ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

កម្រងអត្ថបទសង្ខេបនៃសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១ ឆ្នាំ២០០៥ (ខែមករា_ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥)

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងកំឡុងពេលពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ រឿងក្តីចំនួន ៣៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ រឿងក្តី ២៥ ក្នុងចំណោមរឿងក្តីទាំងនេះ បានទទួលលទ្ធផលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់។ រឿងក្តី ២ ក្នុងចំណោមរឿងក្តី ២៥ គឺចងកាតព្វកិច្ចចំពោះភាគី ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយច្រើនភាគរយ គូភាគីគោរព ឬគោរពយ៉ាងខ្លាំងក្លា។ ជាថ្មីម្តងទៀត ចំនួនរឿងក្តីដែលមានកូដកម្ម ចូលពាក់ព័ន្ធបានថយចុះចាប់ពី រយះពេល ៦ខែ បន្ទាប់នៅឆ្នាំ ២០០៤ ដោយមានការថយចុះ ៥ ភាគរយ។ យុត្តិសាស្ត្រជាលទ្ធផលក្នុងរយះពេល ៦ ខែ រួមមាន យុត្តិសាស្ត្រ ទាក់ទងនឹងអំណាចយុត្តាធិការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ការគិតប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់កម្មករដេរស៊ីបុង និងចរិតនៃបុព្វសិទ្ធិគ្រប់គ្រង។

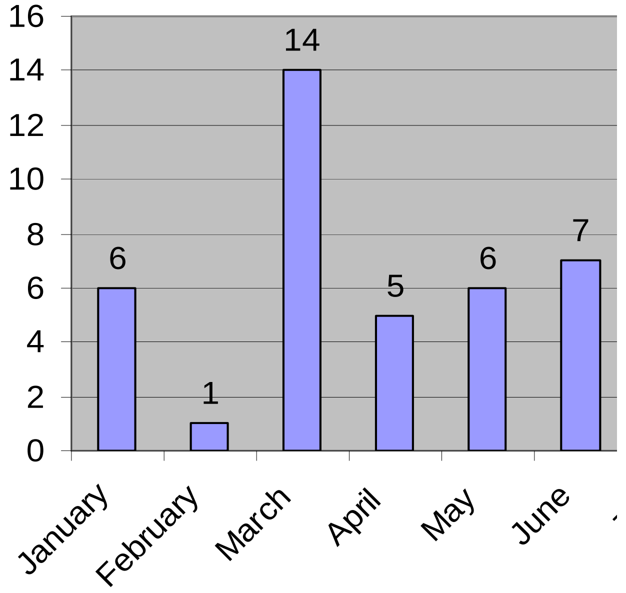
បន្ថែមលើបន្ទុករឿងក្តីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាជ្ញាកណ្តាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗទៀត បានចូលរួមនៅដំណាក់ដំបូងនៃការពិនិត្យឡើងវិញលើច្បាប់ការងារបច្ចុប្បន្នរបស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ដំណើរការនេះនឹងបន្តក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ និង ដើមឆ្នាំ ២០០៦ តាមរយះច្បាប់ការងារនេះទំនងជា នឹងត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនៃកម្ពុជា នៅចុងឆ្នាំ ២០០៦។

អត្ថបទថតចំលង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាភាសាខ្មែរ និងអង់គ្លេស ក៏ដូចជាពតិមានពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ និងនីតិវិធីដឹកនាំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរកបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ តាមរយះប្រព័ន្ធអ៊ិនធ័រណេត http://www.arbitrationcouncil.org/.

