



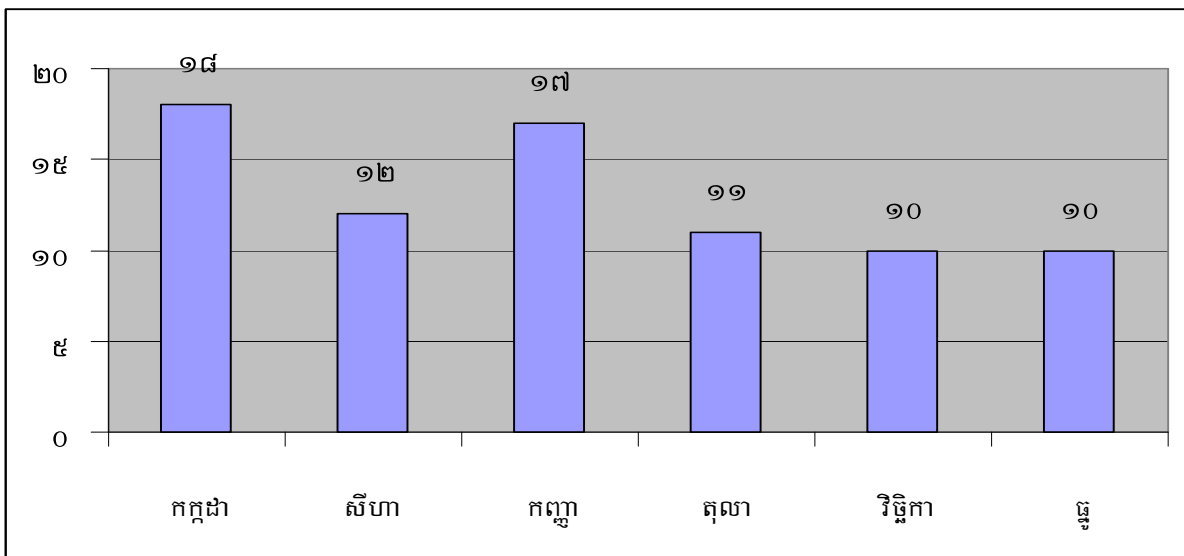
**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**លេខ ១១ (ថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨)**

**សេចក្តីផ្តើម**

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដាក់ពាក្យ	៧៨
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់	៣១
ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់	៤៧
ចំនួនសំណុំរឿងដែលភាគីបានជ្រើសរើសយកប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់ ជាប់កាតព្វកិច្ច	៥
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡូកអៅ	១៣
ចំនួនសំណុំរឿងដែលមានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការ	១១

រូបភាពទី ១ បង្ហាញពីស្ថិតិសំណុំរឿងនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។



រូបភាពទី ២ បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿង ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងខែនីមួយៗ ក្នុងអំឡុងពេលពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

លោកអ្នកអាចទទួលបាននូវ ច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស រួមទាំងព័ត៌មាន  
លំអិតទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឯលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
ឬ ព័ត៌មានធីណេត តាមគេហទំព័រ [www.arbitrationcouncil.org](http://www.arbitrationcouncil.org) ។

**សេចក្តីសង្ខេបយុត្តិសាស្ត្រ**

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសេចក្តីបង្គាប់នានាដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងសំណុំរឿងទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា  
ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ សេចក្តីសង្ខេបនេះត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ជាព័ត៌មានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនគួរ  
ចាត់ទុកជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះគ្រាន់តែជាសេចក្តីសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនអាចតំណាងឱ្យសេចក្តីសង្ខេប  
ពេញលេញទាំងស្រុងនូវរាល់ចំណុចច្បាប់ទាំងឡាយដែលត្រូវបានពិចារណាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

AA = លេខសេចក្តីបង្គាប់

**យុត្តាធិការ និង នីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ដើម្បីឱ្យវិវាទមួយជាវិវាទការងាររួម វាត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាង៖ (ក) គឺជាវិវាទដែលកើត  
ឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន (ខ) វិវាទនេះទាក់ទង និងលក្ខខណ្ឌការងារ  
ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស និងបញ្ហានៃការ  
ទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និង (គ) វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល  
ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

