤៣
៨.៥	**ឡុកអៅ**		**២៤៣**
៨.៦	**តួនាទីរដ្ឋបាលការងារក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារ**		**២៤៥**
	៨.៦.១	នរណាអនុវត្តច្បាប់ ?	២៤៦
		អធិការការងារ	២៤៦
	៨.៦.២	តើរដ្ឋបាលការងារដាក់ឱ្យគេប្រតិបត្តិច្បាប់តាមរបៀបណា?	២៤៧
		ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍ច្បាប់	២៤៧
		អំណាចធ្វើអធិការកិច្ច	២៤៨
		សកម្មភាពដាក់ឱ្យអនុវត្ត	២៤៩
	៨.៦.៣	ទោស	២៥០
	៨.៦.៤	ការបង្ខំឱ្យអនុវត្តតាមរយៈការដាក់ទណ្ឌកម្មលើការនាំចេញ	២៥២

ជំពូក ១

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកនឹងបានសិក្សាអំពីប្រធានបទដូចតទៅ:

- ១.១ គោលបំណងនៃសៀវភៅ
- ១.២ ប្រវត្តិសង្ខេបនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន
- ១.៣ ប្រភពនៃច្បាប់ការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា
  - ១.៣.១ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ – ច្បាប់កំពូល
  - ១.៣.២ ការបែងចែកអំណាចតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ
  - ១.៣.៣ ច្បាប់
  - ១.៣.៤ បទបញ្ជាប្រតិបត្តិ
  - ១.៣.៥ ព្រះរាជក្រឹត្យ
  - ១.៣.៦ លិខិតូបករណ៍ផ្សេងទៀត
- ១.៤ ច្បាប់អន្តរជាតិ
- ១.៥ កំណត់សំគាល់លើការស្រាវជ្រាវផ្នែកច្បាប់

១.១ គោលបំណងនៃសៀវភៅ

ការបោះពុម្ពសើរីសៀវភៅច្បាប់ស្តីពីមុខរបរ និងការងារកម្ពុជានេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីផ្តល់ឱ្យសិស្សនិស្សិត សាស្ត្រាចារ្យ មេធាវី ចៅក្រម អាជ្ញាកណ្តាលនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត នូវសៀវភៅអត្ថបទច្បាប់ការងារកម្ពុជា ដែលបានធ្វើការវិភាគលើបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារ បទបញ្ជាកំពុងប្រតិបត្តិ និងឯកសារដើមបន្ថែមផ្សេងទៀត។ សម្រាប់ជាលើកទីមួយ ដែលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល និងសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការរដ្ឋប្បវេណីត្រូវបានគេពិភាក្សាផងដែរ។ អត្ថបទនេះនឹងផ្តោតជាសំខាន់លើច្បាប់កម្ពុជា ប៉ុន្តែក៏នៅមានការយោង និងការប្រៀបធៀបទៅនឹងច្បាប់ការងារ និងការអនុវត្តន៍នៅប្រទេសដទៃផងដែរ។