ចំនួនរឿងក្តីដែលបានប្តឹងចូល	៣៩
ចំនួនរឿងក្តីដែលបានដោះស្រាយដោយមិនចេញសេក្តីបង្គាប់	១១
ចំនួនរឿងក្តីដែលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់	២៥
ចំនួនរឿងក្តីដែលមានការប្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់	១៤
ចំនួនរឿងក្តីដែលមានកូដកម្ម	១១
ចំនួនជាមធ្យមនៃកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទដែលសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវបានចេញ	៨៦៥
ចំនួនជាមធ្យមនៃកម្មករដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទដែលសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវបានចេញ	៣៧៧

តួលេខទី១ បង្ហាញពីស្ថិតិរឿងក្តីដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងចន្លោះ ពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ប៉ុណ្ណោះ។

តួលេខទី២ បង្ហាញលទ្ធផល នៃរឿងក្តីដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងខែនីមួយៗ ក្នុងចន្លោះ ពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥។



តួលេខទី ៣ បង្ហាញពីចំនួនរឿងក្តីដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយលេខាធិការរដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងខែនីមួយៗ ក្នុងកំឡុងពេលពីថ្ងៃទី ១ ខែ មករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីសង្ខេបរឿងក្តី

សេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោមពាក់ព័ន្ធនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងនឹងរឿងក្តីនានា ដែលបានចុះបញ្ជីនៅលេខាធិការរដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥។ សេចក្តីសង្ខេបនេះ ផ្តល់ជូនជាពតិមានតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនត្រូវបាន គេចាត់ទុកថាជាការប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ទេ។ នេះជាសេចក្តីសង្ខេបតែប៉ុណ្ណោះ ប្រហែលជាមិនអាច បង្ហាញពី

សេចក្តីសង្ខេបមួយដ៏ពេញលេញគ្រប់ចំណុចផ្នែកច្បាប់ ដែលត្រូវបានពិចារណាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

AA = *សេក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល* (No.)

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- វិវាទសិទ្ធិត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភច្បាប់ពិតជាក់ស្តែងណាមួយ។ គ្មានវិវាទទេ ប្រសិនបើរឿងក្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភច្បាប់ដែលជាសមតិកម្មមួយ។

AA 27/05; 29/05

ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ

- នៅពេលដែលនិយោជកគ្មានសិទ្ធិពេញលេញដើម្បីកំណត់ពេលវេលាសំរាប់កម្មករនិយោជិត ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកពិតជាមានសិទ្ធិ (១) យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ការងារ ដើម្បីកំណត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតរហូតដល់ ១៥ ថ្ងៃ នៅពេលណាមួយ និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់ពេលណាមួយផ្សេងទៀត និង (២) យោងតាមមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ការងារ មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សំរាកនៅក្នុងឆ្នាំទី ១ នៃកាងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

AA 21/05

- កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាំងស្រុងក្នុងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលណាដែលពួកគេចង់ឈប់នោះទេ។

AA 21/05

- ភាគីទាំងពីរ មានសិទ្ធិចរចាពីពេលវេលានៃការឈប់សំរាក។ និយោជកមានសិទ្ធិធានាថា ខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម មិនមានការរាំងស្ទះ និងតំរូវការពាណិកម្មត្រូវបានបំពេញ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសុំឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលពួកគេចង់ឈប់។ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មាត្រា ១៧០ បានចែង ការសន្មតទុកថា ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវឈប់នៅកំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកណាមួយ ចង់ប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេល ណាផ្សេងទៀតត្រូវតែមានការព្រមព្រៀង រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

AA 21/05; 27/05; 39/05

- ច្បាប់ការងារ ផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយមិនបានដាក់កំហិតលើសិទ្ធិនេះទេ អាស្រ័យទៅតាមគោលបំណង ដែលពួកគេចង់ប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកនោះ។ ចំពោះមូលហេតុនេះ

និយោជក មិនមានសិទ្ធិបដិសេធនឹ ក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកទេ អាស្រ័យលើ គោលបំណងដែលពួកគេចង់ប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកនោះ ។

AA 21/05

- នៅពេលដែលកម្មករឈប់សំរាក ដូច្នេះពួកគេមិនធ្វើការទេ និយោជកមានសិទ្ធិមិនអនុញ្ញាតឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាក ចូលក្នុងបរិវេណកន្លែងធ្វើការបាន ។