AA ៨៣/០៨. ១៥២/០៨

ទោះបីជាវិវាទមួយមិនបាននាំមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយសហជីពក៏ដោយ ក៏វិវាទនោះអាច  
ចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួមដោយពឹងផ្អែកទៅលើការវិភាគនៃវិវាទតាមផ្លូវច្បាប់។

AA ៨៣/០៨

ចំណុចវិវាទនៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសមរម្យរបស់ក្រសួងការងារ ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល  
ត្រូវបានសន្មតថាជាវិវាទការងាររួម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងអនុវត្តតាមការសន្មតនេះប្រសិនបើគ្មាន  
ហេតុផលច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើការពិចារណាសារជាថ្មី។

AA ៨៣/០៨. ១៥២/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិធ្វើការសាកសួរ និងកំណត់ថាតើគួរតែទទួលស្គាល់នូវភាពជាតំណាង និងការផ្ទេរសិទ្ធិរបស់អ្នកតំណាងភាគីដែលបង្ហាញខ្លួននៅឯសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដែរឬទេ ។ ប្រសិនបើមានសំណួរណាមួយអំពីភាពជាតំណាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិនិត្យលើឯកសារ និងអំណះអំណាងដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីធ្វើការកំណត់ថា តើភាគីចាំបាច់ត្រូវមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬទេ (ហើយប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឱ្យភាគីផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ប៉ុន្តែភាគីមិនបានដាក់ជូនមកនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ថាតើមានមូលហេតុសមស្របដែលធ្វើឱ្យភាគីខកខានមិនបានបញ្ជូនលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនោះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរឬទេ) ថាតើមានភាគីណាមួយជំទាស់ទៅនឹងការតំណាងឬទេ ក៏ដូចជាពិនិត្យទៅលើប្រវត្តិ និងកម្រិតនៃភាពពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នកតំណាងនៅក្នុងករណីនេះ ។

AA ៨៣/០៨

ជាទូទៅ ភាគីដែលធ្វើការទាមទារមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន បើមិនដូច្នោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធការទាមទារនោះ ដោយសារមូលហេតុខ្លះភស្តុតាង ។

AA ៨៣/០៨. ១០១/០៨. ១១៥/០៨. ១៣៩/០៨. ១៤៧/០៨. ១៥៤/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលនូវអំណាចយ៉ាងទូលំទូលាយ ក្នុងការសម្រេចដោយផ្អែកតាម ច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌ ដើម្បីបញ្ជាឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ រួមទាំងការផ្តល់ដល់ភាគីរងគ្រោះនូវជម្រើសនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ។

AA ៨៤/០៨

ជាទូទៅ ភាគីមួយមិនអាចផ្លាស់ប្តូរកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយឯកតោភាគីបានទេ រួមទាំងការសុំប្តូរកិច្ចព្រមព្រៀងជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលជាការព្រមព្រៀងធ្វើឡើងរវាងភាគីទាំងសងខាង ។ ការផ្លាស់ប្តូរណាមួយអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរ ។

AA ៨៤/០៨

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាម ការបកស្រាយផ្នែកច្បាប់ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ប្រសិនបើអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងនោះ មានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ។

AA ៨៤/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ និងកំណត់នូវភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធ និងទម្ងន់របស់ភស្តុតាង រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការទទួលយកនូវភស្តុតាងដែលច្បាស់លាស់ មានហេតុផល ត្រឹមត្រូវ និងមានភស្តុតាងដទៃទៀតគាំទ្រ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានសិទ្ធិបដិសេធនូវភស្តុតាងដែល មិនច្បាស់លាស់ មិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងមិនមានភស្តុតាងដទៃទៀតគាំទ្រផងដែរ ។

AA ៨៤/០៨. ៨៥/០៨

នៅពេលដែលភាគីដើមបណ្តឹង ដែលទទួលបានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីកាលបរិច្ឆេទសវនាការ ហើយ ខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួនដោយមិនផ្តល់ហេតុផលត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចចិត្តបិទសំណុំ រឿងនោះបាន ។

AA ៩៥/០៨. ១៣២/០៨. ១៣៨/០៨. ១៤៥/០៨

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធពិចារណាលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ដែលនាំមកដោយ សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ព្រោះសហជីពនោះ មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិ គ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