AA 21/05

- គោលការណ៍ណាដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ នៅ ពេលតែមួយអស់ ដោយមិនផ្តល់ឱកាសឱ្យពន្យាការឈប់សំរាករបស់ពួកគេ គឺជាការមិន សមហេតុផលទេ ហើយគឺជាការផ្ទុយទៅនឹងគោលបំណងនៃច្បាប់ការងារ ។

AA 21/05

- និយោជកគ្មានសិទ្ធិបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិត ប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជំនួសការព្យួរកិច្ច សន្យាការងារកំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើនោះទេ ។

AA 27/05

ការផ្លាស់ប្តូរ លក្ខណៈសម្បត្តិផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក

- យោងតាមមាត្រា ៨៧ នៃច្បាប់ការងារ ប្រសិនបើមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខណៈសម្បត្តិផ្លូវច្បាប់ របស់និយោជក គ្រប់កិច្ចសន្យា និងកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់រវាងកម្មករនិយោជិត និងអតីត និយោជក ក៏ដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសមួយត្រូវតែបន្ត វៀលែងតែមានកិច្ចសន្យា កិច្ចព្រមព្រៀង ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មី ។

AA 21/05

ចំណាត់ថ្នាក់ការងារ

- យោងតាមមាត្រា ១០ និង ១០៤ នៃច្បាប់ការងារ ដោយមិនគិតពីចំណាត់ថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិត ឬកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ទោះបីជាកម្មករបណ្តែតក៏ដោយ ត្រូវតែទទួលបានការធានាលក្ខខ័ណ្ឌ និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

AA 23/05

- កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ថិរវេលា ទោះបីជាកម្មករបណ្តែត ឬជាកម្មករ និយោជិតពេញសិទ្ធិក៏ដោយ ទទួលបានគ្រប់សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់ដែលច្បាប់ការងារ

ផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ លើកិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលារបៀបនេះ រួមមាន លក្ខខ័ណ្ឌការងារអប្បបរមាក្នុងកំឡុងពេលអណត្តិកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគេ។

AA 23/05

ការបិទរឿងក្តី

- នៅពេលដែលភាគីបានទទួលដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីពេលវេលាសវនាការ ហើយ ប៉ុន្តែភាគីដែលទាមទារមិនបានមកចូលរួមសវនាការ និងមិនបានផ្តល់ ពីមូលហេតុសមស្រប អំពីអវត្តមានរបស់ខ្លួនទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចពិចារណាថា ភាគីបែបនេះ បានបោះបង់ចោលការទាមទាររបស់ខ្លួន ហើយអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងបិទរឿងក្តីនោះ។

AA 30/05

ការរើសអើង

- និយោជកមិនអាច ប្រើប្រាស់ការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬការពាក់ព័ន្ធនឹងសហជីព ជាមូលដ្ឋានដើម្បីសំរេចថាតើត្រូវជួល ឬមិនជួលឱ្យធ្វើការ ដាក់ពិន័យ ឬបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

AA 34/05

- ភាគីកម្មករនិយោជិតណាដែល ចោទប្រកាន់ពីការរើសអើងចំពោះសហជីព ត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងពីការរើសអើងនោះ។

AA 34/05

ការបញ្ឈប់ពីការងារ

- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យនិយោជិក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាមួយបានទេ (រួមមាន អ្នកគ្រប់គ្រង ប្រធានក្រុម ឬទោះបីជាកម្មករផ្សេងទៀតក៏ដោយ)។

AA 02/05

- មានតែគូភាគីតែប៉ុណ្ណោះ អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបាន។ ការជួល ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណា មួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក ដែលជាភាគីមួយក្នុងចំណោមគូភាគី នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។

AA 02/05

- យោងតាមច្បាប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្មានសិទ្ធិ បង្ខំឱ្យនិយោជកឱ្យបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនបាននោះទេ។ ការបន្តការងារបែបនេះ មិនរំលោភនឹងច្បាប់ការងារទេ វៀរលែងតែក្រុមហ៊ុនបង្ខំឱ្យកម្មករដែល ចង់លាឈប់ពីការងារឱ្យបន្តធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន។