AA ១០១/០៨. ១០៨/០៨. ១១០/០៨. ១១៤/០៨. ១១៧/០៨. ១៣៤/០៨. ១៣៩/០៨. ១៤៣/០៨.  
១៥២/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារដែលកំពុងកើតមានឡើង ប៉ុន្តែ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាន់កើតមានឡើងនោះទេ ។ ហេតុនេះហើយ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីអនាគត ។

AA ១១២/០៨. ១៣៦/០៨. ១៤១/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ ដើម្បីធ្វើការសម្រេចលើការទាមទារអំពី ប្រយោជន៍តែនៅពេលណាដែលភាគីដើមបណ្តឹងអាចបង្ហាញថាៈ ភាគីបានព្យាយាមអស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការចរចា អនុសញ្ញារួម ហើយភាគីដើមបណ្តឹងបានផ្តល់នូវភស្តុតាងដែលគួរអោយជឿជាក់ដើម្បីបង្ហាញថា ការទាមទារមាន មូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវ ហើយភាគីម្ខាងទៀតមានលទ្ធភាពអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបាន ។

AA ១១៤/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបដិសេធដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ប្រសិនបើភាគីម្នាក់បន្តធ្វើកូដកម្ម ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ។

AA ១១៦/០៨

ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការនាំបណ្តឹងមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

AA ១២៨/០៨

ដើម្បីអាចតំណាងកម្មករនិយោជិតបាន សហជីពត្រូវតែមានបញ្ជីកា ឬលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ។

AA ១៣៦/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចពិចារណាបដិសេធការទាមទារដែលនាំមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើការទាមទារនោះបំពេញតាមលក្ខខ័ណ្ឌបីយ៉ាង៖ (១) ភាគីមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះពីមុនមក (២) លក្ខណៈនៃចំណុចវិវាទមានភាពដូចគ្នាទៅនឹងវិវាទមុន និង (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញ សេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះរួចហើយ ។

AA ១៥៣/០៨

គោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ មិនអាចអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទាន់បាន ចេញសេចក្តីសម្រេចនៅឡើយ ។

AA ១៥៣/០៨

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាទៅលើ ការទាមទារនៅក្នុងរបាយការណ៍ មិនសះជា ដែលបានបញ្ជូនមកដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ និងបញ្ហាដែលកើតឡើងក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែល របាយការណ៍មិនសះជាត្រូវបានធ្វើឡើង ដែលជាវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទដើម ។

AA ១៥៣/០៨, ១៥៩/០៨

**ការដាក់ទោសវិន័យ និងការបញ្ឈប់ពីការងារ**

ការបដិសេធមិនព្រមអនុវត្តតាមលក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចចាត់ទុកជាអំពើវិច្ឆេទកម្មមួយ ដែល មានទម្ងន់ស្មើនឹងការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ។

AA ៨៣/០៨

កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចរិវេលាមិនកំណត់ ជួសអោយការយល់ព្រមការផ្ទេរការងារ ដោយសារតែនិយោជកបានបំពាននូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ អាចនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បណ្តេញចេញ ព្រោះ ថា ការផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេកើតឡើងដោយសារតែមានការបង្ករហេតុពីសកម្មភាពនិយោជក ។

AA ៨៤/០៨

ទោះបីជាក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និង ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដទៃទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងការផ្ទេរការងារក៏ដោយ ក៏ជាទូទៅកម្មករមិនអាចមាន សិទ្ធិទទួលបាននូវសំណងជំងឺចិត្តទេ ប្រសិនបើនិយោជកមានហេតុផលសមស្របស្របដែលតម្រូវឱ្យមានការផ្ទេរការងារ នោះ ។

AA ៨៤/០៨

ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយ នៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យា ការងារមានកំណត់ចរិវេលានោះទេ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានបន្តហើយទំនាក់ទំនងការងារនៅតែមាន ។

AA ៨៧/០៨

ប្រសិនបើអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតិចំពោះការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានព្យួរការងារដោយ មូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ការព្យួរការងារនោះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយប្រសិទ្ធិភាពរបស់វានឹងត្រូវបាន លុបចោលដោយច្បាប់ ។

AA ១០៧/០៨

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានសិទ្ធិបង្គាប់ឱ្យនិយោជក បណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពី ការងារនោះទេ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

AA ១០៨/០៨

និយោជក អាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេលាមិនកំណត់បាន ដោយស្របច្បាប់ ដោយត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌដូចជា៖ (១) ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការបញ្ឈប់ និង (២) មានហេតុផលសមស្របទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ឬដំណើរការរបស់សហគ្រាស ។

AA ១៣៤/០៨

រាល់វិធានការវិន័យលើកម្មករនិយោជិត ត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ។

AA ១៣៤/០៨

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ ក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាបានបោះបង់សិទ្ធិ ដេញចោលនោះហើយ ។

AA ១៣៤/០៨

និយោជក ត្រូវមានហេតុផលសមស្របដើម្បីបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ។ ការបញ្ឈប់ ការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយឆន្ទៈ របស់និយោជកតែម្នាក់ឯង ដោយសារមូលហេតុកម្មករនិយោជិត ប្រព្រឹត្តិកំហុសស្រាល អាចបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជួស ការជូនដំណឹងមុន ។

AA ១៥៧/០៨

**ស្ថានភាពការងារ**

នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចែងអំពីទីតាំងអនុវត្តកិច្ចសន្យាជាក់លាក់ ការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងដោយ ឯកតោភាគីរបស់ភាគីនិយោជក អាចជាការបំពានកិច្ចសន្យា ។

AA ៨៤/០៨

និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដូចគ្នាទៅនឹងសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតធម្មតាដែរ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសិទ្ធិដទៃទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធម្មតាទទួលបាន ។

AA ៩៧/០៨

ជាទូទៅ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់និយោជក មិនបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតទេ ។

AA ១០០/០៨. ១៤៣/០៨

អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនឹងនៅតែបន្តទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកក៏ដោយ ប្រសិនបើការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកនោះកើតឡើងជាមួយនឹងភស្តុតាងនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារច្បាស់លាស់ ។

AA ១០០/០៨

និយោជកអាចប្តូរការផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ទៅជាការផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់ការរស់នៅ ប្រសិនបើនិយោជកមានមូលដ្ឋានសមរម្យសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនេះ ។

AA ១៤៣/០៨

**លក្ខខណ្ឌការងារទូទៅ**

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសមិនធ្វើការងារថែមទៀត និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យពួកគេសុំលិខិតអនុញ្ញាតិចេញពីរោងចក្រពេលចប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតានោះទេ ។

AA ១០៧/០៨

ម៉ោងធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវលើសពី ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។

AA ១១៤/០៨

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលមិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតារបស់ពួកគេ ម៉ោងការងារនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការងារថែមទៀត ។

AA ១១៤/០៨

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ពួកគេនឹងមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ ប៉ុន្តែម៉ោងការងារនេះមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការងារថែមទៀតនោះទេ ។

AA ១១៥/០៨

ដើម្បីធ្វើវិសោធនកម្មលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួនពីរ៖ (១) ពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតអំពីវិសោធនកម្មនោះ និង (២) ទទួលបានទិដ្ឋាការពីអធិការការងារមុនពេល ចាប់ផ្តើមអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ។

AA ១៤១/០៨

បុព្វសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរនិយោជិតម្នាក់ពីផ្នែកមួយ ទៅ ផ្នែកមួយទៀត ប្រសិនបើនិយោជកបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖ (១) មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២) មិនមានការប្តូរវេនការងារ (ពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់ទៅថ្ងៃ) (៣) ការផ្ទេរនោះមិនតំរូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ជំនាញច្រើនក្នុងការបំពេញការងារ និង (៤) ការផ្ទេរនោះមិនមែនទៅកាន់កន្លែងធ្វើការដែលមានចំងាយឆ្ងាយ ។

AA ១៥៣/០៨

បុព្វសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក មិនរួមបញ្ចូលនូវសិទ្ធិក្នុងការចុចឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ឱ្យផ្ទេរ ពីកន្លែងធ្វើការមួយទៅកន្លែងធ្វើការមួយទៀតទេ ។ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គួរតែធ្វើឡើង ទៅតាមនីតិវិធីស្មើភាព និងយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