AA 09/05

- ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៃប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា មាត្រា ៧៥ ៨៩ និង ៩១ ដែលកម្មករនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិ អនុវត្តបានតែនៅក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារតែ ប៉ុណ្ណោះ មិនមែននៅពេលដែលកម្មករលាឈប់ពីការងារនោះទេ។

AA 09/05

- ការបញ្ឈប់ពីការងារ មានន័យថា និយោជកបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យា កំពុងតែអនុវត្ត និងមិនទាន់ផុតកំណត់។

AA 34/05

- ការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ ដែលតំរូវឱ្យ និយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីបញ្ឈប់ប្រភេទកម្មករជាក់លាក់ណាមួយ ការបញ្ឈប់មិនអនុវត្តន៍ ចំពោះករណីដែលការបញ្ឈប់បណ្តាលមកពី ការផុតកំណត់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ គឺសំដៅលើការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាដោយនិយោជកជាង។

AA 34/05

- មូលហេតុសមស្រប ចំពោះនិយោជកដើម្បីបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារ រួមមានតំរូវការនៃ ការបង្កើតផ្នែកផលិតកម្ម ដូចជាការកាត់បន្ថយការងារ ឬការបិទផ្នែកខ្លះនៃផលិតកម្ម ហើយនៅក្នុងកាលៈទេសៈបែបនេះ យោងតាមមាត្រា៩១ និយោជកមិនតំរូវឱ្យសងសំណងជម្ងឺចិត្តទេ។

AA 32/05

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការគ្រប់គ្រង

- កាលបរិច្ឆេទដែលនិយោជក បើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ ជាសេចក្តីសំរេចផ្នែកគ្រប់គ្រងរបស់ និយោជក។ និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់កាលបរិច្ឆេទនៃកាបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ យ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយខែ ដរាបណាសេចក្តីសំរេចនោះស្របទៅតាមច្បាប់។

AA 03/05; 24/05

- យោងតាមមាត្រា ១៣៨ នៃច្បាប់ការងារ និយោជកបង្កើតម៉ោងការងារ។

AA 11/05

- សិទ្ធិ និងអំណាចរបស់និយោជកដើម្បីចាត់ចែង និងដឹកនាំសហគ្រាស រួមមាន ការបដិសេធនឹការទាមទាររបស់កម្មករក្នុងការបើកទ្វាររបងឱ្យកម្មករចូលក្នុងរោងចក្រ ក្នុងកំឡុងពេល (ក្រៅម៉ោងធ្វើការ) អាហារថ្ងៃត្រង់។

AA 11/05

- និយោជកអាចសំរេចឱ្យមានគោលការណ៍ជាឯកតោភាគី ដែលផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតឱ្យព្យាយាមបង្កើនផលិតផលរបស់ពួកគេ និងដើម្បីចាត់ចែង ពេលវេលាផុតកំណត់បន្ទាន់នានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ។

AA 24/05

- សិទ្ធិរបស់និយោជកដើម្បីគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំការងារ និងដំណើរការរោងចក្រ រួមមានសិទ្ធិក្នុងការបើក ឬបិទរបងណាមួយនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលស្ថិតក្រោមលក្ខខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ និង សុវត្ថិភាព និង សន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។

AA 29/05

ទំនាក់ទំនងការងារ

- ដើម្បីកំណត់ថា តើទំនាក់ទំនងការងារមានឬអត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែពិចារណា ថាតើមានអ្នកធ្វើការម្នាក់ " ស្ថិតក្រោមបង្គាប់ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មនុស្សម្នាក់ទៀត" ឬអត់ ។ ដើម្បីធ្វើដូច្នេះបាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យលើកត្តានានា រួមមាន ថាតើកម្មករនិយោជិត ធ្វើការឬអត់ ឱ្យនិយោជកណាផ្សេងទៀតដែលជ្រើសរើសពួកគេឱ្យចូលធ្វើការ អ្នកដែលកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការរបស់ពួកគេ ជាអ្នកដែលអនុញ្ញាតការឈប់សំរាក អ្នកដែលទទួលខុស ត្រូវក្នុងការដាក់ពិន័យ និងបណ្តេញចេញ។