AA ១៥៥/០៨

ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ធ្វើការលើម៉ូតូលាយឡំគ្នា ប៉ុន្តែនៅពេលធ្វើ ការគណនាអត្រាតម្លៃឡឥត និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានសមត្ថភាព មធ្យម និងធ្វើការ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ អាចទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយមិន រាប់បញ្ចូលនូវប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោង និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សំរាកផ្សេងៗទេ ។

AA ១៥៩/០៨

លក្ខខណ្ឌដើម្បីអាចចាត់ទុកថាបានធ្វើការងារទៀងទាត់ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការតាម ចំនួនថ្ងៃធ្វើការដែលបានកំណត់នៅក្នុងខែនីមួយៗ និងគោរពទៅតាម ការណែនាំ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាក់ទងនឹង ការសុំច្បាប់ឈប់សំរាក ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិត មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានពោលមកនេះទេ នោះអាចនឹងមានន័យថាកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ ។

AA ១៥៩/០៨

**កិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាផ្សេងៗទៀត**

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើនវេលាអាចពន្យារពេលសារជាថ្មី ស្មើនឹងអំឡុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាដើម ក្នុងករណីដែល កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីការផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ហើយនិយោជកបានយល់ព្រមឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ត ។

AA ៨៣/០៨

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា ក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ បើសិនជាការបន្ត  
ណាមួយ ធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យា មានចំរើរវេលាលើសពីពីរឆ្នាំ ។

AA ៨៧/០៨

និយោជកមិនអាចបង្ខំកម្មករនិយោជិតអោយបន្តកិច្ចសន្យាសាកល្បង លើសពីរយៈពេលបីខែបានទេ  
ប្រសិនបើក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងការងារនោះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាទាបជាង កម្មករ  
និយោជិតធម្មតា ។

AA ៩២/០៨

កិច្ចសន្យាការងារគឺជាការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ និងនិយោជក ហើយត្រូវតែអនុលោម  
តាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់កិច្ចសន្យាទូទៅ ។

AA ១១៣/០៨. ១១៥/០៨

ថ្វីបើជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបង្គាប់អោយនិយោជក ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់  
ចំរើរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាដែលមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលចំរើរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមាន  
កំណត់ចំរើរវេលានោះលើសពីពីរឆ្នាំក្តី ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបដិសេធការទាមទារនេះប្រសិនបើ  
សហជីពមិនបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនទៅជា  
កិច្ចសន្យាដែលមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ។

AA ១១៣/០៨

ជាទូទៅ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា ឬទទួល  
យក លក្ខខណ្ឌទាំងឡាយណា ដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ ហើយកិច្ចសន្យាណាដែលធ្វើឡើង  
ដោយការបង្ខំ នឹងត្រូវបានមោឃៈភាពដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីម្ខាងទៀត ។

AA ១១៣/០៨. ១១៥/០៨. ១២៨/០៨

ដើម្បីកំណត់អំពីទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរកអោយ  
ឃើញថាតើកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់និយោជកឬទេ ដោយធ្វើការការពិនិត្យ  
ទៅលើកត្តាមួយចំនួនដូចជា ថាតើនរណាជាអ្នកកំណត់ម៉ោងធ្វើការ លក្ខខណ្ឌកន្លែងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល  
ការឈប់សម្រាក ។ល ។

AA ១៣០/០៨

ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរពីកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេណមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចរិវេណ ដោយស្របច្បាប់ ចាំបាច់ត្រូវមានកិច្ចព្រមព្រៀងដោយសេរី និងពិតប្រាកដពីសំណាក់ភាគីទាំងសងខាង ។

AA ១៤១/០៨

ប្រសិនបើនិយោជកសម្រេចប្តូរទីតាំងក្រុមហ៊ុនដោយឯតោភាគី ហើយមិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវប្តូរទៅធ្វើការងារនៅទីតាំងថ្មីជាមួយក្រុមហ៊ុន ការសម្រេច បែបនេះ អាចចាត់ទុកថាមានន័យស្មើនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក ហើយវាអាចបើក សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទាមទារសំណងជំងឺចិត្តបាន ។

AA ១៥៣/០៨

**សិទ្ធិការងារសម្រាប់ស្ត្រី**

និយោជកដែលជួលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ១០០ នាក់ មានកាតព្វកិច្ចសង់ទារកដ្ឋានមួយ ។ ប្រសិនបើ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពសង់ទារកដ្ឋានសម្រាប់ក្មេងអាយុ ១៨ ខែ ឡើងទៅទេនោះ និយោជកអាចចេញ សោហ៊ុយចំណាយសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ តាមលើវិក័យប័ត្រជាក់ស្តែង ។

AA ១០៣/០៨. ១១៥/០៨

កិច្ចព្រមព្រៀងលើការផ្តល់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការសង់ទារកដ្ឋាន គឺមិនសមស្របតាមគោលបំណងរបស់ច្បាប់ និងគោលនយោបាយសាធារណៈរបស់រដ្ឋទេ ។

AA ១០៣/០៨

និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជួសការសង់បន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ព្រោះថាគោលបំណងរបស់ មាត្រាទី ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារគឺចង់លើកទឹកចិត្តឱ្យម្តាយបំបៅដោះកូន ដើម្បីឱ្យម្តាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នា ក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ។

AA ១០៨/០៨. ១១៥/០៨

កម្មករនីមួយៗមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់លំហែមាតុភាព ស្មើនឹង ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅមុនពេលការឈប់សម្រាកមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ចាប់ផ្តើម ។

AA ១១៤/០៨. ១៣៩/០៨

កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមមួយខែ បន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាកតំហែមាតុភាព រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ មិនមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់អតីតភាពការងារ សម្រាប់រយៈពេលមួយខែនៃការឈប់ សម្រាកបន្ថែមដោយគ្មានប្រាក់ ឈ្នួលនោះទេ ។

AA ១១៩/០៨

កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថមសម្រាប់ការរស់នៅចំនួន ៦ ដុល្លារ ពេញដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌអ្វីទាំងអស់ ។

AA ១៣៩/០៨

ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវគណនាដោយយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែ ចុងក្រោយ មុននឹងស្រ្តីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង ១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះមកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ៥០% រួចគុណនឹងបី (បីខែ) ដែលជារយៈពេល សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះ ។

AA ១៣៩/០៨

រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ គឺរួមបញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ផងដែរ ។

AA ១៥២/០៨

**ការឈប់សម្រាក**

កម្មការិនីយោជិតដែលអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃដែលខ្លួនបានមកធ្វើការនៅក្នុងខែនោះ ។

AA ១០៧/០៨. ១៤៣/០៨

និយោជកអាចកាត់ការឈប់សំរាកពិសេស ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មការិនីយោជិត ប្រសិនបើ កម្មការិនីយោជិតនៅមិនទាន់បានប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ទេ ។

AA ១០៩/០៨

ការហាមឃាត់មិនឱ្យកម្មការិនីយោជិតធ្វើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយទូទាត់ប្រាក់ជំនួសវិញ គឺជាការ អនុវត្តខុសពីច្បាប់ ។

AA ១០៩/០៨

នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកឈឺ និយោជកមិនគួរតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតត្រូវតែផ្តល់ សំបុត្រពេទ្យដែលចេញដោយមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកក៏គួរតែទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យ ដែលចេញ ដោយមន្ទីរពេទ្យក្រុង និងខេត្ត ក៏ដូចជាមន្ទីរពេទ្យបង្អែកស្រុក និងមណ្ឌលសុខភាពឃុំផងដែរ ។

AA ១១៩/០៨

**សន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពការងារ**

គ្រោះថ្នាក់ដែលចាត់ទុកថាជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ មានដូចជា៖ (១) គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការ ឬក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការដោយមិនគិតពីមូលហេតុ និងថាតើកម្មករនិយោជិត នោះមានកំហុស ឬអត់នោះទេ (២) គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករក្នុងពេលធ្វើដំណើរទៅកន្លែងធ្វើការ និងត្រលប់មកផ្ទះដោយគ្មានការបង្អាក់ដំណើរ ឬរាំងទៅកន្លែងផ្សេងសម្រាប់ផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬហេតុផល ដែលមិនមានការទាក់ទងនឹងការងារ និង (៣) ជំងឺដែលទាក់ទងនឹងការងារទាំងអស់ ។