AA 04/05

- នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវផុតកំណត់ និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ថាតើត្រូវជួលកម្មករម្នាក់នោះឡើងវិញ ឬអត់ ដែលស្ថិតក្រោមការហាមឃាត់មិនឱ្យមានការរើសអើង។

AA 34/05

ភស្តុតាង

- នៅពេលដែលភាគីត្រូវបញ្ជូនភស្តុតាងក្រោយកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ដែលកំណត់ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយភាគីគ្មានភស្តុតាងសមហេតុផល ចំពោះការខកខានកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ បែបនេះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធនឹមិនទទួលយក ភស្តុតាងដែលបញ្ជូនមកយឺត ដើម្បីធ្វើការពិចារណា។

AA 27/05; 29/05

សិទ្ធិការងាររបស់ស្ត្រី

- រហូតមកដល់ពេល ដែលប្រកាសបានចេញ ពាក់ព័ន្ធនឹងទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនដោយអនុលោម ទៅតាមមាត្រា ១៨៧ នៃច្បាប់ការងារ និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវរៀបចំឱ្យមាន អ្នកថែទាំទារក នៅក្នុងទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន។

AA 11/05

ការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា

- មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករ ដោយសារតែ ការកាត់បន្ថយសកម្មភាព របស់គ្រឹះស្ថាន ដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្នរបស់និយោជក ។

AA 32/05; 37/05

- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមានបំណងកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬរៀបចំឡើងវិញនូវកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ត្រូវតែគោរពទៅតាមនីតិវិធីស្របតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ ដូចជានីតិវិធីទាក់ទងនឹងការបង្កើតបទបញ្ជានៃការបញ្ឈប់ ដោយគិតពិចារណាពីលក្ខណៈសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងអាទិភាពឱ្យធ្វើការឡើងវិញចំពោះកម្មករដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងកំឡុងពេល ២ ឆ្នាំ។
- ទោះបីក្នុងករណីការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា តាមមាត្រា ៩៥ ក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ការងារតំរូវថា និយោជកត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ មុនពេលបញ្ឈប់មេដឹកនាំសហជីព។

AA 37/05

- សិទ្ធិនៃអតីតភាពការងារដែលបានតម្លើង ដែលយោងទៅលើមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ ដែលផ្តល់ឱ្យមួយឆ្នាំបន្ថែមលើអតីតភាពការងារប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាដែលមាន គូស្រករ និងមួយឆ្នាំបន្ថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក គឺជាវិធីសាស្ត្រទូទៅដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ សំរាប់ការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត និងមានគោលបំណងដើម្បីបន្ថយផលប៉ះពាល់ នៃការបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា វាមិនមែនជាសិទ្ធិ ក្នុងការទទួលបានការទូទាត់ជាប្រាក់នោះទេ។

ការពិនិត្យសុខភាព និងស្បៀវភៅការងារ

- និយោជកតំរូវឱ្យបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជាមុនរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រសិនបើមិនបានបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទេ និយោជកត្រូវតែសងដល់កម្មករនិយោជិតវិញ។

AA 05/05

- កម្មករនិយោជិតទទួលខុសត្រូវបង់ថ្លៃសៀវភៅការងាររបស់ខ្លួន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលនិយោជករៀបចំចុះឈ្មោះសៀវភៅការងារ និងការកាត់ប្រាក់មិនត្រឹមត្រូវ ដែលច្រើនជាងអ្វីដែលកម្មករត្រូវចំណាយដើម្បីធ្វើសៀវភៅការងារដោយសាម៉ីខ្លួនផ្ទាល់ និយោជកត្រូវតែសងដល់កម្មករនិយោជិតវិញនូវការខុសគ្នានោះ។