AA ១០១/០៨

កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាព ត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង និងឈ្មោះកម្មករ និយោជិតដែលបានពិនិត្យសុខភាព ។

AA ១៣៦/០៨

**កូដកម្ម**

កម្មករដែលលែងត្រូវបានជួលអោយធ្វើការ ហើយធ្វើកូដកម្ម មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ អំឡុងពេលកូដកម្មនេះទេ ។

AA ៨៣/០៨

កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមកូដកម្ម មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេសម្រាប់ អំឡុងពេលកូដកម្ម នោះទេ ។

AA ១២៧/០៨

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដែលមិនស្របតាមច្បាប់ មានន័យថាពួកគេមិនបានមកធ្វើការ ទៀងទាត់ឱ្យនិយោជក ហេតុនេះហើយ ពួកគេមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទេ ។

AA ១២៧/០៨

**សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក**

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ធ្វើការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យក្រុមហ៊ុន កាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល នេះ តាមការស្នើសុំ ។

AA ៩៤/០៨

ប្រសិនបើនៅក្នុងរោងចក្រ គ្មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ បណ្តុំនៃសហជីពដែល សមាជិកច្រើនជាង ៥០% នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូលអាចរូបរួមគ្នា នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

AA ១១៤/០៨

ភាគីដើមបណ្តឹងមានបន្ទុកភស្តុតាង នៅពេលពួកគេធ្វើការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើង សហជីព ។

AA ១១៥/០៨. ១៤១/០៨. ១៥៨/០៨

សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីការរួចរាល់ហើយ អាចទទួលនូវសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍នានាដែលទទួលស្គាល់ ដោយច្បាប់ការងារ ដើម្បីតំណាងអោយសមាជិករបស់ខ្លួន ។

AA ១៤៣/០៨

និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុននឹងអាចបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដែលទទួលបានការពារជាពិសេស ។ ប្រសិនបើអធិការការងារមិនបានឆ្លើយតបក្នុងអំឡុងពេលមួយខែ នោះមានន័យថា សំណើរបស់និយោជកនោះត្រូវបានបដិសេធចោល ។

AA ១៤៥/០៨

និយោជកមានសិទ្ធិព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្នុងអំឡុងពេលកំពុងរង់ចាំការឆ្លើយតប ពីអធិការការងារ អំពីការឯកភាពចំពោះការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ ។ ក្នុងករណីអធិការការងារ មិនយល់ស្របចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារនេះទេ ការព្យួរការងារនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាមោឃៈ ។

AA ១៤៥/០៨

ការបញ្ឈប់ថ្នាក់កដឹកនាំសហជីព (ប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការសហជីព) ត្រូវតែគោរពតាម នីតិវិធីនៃស្តីពីច្បាប់ការងារ។ ក្នុងករណីនិយោជក មិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាច សម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារនោះ ចូលធ្វើការវិញ និង បើកប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

AA ១៥៤/០៨

ពេលដែលគ្មានភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកបានដឹងអំពីស្ថានភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធអំណាងដែលលើកឡើងថាមានការរើសអើងសហជីព។

AA ១៥៨/០៨

**ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់**

ក្នុងករណីមានវិវាទអំពីការបង់ប្រាក់ឈ្នួល និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ថា ខ្លួន បានបង់ប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ភស្តុតាងទាំងនេះ អាចជាតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលមានហត្ថលេខារបស់កម្មករ និយោជិត។

AA ៨៣/០៨

ធាតុផ្សំរបស់ "ប្រាក់ឈ្នួល" មិនចាំបាច់ កម្រិតត្រឹមតែទៅលើអ្វីដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

AA ៨៣/០៨

ប្រាក់ដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិក ដែលមិនមែនជា "កម្រៃសេវា" ហើយមិនរួមនៅក្នុងវិក្កយប័ត្រ អាច ចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើចំណុចនេះ ត្រូវបាន បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬប្រសិនបើការអនុវត្តទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺតម្រូវឱ្យនិយោជក ជាអ្នកប្រមូលប្រាក់តាងនាមឱ្យបុគ្គលិក និងចែកប្រាក់នោះឱ្យទៅបុគ្គលិកវិញ។

AA ៨៣/០៨

និយោជកអាចមានសិទ្ធិមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត មិនបានមកបំពេញការងាររបស់ខ្លួនដោយគ្មានហេតុផលសមស្រប។

AA ៨៥/០៨

ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានមកបំពេញការងារ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ។  
និយោជក អាចសម្រេចមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការ  
ហើយការសម្រេចបែបនេះ មិនមែនជាការពិន័យ ការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលផ្ទុយពីច្បាប់ ឬការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលខុស  
ច្បាប់ឡើយ។

AA ៨៥/០៨

កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញតែផ្នែកណាមួយ នៃការងារដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវ មិនមានសិទ្ធិទទួល  
បានប្រាក់ឈ្នួលពេញទេ ប៉ុន្តែ គេអាចមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ផ្នែកដែលគេបានបំពេញ។

AA ៨៥/០៨

ជាទូទៅ និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ ពីកម្មករនិយោជិត ដែលបាន  
មកធ្វើការដូចធម្មតា ប៉ុន្តែនិយោជកបានប្រាប់គាត់ឱ្យត្រលប់ទៅផ្ទះវិញដោយសារគ្មានការងារធ្វើនោះទេ។

AA ៩២/០៨

និយោជកមិនចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ទៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង  
នោះទេ។

AA ១១១/០៨

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ រួមមានទាំងសិទ្ធិក្នុងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ចំពោះ  
កម្មករនិយោជិតណាដែលមានស្នាដៃការងារល្អ។

AA ១១៣/០៨

និយោជកអាចផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ឱ្យតែ  
លក្ខខណ្ឌទាំងនោះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាប្រាក់រង្វាន់ដទៃទៀតដែលច្បាប់  
តម្រូវ។

AA ១១៣/០៨

កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទាមទារអោយនិយោជកផ្តល់អាហារមួយពេលដោយមិនគិតថ្លៃ នៅពេល  
ពួកគេធ្វើការថែមម៉ោង។

AA ១១៥/០៨. ១១៧/០៨

ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការ ទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។

AA ១១៥/០៨

កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករ និយោជិតបានធ្វើការ នៅពេលដែលពួកគេសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ដោយមានការអនុញ្ញាតពី និយោជក ផ្ទុយមកវិញ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ។

AA ១១៥/០៨. ១២៨/០៨. ១៥២/០៨

ការទាមទារប្រាក់ថ្លៃបាយលើសពី ១០០០ រៀល គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

AA ១១៧/០៨. ១៥២/០៨

និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬកែប្រែប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដរាបណាការកំណត់នោះ អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញជាមធ្យម ធ្វើការក្នុងរយៈពេលប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ អាចទទួល បានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

AA ១១៩/០៨

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលដែលអះអាងខ្លួនធ្វើការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែទទួល បានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួន ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង ដែល ពួកគេបានទទួល ។

AA ១១៩/០៨

កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ សមមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលបាន ធ្វើការ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សំរាកមានជម្ងឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ ។

AA ១២១/០៨

ការទាមទារប្រាក់អតីតភាពបន្ថែមចំនួន ២ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ សម្រាប់រយៈពេល ១០ ឆ្នាំ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

AA ១៥២/០៨

ទាក់ទងនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងពិចារណា ទៅលើកត្តាពីរ : (១) ក្រុមហ៊ុន រៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការងារសាកល្បងមុននឹង កំណត់តម្លៃតាម បរិមាណផលិតផល និង (២) លទ្ធផលជាក់ស្តែងនៃប្រាក់ឈ្នួល បន្ទាប់ពីតម្លៃបរិមាណផលិតផលត្រូវបានកំណត់ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការកំណត់តម្លៃបរិមាណផលិតផលនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមា។

AA ១៥៩/០៨

### **ការព្យួរការងារ**

ដើម្បីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់អធិការការងារ និងទទួលបានការអនុញ្ញាត ពីអធិការការងារជាមុន ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីបែបនេះទេ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ នឹងត្រូវចាត់ទុកជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ។

AA ១០៥/០៨. ១៥៤/០៨

ជាទូទៅ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ អំឡុងពេលព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់ គឺកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបំពាននឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនមានប្រសិទ្ធិភាពអាចអនុវត្តបានទេ។

AA ១៥៤/០៨