AA 05/05

- កិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលតំរូវឱ្យនិយោជកសងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ (ដោយមិនគិតពីប្រភេទនៃកម្មករ ឬ នៅពេលណាដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមការងាររបស់ខ្លួននោះទេ) ថ្លៃសមាមាត្រនៃការចំណាយ (ប៉ុន្តែមិនមែនការចំណាយទាំងមូលនោះទេ) ការពិនិត្យសុខភាព និងសៀវភៅការងារ មិនតំរូវឱ្យកម្មករត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងពីនិយោជិកបានកាត់ចំនួន ប្រាក់ណាមួយពីមុនមក សំរាប់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាព និងសៀវភៅការងារបែបនេះនោះទេ ឬ ថា ការទាមទាររបស់ពួកគេស្ថិតក្នុងអាជ្ញាយុកាល ៣ ឆ្នាំ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទពីអតីតកាល ប៉ុន្តែមិនបានបង្កើតគោលការណ៍ដើម្បីចងកាតព្វកិច្ចដល់គូភាគីទៅអនាគតនោះទេ ប៉ុន្តែក៏មិនបានរំលោភលើមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ការងារនោះទេ។

AA 16/05

ការឧបត្ថម្ភអាហារសំរាប់ការងារថែមម៉ោង

- គូភាគី មិនអាចយល់ព្រម លើល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលតិចជាងអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យនោះទេ។ កម្មករនិយោ ជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង តាមសំណើរបស់និយោជក ត្រូវទទួលបាន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានអាហារដោយមិនគិតថ្លៃមួយពេល និងមិនអាចយល់ព្រមក្រោមពីនេះ បានឡើយ។

AA 03/05

ការងារតាមបរិមាណផលិតផល (ការងារស៊ីបុង)

- មាត្រា ១០៨ ផ្តល់ការណែនាំ ដើម្បីកំណត់អាត្រាបរិមាណផលិតផល (តំលៃបុង) តាមច្បាប់ ការងារ ហើយមានន័យថា អាត្រាបុង ត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករ ដែលមានជំនាញជាមធ្យមក្នុងរយៈ ពេល៨

ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍) អាចទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមា (៤៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងខែសំរាប់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ)

AA 03/05

- និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ និងផ្លាស់ប្តូរអាត្រាបុង ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អាត្រានោះត្រូវតែគោរពទៅតាមគោលការណ៍នៃមាត្រា ១០៨។ និយោជកត្រូវតែកំណត់អាត្រាបុង នៅក្នុងលក្ខណៈ មួយដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសមត្ថភាពមធ្យមធ្វើការបានជាធម្មតា (គ្មានការថែមម៉ោងលើកលែងបុណ្យសាធារណៈ ឬថ្ងៃអាទិត្យ) អាចទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានធានា។

AA 03/05

កំហុសធ្ងន់

- ច្បាប់ការងារមិនបានតំរូវឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដោយសារតែកំហុសធ្ងន់នោះទេ ប៉ុន្តែផ្តល់ឱ្យនិយោជកនូវសិទ្ធិដើម្បីកំណត់ថាតើត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬមិនបញ្ឈប់។

AA 02/05

- អំពាវនាវ ឬញុះញង់កម្មករនិយោជិត ឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាកូដកម្មមិនគោរពទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ក៏ដោយ វាមិនមែនជាសកម្មភាពកំហុសធ្ងន់ទេ វៀរលែងតែ និយោជកមានភស្តុតាងដើម្បីបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បានញុះញង់ឱ្យកម្មករប្រើអំពើហិង្សាក្នុងពេលកូដកម្ម។

AA 08/05; 20/05

ការព្យួរការងារ

- លក្ខខ័ណ្ឌតាមមាត្រា ៧១ (១១) នៃច្បាប់ការងារចែងថា ការព្យួរត្រូវតែស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ជាទូទៅមានន័យថា អធិការកិច្ចការងារត្រូវតែទទួលបានការជូនដំណឹង និងផ្តល់ការយល់ព្រម លើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ។

AA 22/05